

BULLETIN DE PAIE – Exemple

Bulletin de PAIE

L'unité monétaire utilisée est l'Euro

Payé du : **01/09/2012** au : **30/09/2012**

SOCIETE SA

145 rue de l'Industrie
69001 LYON

Matricule **1754**
N° Sécurité Sociale **180066971242113**
Emploi **Responsable Informatique**
Qualification **Position III A**
Coefficient **135**

Sécurité Sociale **691162100021124489 LYON**
NAF **2651B** SIRET **12345678903214**

Entrée le **23/06/2012**

Mr Jacques DUPONT

105 Avenue C Bernard
69100 Villeurbanne

Heures payées **151,670** T : **151,670**
Plafond période **2946,00**

RUBRIQUES	BASE	TAUX	A DEDUIRE	A PAYER	CHARGES PATRONALES Taux Montant
Salaire de base	151,67	26,769		4 060,00	
Total brut				4 060,00	
Assurance maladie	4 060,00	0,750 %		-30,45	12,800 % -519,68
Assurance vieillesse plafonnée	2 946,00	6,650 %		-195,91	8,300 % -244,52
Assurance vieillesse déplafonnée	4 060,00				1,600 % -64,96
Assurance vieillesse déplafonnée	4 060,00	0,100 %		-4,06	
Accident du travail	4 060,00				1,200 % -48,72
Allocations familiales	4 060,00				5,400 % -219,24
FNAL plafonné * Fonds national d'aide au logement	2 946,00				0,100 % -2,95
FNAL supplémentaire plafonné	2 946,00				0,400 % -11,78
FNAL supplémentaire déplafonné	1 114,00				0,500 % -5,57
Contribution solidarité autonomie	4 060,00				0,300 % -12,18
Versement transport	4 060,00				1,750 % -71,05
Assurance chômage AC	4 060,00	2,400 %		-97,44	4,000 % -162,40
A.G.S. * Régime de garantie des salaires (AGS)	4 060,00				0,300 % -12,18
AGFF TA * L'AGFF est l'association de gestion des fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO.	2 946,00	0,800 %		-23,57	1,200 % -35,35
AGFF TB Revenu complémentaire de retraite	1 114,00	0,900 %		-10,03	1,300 % -14,48
Irp Retraite Cadre TA	2 946,00	3,000 %		-88,38	4,500 % -132,57
Irp Retraite Cadre TB	1 114,00	7,700 %		-85,78	12,600 % -140,36
Cotisation CET	4 060,00	0,130 %		-5,28	0,220 % -8,93
APEC TA * Agence pour l'emploi des cadres	2 946,00	0,024 %		-0,71	0,036 % -1,06
APEC TB	1 114,00	0,024 %		-0,27	0,036 % -0,40
Irp Prév. Cadre TA	2 946,00	0,360 %		-10,61	0,940 % -27,69
Irp Prév. Cadre TB	1 114,00	0,360 %		-4,01	0,940 % -10,47
Irp Apasca					
Irp Cfc					
Taxe sur cotisations de prévoyance	77,35				8,000 % -6,19
Taxe apprentissage	4 060,00				0,680 % -27,61
Participation formation +20	4 060,00				1,600 % -64,96
Participation construction	4 060,00				0,450 % -18,27
CSG déductible	4 013,23	5,100 %		-204,67	
Total des charges				-761,17	-1 902,76
Net imposable				3 298,83	
CSG-CRDS non déductible	4 013,23	2,900 %		-116,38	
Total général des charges				-877,55	-1 902,76

REGLEMENT : VIREMENT Société Générale
LE : 30/09/2012 10300 07855 000654775666 06

NET A PAYER	CUMUL CHARGES PAT.
3 182,45	17 054,49

CUMUL BRUT	CUM.BASE S.Sociale	CUMUL IMPOSABLE	PLAFOND S.Sociale	CUMUL HEURES	COUT GLOBAL
36 360,00	36 360,00	29 540,73	26 514,00	1365,030	5 962,76

CONGES	Dûs	Acquis	Pris	Restant	Bases	REPOS	Dûs	Acquis	Pris/Payés	Restant
C.P. N-1	25,000		17,000	8,000	9 410,91	R.T.T.	0,000			
C.P. N		8,320		8,320	16 240,00	R.C.				

Bulletin de PAIE

L'unité monétaire utilisée est l'Euro

Payé du : 01/09/2012 au : 30/09/2012

SOCIETE SA

145 rue de l'Industrie
69001 LYON

Matricule **1754**
N° Sécurité Sociale **180066971242113**
Emploi **Responsable Informatique**
Qualification **Position III A**
Coefficient **135**

Entrée le 23/06/2012

Heures payées **151,670** T : 151,670
Plafond période **2946,00**

Sécurité Sociale **691162100021124489 LYON**
NAF **2651B** SIRET **12345678903214**

Mr Jacques DUPONT

105 Avenue C Bernard
69100 Villeurbanne

RUBRIQUES	BASE	TAUX	A DEDUIRE	A PAYER	CHARGES PATRONALES	
					Taux	Montant
Salaire de base	151,67	23,076		3 500,00		
Prime sur objectif				1 500,00		
Total brut				5 000,00		
Assurance maladie	5 000,00	0,750 %		-37,50	12,800 %	-640,00
Assurance vieillesse plafonnée	2 682,00	6,650 %		-178,35	8,300 %	-222,61
Assurance vieillesse déplafonnée	5 000,00				1,600 %	-80,00
Assurance vieillesse déplafonnée	5 000,00	0,100 %		-5,00		
Accident du travail 2	5 000,00				1,620 %	-81,00
Allocations familiales	5 000,00				5,400 %	-270,00
FNAL plafonné	2 682,00				0,100 %	-2,68
FNAL déplafonné	5 000,00				0,400 %	-20,00
Contribution solidarité autonomie	5 000,00				0,300 %	-15,00
Versement transport	5 000,00				1,750 %	-87,50
Assurance chômage AC	5 000,00	2,400 %		-120,00	4,000 %	-200,00
A.G.S.	5 000,00				0,150 %	-7,50
AGFF TA	2 682,00	0,800 %		-21,46	1,200 %	-32,18
AGFF TB	2 318,00	0,900 %		-20,86	1,300 %	-30,13
Irp Retraite Cadre TA	2 682,00	3,000 %		-80,46	4,500 %	-120,69
Irp Retraite Cadre TB	2 318,00	7,700 %		-178,49	12,600 %	-292,07
Cotisation CET	5 000,00	0,130 %		-6,50	0,220 %	-11,00
APEC TB	2 318,00	0,024 %		-0,56	0,036 %	-0,83
Irp Cfc Cadre s/Plafond	2 682,00				0,900 %	-24,14
Irp Apasca Cadre s/Plafond	2 682,00				0,080 %	-2,15
Irp Prév. Cadre TA	2 682,00	0,460 %		-12,34	1,130 %	-30,31
Irp Prév. Cadre TB	2 318,00	0,460 %		-10,66	1,130 %	-26,19
Taxe sur cotisations de prévoyance	56,50				8,000 %	-4,52
Taxe apprentissage	5 000,00				0,680 %	-34,00
Participation formation +20	5 000,00				1,600 %	-80,00
Participation construction	5 000,00				0,450 %	-22,50
CSG déductible	4 904,81	5,100 %		-250,15		
Total des charges				-922,33		-2 337,00
Net imposable				4 077,67		
CSG-CRDS non déductible	4 904,81	2,900 %		-142,24		
Total général des charges				-1 064,57		-2 337,00

REGLEMENT :

LE : 30/09/2012 VIREMENT Société Générale 10300 07855 000654775666 06

NET A PAYER

3 935,43

CUMUL CHARGES PAT.

7 683,63

CUMUL BRUT	CUM.BASE S.Sociale	CUMUL IMPOSABLE	PLAFOND S.Sociale	CUMUL HEURES	COUT GLOBAL
16 307,67	16 307,67	13 245,77	11 264,40	634,680	7 337,00

CONGES	Dûs	Acquis	Pris	Restant	Bases	REPOS	Dûs	Acquis	Pris	Restant
C.P. N-1	5,000		2,000	3,000	780,77	R.T.T.				
C.P. N		4,160		4,160	7 000,00	R.C.				

C.C. : Automobile (services) (3034)

QUALIFICATION :

Années de début

Position I

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1 de la présente convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de vingt-trois ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

- * toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans l'entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la
fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience ;
- * les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement
définis à l'article 1 de la présente convention, et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée
supérieure ou égale à un an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1 de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant vingt-trois ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge ; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent vingt-trois ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de vingt-trois ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et atteint l'âge de vingt-sept ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus, équivalent à une période d'un an d'ancienneté en position I.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé (voir annexe Salaires) .

Ingénieurs et cadres confirmés (indépendamment de la possession d'un diplôme)

Les ingénieurs et cadres confirmés soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II

Ingénieur ou cadre qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 ¾ possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains ¾ seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre par suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1er , 3a, lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie de la formation professionnelle continue.

Les dispositions des alinéas précédents ne constituent pas des passages obligés pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

Position III

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

Position repère III A

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position repère III B

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B

POSITIONS :

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit

<u>Position I (années de début) :</u>		<u>Position II</u>		<u>Position III</u>	
21 ans	60	Après 3 ans en Position 2 dans l'entreprise	100		
22 ans	68	Après une nouvelle période de 3 ans	108		
23 ans et au delà	76	Après une nouvelle période de 3 ans	114	Position repère III A	135
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de vingt-trois ans dans les conditions prévues à l'article 208 Il est ajouté, parallèlement à la position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les six coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92 (accord du 29 janvier 2000 non étendu portant révision provisoire des classifications)		Après une nouvelle période de 3 ans	120	Position repère III B	180
		Après une nouvelle période de 3 ans	125	Position repère III C	240
		Après une nouvelle période de 3 ans	130		
		Après une nouvelle période de 3 ans	135		

NUMERO DE SECURITE SOCIALE :

- Un chiffre pour le sexe : 1 pour masculin, 2 pour féminin
- deux chiffres pour l'année de naissance ;
- deux chiffres pour le mois de naissance ;
- deux chiffres pour le département de naissance³ ;
- trois chiffres pour la commune de naissance (aucun département ne comporte plus de 1 000 communes) ;
- trois chiffres pour un numéro d'ordre dans le mois de naissance;

SECURITE SOCIALE :

La sécurité sociale est un ensemble d'institutions qui ont pour fonction de protéger les individus des conséquences de divers événements ou situations, généralement qualifiés de risques sociaux

La notion de sécurité sociale revêt deux aspects :

- d'un point de vue fonctionnel, la sécurité sociale est destinée à assister financièrement ses bénéficiaires qui rencontrent différents événements coûteux de la vie. On en distingue quatre types (appelés risques) qui forment les quatre branches de la sécurité sociale :
 - ✓ La branche maladie (maladie, maternité, invalidité, décès) ;
 - ✓ La branche accidents du travail et maladies professionnelles ;
 - ✓ La branche vieillesse et veuvage (retraite) ;
 - ✓ La branche famille (dont handicap, logement...).

- d'un point de vue institutionnel, la sécurité sociale est composée de divers organismes, pour la plupart de droit privé³, qui participent à la mise en œuvre de cette assistance financière. C'est ce que l'on appelle communément « la Sécu »

CONVENTIONS COLLECTIVES :

Dans certaines législations (droit du travail), une convention collective de travail (CCT) est un texte réglementaire définissant chacun des statuts des employés d'une branche professionnelle, après une négociation passée entre les organisations représentant les employeurs et les organisations représentant les salariés (syndicat).

Les contrats de travail doivent s'y référer en précisant le type d'emploi et le coefficient de rémunération.

Pour une activité et un territoire donnés (on trouve parfois des conventions au niveau national (CCN)). Lorsqu'il s'agit d'une convention collective étendue, elle prend force de loi.

Intérêt et nécessités des conventions collectives

Chaque métier a des contraintes propres. Dans les pays ayant un cadre législatif important pour le travail, ce cadre législatif ne saurait prétendre couvrir tous les cas. Les conventions collectives permettent donc d'ajuster l'application des lois selon le contexte.

Les conventions collectives permettent de prendre en compte les spécificités de chaque métier, notamment les disparités d'organisation (usine à feu continu, travail de bureau à horaires fixes, professions du loisir travaillant les jours normalement chômés...), la pénibilité du travail et les conditions sociales particulières (par exemple, l'infrastructure des transports).

Dans tous les cas, les conventions collectives permettent :

- **pour les travailleurs**, d'avoir un cadre pour le contrat de travail, qui permet de garantir des conditions de travail et de revenu a minima ;
- **pour les employeurs**, de garantir une paix sociale en désamorçant les conflits globaux par la négociation.

Les conventions collectives peuvent s'adresser à :

- l'ensemble des travailleurs ;
- une zone géographique ;
- une branche professionnelle ;
- une entreprise dont le dirigeant appartient à une organisation patronale.