

Vérification de votre bulletin de paie

Madame, Monsieur,

Notre équipe a réalisé l'analyse de votre bulletin de salaire du mois de septembre 2016.

Présence des mentions légales obligatoires (Article R3243-1 et R3243-5 du code du travail)		
Éléments analysés	Conformité	Commentaires
Nom et adresse de l'employeur.	Conforme	
Référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, numéro sous lequel ces cotisations sont versées.	Conforme	
Numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF ou APE).	Conforme	
Intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail.	Conforme	
Nom et emploi du salarié.	Conforme	
Position dans la classification conventionnelle qui est applicable au salarié. La position est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique.	Conforme	
La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.	Non conforme	Voir ci-dessous « Paiement heures supplémentaires »
Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales.	Conforme	
Montant de la rémunération brute du salarié	Non conforme	Voir ci-dessous « Prime d'ancienneté non conforme »
Nature et montant de tous les ajouts réalisés sur la rémunération brute.	Conforme	
Nature et montant de tous les prélèvements sociaux.	Conforme	

Nature et montant de toutes les retenues réalisées sur la rémunération.	Non concerné	
Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.	Conforme	
Date de paiement de cette somme	Conforme	
Dates de congé et montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.	Non concerné	Pas de congés payés pris sur la période de paie.
Montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.	Conforme	
Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.	Conforme	

Absence de mentions interdites (Article R3243-4 et L1121-1 du code du travail)		
Éléments analysés	Conformité	Commentaires
Absence de mention sur l'exercice du droit de grève.	Conforme	
Absence de mention de l'activité de représentation des salariés.	Conforme	
Absence de mention portant atteinte au droit des personnes et aux libertés individuelles ou collectives.	Conforme	

Vérification des éléments de salaires conventionnels de la convention collective de la pharmacie		
Eléments analysés	Conformité	Commentaires
Vérification du salaire minimum conventionnel.	Non conforme	Le salaire minimum conventionnel pour le coefficient 190 de la convention collective est erroné. Vous devriez avoir un salaire brut mensuel pour 35 heures semaine de 1491.92 €
Vérification des indemnités et primes prévues par votre convention collective.	Prime d'ancienneté non conforme	La prime d'ancienneté prévue par la convention collective est absente de votre bulletin de paie. Avec votre ancienneté de 9 ans, vous devriez avoir une prime d'ancienneté de 9 % calculée sur le salaire minimum conventionnel.
	D'autres différentes primes et indemnités existent dans la convention collective (prime annuelle équipement, prime de travail en sous-sol) mais le bénéfice de ces primes et indemnités dépend de la situation dans laquelle se trouve chaque salarié ainsi aucune de ces primes ne devaient obligatoirement figurer sur votre bulletin de paie de septembre.	Pour plus de détails : http://www.dicotravail.com/convention-collective/pharmacies-officine-jo-3052-idcc-1996/3/#salaireprime
Paiement heures supplémentaires	Les heures supplémentaires devraient être payées au taux de 25 % dès la 36 ^{ème} heure car la convention collective de la pharmacie ne prévoit pas un taux de rémunération inférieure. Cependant, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.	

AVERTISSEMENT

Nous vous rappelons que le site Dicotravail.com ne donne aucun conseil personnalisé.

Cette vérification ne constitue donc pas une consultation juridique.

Ce qui implique qu'avant toute démarche pouvant avoir des conséquences, nous vous conseillons de recourir au conseil d'un avocat, le site Dicotravail.com ne saurait en aucun cas s'y substituer.

Il en résulte que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du présent document.