

Vérification de votre bulletin de paie

Madame, Monsieur,

Notre équipe a réalisé l'analyse de votre bulletin de salaire du mois de janvier 2019.

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 (Cette mention n'est plus obligatoire depuis le 1 ^{er} janvier 2018).	Conforme	
Numéro SIRET de l'entreprise (nouvelle mention obligatoire depuis le 1 ^{er} janvier 2018)	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.	Conforme	
Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales.	Conforme	

Montant de la rémunération brute du salarié.	Non Conforme	Voir remarque ci-après sur la vérification du salaire minimum conventionnel et la prime d'ancienneté.
Nature et montant de tous les ajouts réalisés sur la rémunération brute.	Conforme	
Nature et montant de tous les prélèvements sociaux.	Non Conforme	Voir remarque ci-après concernant l'exonération de cotisations et d'impôts sur les heures supplémentaires et complémentaires
Nature et montant de toutes les retenues réalisées sur la rémunération.	Conforme	
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.
Montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.	Non concerné	
Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.	Conforme	
Bulletin de paie simplifié.	Conforme	
Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www. service-public.fr (nouveau depuis le 1 ^{er} janvier 2018).	Conforme	
Assiette, taux et montant du prélèvement à la source opérée au titre du PAS	Conforme	
Somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source	Conforme	

Absence de mentions interdites (Article R3243-4 et L1121-1 du code du travail)		
Eléments 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 des pharmacies d'officine – Brochure JO 3052 – Code IDCC 1996		
Eléments analysés	Conformité	Commentaires
Vérification du salaire minimum conventionnel	Non Conforme	<p><u>Disposition convention collective :</u></p> <p>Pour les salariés avec coefficient > 230, le salaire brut mensuel est égal à la valeur du point * coefficient /100 * 151.67.</p> <p>La valeur du point est de 4.425 €.</p> <p><i>Accord du 15-01-2018, étendu par arrêté du 28-12-2018, publié au Journal Officiel le 30-12-2018.</i></p> <p>Pour le coeff 600 le salaire mensuel (base 35 h/sem) est donc de : $4.425 * 600/100 * 151.67 = 4026.84 \text{ €}$ soit 26.55 €/h (4026.84/151.67)</p> <p><u>Sur votre paie :</u></p> <p>Sur votre bulletin de paie, votre salaire horaire est de 23.44 € bruts.</p>
Prime ancienneté	Non Conforme	<p><u>Disposition convention collective :</u></p> <p>La prime d'ancienneté est due à tous les salariés cadres ou non-cadres, elle doit figurer à part sur le bulletin de paye et elle est versée à partir du mois anniversaire d'embauche du salarié.</p> <p>La prime est calculée en % du salaire minimum de l'emploi dans laquelle le salarié est classé, elle est calculée proportionnellement au nombre d'heures de travail sans tenir compte des heures</p>

		<p>supplémentaires.</p> <table border="1" data-bbox="624 237 1461 378"> <tr> <td>Ancienneté du salarié</td> <td>3 ans</td> <td>6 ans</td> <td>9 ans</td> <td>12 ans</td> <td>15 ans</td> </tr> <tr> <td>Taux de la prime</td> <td>3 %</td> <td>6 %</td> <td>9 %</td> <td>12 %</td> <td>15 %</td> </tr> </table> <p><u>Sur votre paie :</u></p> <p>La base de votre prime d'ancienneté doit être de :</p> <p>$(140.83 \text{ heures} + 3 \text{ heures} + 4 \text{ heures}) * 26.55 \text{ €} = 3924.89 \text{ €}$</p> <p>Vous avez + de 12 ans d'ancienneté, le taux doit être de 12 %.</p> <p>La base de votre prime d'ancienneté est de 3421.23 €, votre prime d'ancienneté est donc erronée.</p>	Ancienneté du salarié	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	Taux de la prime	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
Ancienneté du salarié	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans									
Taux de la prime	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %									
<p>Heures complémentaires</p>	<p>Conforme</p>	<p><u>Disposition convention collective :</u></p> <p>Limite</p> <p>Le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié à temps partiel est limité à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue à son contrat.</p> <p>Majorations</p> <p>Les heures complémentaires donnent droit à une majoration de salaire de 15 %, leur paiement ne pouvant pas être remplacé par un repos compensateur.</p> <p>Compléments d'heures</p> <p>L'accord de branche de la pharmacie prévoit la possibilité d'augmenter de manière temporaire la durée du travail des salariés à temps partiel en leurs soumettant un avenant au contrat de travail.</p> <p>Le nombre d'avenant « complément d'heures » est limité à 5 par année civile et par salarié (sauf pour les cas de remplacement d'un salarié absent), la durée maximale de chaque avenant est de 8 semaines consécutives.</p> <p>Ces avenants « complément d'heures » devront être proposés en priorité aux salariés dont la durée de travail est la plus faible et à ceux qui supportent des charges de famille importantes.</p> <p>Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant « complément d'heures » sont majorées de 15 %, leur paiement ne peut être</p>												

		<p>remplacé par un repos compensateur.</p> <p>Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant sont majorées de 25 %.</p> <p><u>Sur votre paie :</u></p> <p>Les heures complémentaires sont correctement majorées.</p>
<p>Exonération de cotisations et d'impôts sur les heures supplémentaires et complémentaires</p>	<p>Non conforme</p>	<p><u>Dispositions légales :</u></p> <p>Rémunérations entrant dans le champ de la réduction</p> <p>Ouvrent droit à la réduction de cotisations salariales les rémunérations versées au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente ; • des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ; • des heures supplémentaires effectuées par un salarié qui bénéficie de la réduction de sa durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle - article L3123-2 du code du travail ; • des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Si la période de référence annuelle est inférieure à 1 607 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée et ne dépassant pas 1 607 heures n'ouvrent pas droit à la réduction salariale ; • la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de 218 jours, à des jours de repos ; • les rémunérations versées aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires ; • les rémunérations versées aux salariés des particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ; • les rémunérations versées aux assistants maternels au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention

collective nationale qui leur est applicable.

Modalités de calcul

Le taux d'exonération des cotisations salariales est fixé à 11,31 %.

Limites d'application de la réduction salariale

En ce qui concerne la majoration salariale applicable au titre de l'heure supplémentaire ou complémentaire, la réduction s'applique dans la limite des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable.

A défaut d'un tel accord, la réduction s'applique, en ce qui concerne la majoration salariale, dans la limite :

- pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 % selon les cas ;
- pour les heures complémentaires, du taux de 10 % ou 25 %, selon les cas.

Exonération d'impôts sur le revenu

Les heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés à partir du 1er janvier 2019 ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. L'exonération est toutefois limitée à 5000 euros par an.

Sur votre paie :

224.35 € d'heures complémentaires vous ont été versées en janvier 2019.

Vos heures complémentaires n'ont pas bénéficié de l'exonération de charges salariales de 11.31 %.

Seulement 132.75 € ont été défiscalisés au lieu des 224.35 €.

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.