

## ANALYSE DE VOTRE BULLETIN DE PAIE TERMINEE

### Mentions obligatoires (Article R3243-1 et R3243-5 du code du travail)

Zone 1 : Identification de l'employeur et du salarié	conforme	commentaires	Complément d'information
Nom et adresse de l'employeur (éventuellement la désignation de l'établissement dont dépend le salarié)			<p><i>L'employeur doit remettre une fiche de paie (ou bulletin de salaire) au salarié. Le document doit comporter diverses mentions obligatoires. Certaines mentions sont interdites. Des rubriques liées aux cotisations et contributions sociales doivent figurer sur la fiche de paie.</i></p> <p><i>Si l'employeur ne remet pas régulièrement la fiche de paie, il peut être condamné à une amende pouvant atteindre 450 € par fiche non remise.</i></p> <p><i>L'employeur peut également être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié.</i></p> <p><a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559</a></p>
Numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi (code APE ou code NAF) et numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements (numéro Siret)			
Convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail			
Nom et emploi du salarié, sa position dans la classification conventionnelle (le niveau ou le coefficient hiérarchique)			
Période et nombre d'heures de travail en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires (en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes)			
Nature et volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés au forfait (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours)			
Nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail			
Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales			

Zone 2 : Salaire	conforme	commentaires	Complément d'information
Rémunération brute du salarié			<i>Ce n'est pas parce que le salarié a accepté un bulletin de paie qu'il perd le droit de le contester : salaire non versé, montant insuffisant, etc. (article L. 3243-3 du Code du travail)</i>
Montant et assiette des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions			
Taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié avant déduction des exonérations et exemptions			
Nature et montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail)			
Montant effectivement reçu par le salarié			
Dates de congé et montant de l'indemnité de congés payés, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée			
Date de paiement			

Zone 3 : cotisations et contributions sociales	conforme	commentaires	Complément d'information
Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques : santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage			
Montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales			
Montant total versé par l'employeur (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et			

Montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie			
---	--	--	--

Zone 4 : net à payer et net imposable	conforme	commentaires	Complément d'information
Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source			

Zone 5 : mentions finales	conforme	commentaires	Complément d'information
Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail <a href="http://www.service-public.fr">www.service-public.fr</a>			
Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée			
En cas d'activité partielle, le nombre d'heures indemnisées			

Mentions interdites (Article R3243-1 et R3243-5 du code du travail)			
Zone 6 : mentions interdites	conforme	commentaires	Complément d'information
Absence de mention de l'exercice du droit de grève ou de fonctions de représentant du personnel.			<p><i>Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.</i></p> <p><i>La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié. Article R3243-4</i></p>
Absence de mention pouvant porter atteinte au droit du salarié ou aux libertés individuelles ou collectives.			

Vérification de la conformité des calculs de paie			
Calcul paie	conforme	commentaires	Complément d'information
Conformité du calcul des absences sur la base des 5 cas restrictif imposée par la cour de cassation			<p><i>Dans 5 cas restrictif, la Cour de Cassation (Cass. Soc. 11 février 1982, n°80-40359, BC V n°90) impose la méthode des heures réelles du mois pour déterminer la retenue pour absences :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Congés sans soldes</li> <li>- Maladie non indemnisée</li> <li>- Entrée/sortie en cours de mois</li> <li>- Retenue pour heures de grèves</li> </ul>
Conformité tickets restaurants			<p><i>Le titre restaurant est en partie financé par l'employeur, qui doit obligatoirement prendre à sa charge entre 50 % et 60 % de sa valeur.</i></p>
Complémentaire santé (minimum, répartition)			<p><i>La couverture collective obligatoire doit remplir les conditions suivantes :</i></p> <p><i>La participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le reste à la charge du salarié)</i></p> <p><i>Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum)</i></p> <p><i>Le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans les cas où le salarié peut refuser la mutuelle.</i></p>
Heures supplémentaires/complémentaires légal (a défaut d'accord collectif interne)			<p><i>En l'absence de convention ou d'accord collectif d'entreprise, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorées de :</i></p> <p><b>25 %</b> pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36e à la 43e heure),</p> <p><b>50 %</b> pour les heures suivantes.</p>

Convention collectives (exemple = SYNTEC - Bureau d'etude techniques - code JO : 3018 IDCC 1486) pour un(e) salarié(e) au forfait modalité 2			
Salaire minimum conventionnelle (ou à défaut SMIC)			la Cour de cassation a jugé en 2015 que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la SS relèvent de la modalité de réalisation de missions : si cette condition de rémunération minimale n'est pas remplie, la convention de forfait n'est pas valable, peu important l'accord individuel du salarié formalisé dans le contrat de travail Cass. soc., 4 nov. 2015, no 14-25.745, no 1834 FS-P + B + R + I). <b><u>soit 3 428,00 € en 2021</u></b>
Prime vacances			<b><u>L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés</u></b> prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés. Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre. <a href="https://www.syntec.fr/convention-collective/conges/#article-31">https://www.syntec.fr/convention-collective/conges/#article-31</a>
Activité partielle conventionnelle			L'indemnisation horaire des salariés concernés par le dispositif spécifique, le texte négocié au sein de la branche prévoit une indemnisation pour les salariés plus élevée que l'indemnisation légale. Cette indemnisation sera dégressive selon le niveau de rémunération : ** 98 % pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute inférieure à 2 100 euros) ; ** 80 % pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute comprise entre 2 100 euros et 3 428 euros ; ** 75 % pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute supérieure à 3 428 euros.

**BONUS - 4 droits rarement appliqués en entreprise**

\*\*\*\*\*

*Vestibulum non nibh condimentum, scelerisque lacus sed, pulvinar lorem. In hac habitasse platea dictumst. Aenean condimentum eros et fermentum accumsan. Morbi at sapien augue. Pellentesque orci mauris, condimentum dapibus tortor in, blandit faucibus mauris. Class aptent taciti sociosqu ad litora torquent per conubia nostra, per inceptos himenaeos. Vestibulum pharetra enim sed nibh interdum, sit amet lobortis sem maximus. Suspendisse iaculis magna at felis posuere, at egestas nibh efficitur. Mauris vel mi suscipit, dignissim neque a, aliquam ipsum. Fusce egestas libero sem, quis venenatis dolor faucibus faucibus. Quisque tincidunt nisl eget est dapibus, et tempus urna accumsan. Vivamus euismod turpis a laoreet blandit. Nulla eleifend volutpat felis, a blandit arcu tempus pulvinar.*

\*\*\*\*\*

*Fusce nec eros vel erat vestibulum lacinia. Phasellus ultricies, mi et bibendum vestibulum, leo justo dictum dui, vel volutpat ante purus ullamcorper turpis. Fusce nec dapibus lectus, lobortis sodales mi. Integer euismod, lacus in molestie pretium, orci risus faucibus ante, vel rhoncus lacus urna sed turpis. Aliquam tincidunt turpis vitae massa faucibus viverra. Pellentesque imperdiet metus vitae leo auctor hendrerit. Donec a tincidunt diam, sodales mattis turpis. Proin quam quam, lacinia vel sagittis vitae, venenatis eu arcu. Ut dignissim, lorem in ullamcorper interdum, mauris massa ullamcorper urna, ac euismod dui neque vel felis. Sed dignissim magna in placerat laoreet.*

\*\*\*\*\*

*Nullam interdum erat non luctus blandit. Morbi eu tristique tellus. Nam augue erat, hendrerit at dui a, consequat rutrum felis. Phasellus fermentum tempus augue, in ornare purus consequat vitae. Nunc fringilla nisi leo, sed ornare sem rhoncus vel. Quisque quis erat venenatis, mollis quam ut, fringilla mi. Pellentesque porttitor tortor sed lacus mollis aliquam. Donec rhoncus, elit vitae fringilla blandit, orci ipsum sodales ligula, sed pretium urna sem quis eros. Aliquam sed fermentum mauris, pulvinar vehicula neque. Ut id aliquet velit, et accumsan libero.*

\*\*\*\*\*

*Vestibulum non nibh condimentum, scelerisque lacus sed, pulvinar lorem. In hac habitasse platea dictumst. Aenean condimentum eros et fermentum accumsan. Morbi at sapien augue. Pellentesque orci mauris, condimentum dapibus tortor in, blandit faucibus mauris. Class aptent taciti sociosqu ad litora torquent per conubia nostra, per inceptos himenaeos. Vestibulum pharetra enim sed nibh interdum, sit amet lobortis sem maximus. Suspendisse iaculis magna at felis posuere, at egestas nibh efficitur. Mauris vel mi suscipit, dignissim neque a, aliquam ipsum. Fusce egestas libero sem, quis venenatis dolor faucibus faucibus. Quisque tincidunt nisl eget est dapibus, et tempus urna accumsan. Vivamus euismod turpis a laoreet blandit. Nulla eleifend volutpat felis, a blandit arcu tempus pulvinar.*

## ANALYSE DE VOTRE SOLDE DE TOUT COMPTE TERMINEE

### Indemnité compensatrice de congés payés - gestion ouvrables des CP - salarié sorti le 31/10/2021

Indemnité compensatrice de congés payés (N) - (ouvrable)						Conforme	Complément d'information	
juin-19	juillet-19	août-19	septembre-19	octobre-19	novembre-19			
décembre-19	janvier-20	février-20	mars-20	avril-20	mai-20			
Brut CP		0,00	Total CP N-1		0,00	0,00	<p><i>L'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :</i></p> <p><i>Selon la 1ère méthode, l'indemnité est égale à 1/10e de votre rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence.</i></p> <p><i>Selon la 2nde méthode (celle du maintien de salaire), l'indemnité de congés payés est égale à votre rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.</i></p> <p><i>Soit de l'horaire réel du mois, méthode la plus juste et reconnue par la jurisprudence</i></p> <p><i>- Soit du nombre moyen de jours ouvrables (ou ouvrés)</i></p> <p><i>- Soit du nombre réel de jours ouvrables (ou ouvrés)</i></p> <p><i>Les primes versées en fonction du résultat sont prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés seulement si elles sont liées pour partie à l'activité même du salarié.</i></p> <p style="text-align: center;"><a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661</a></p>	
Dixieme annuel		0,00	<i>(dont CP N-2)</i>		0,00	0,00		
Dixieme journalier		0,00	Acquis n-1		0,00	0,00		
Maintien journalier		0,00	pris		0,00	0,00		
			<b>ICCP N</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>			
Indemnité compensatrice de congés payés (N-1) - (ouvrable)								
juin-20	juillet-20	août-20	septembre-20	octobre-20	novembre-20			
décembre-20	janvier-21	février-21	mars-21	avril-21	mai-21			
Brut CP		0,00						
Dixieme annuel		0,00						
Dixieme journalier		0,00	Acquis N		0,00	0,00		
Maintien journalier		0,00	pris		0,00	0,00		
			<b>ICCP N-1</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>			
			<b>Total ICCP</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>			



### Verification de la régularisation progressive du plafond de la sécurité sociale

	janv.-21	févr.-21	mars-21	avr.-21	mai-21	juin-21	juil.-21	août-21	sept.-21	oct.-21	nov.-21	déc.-21	TOTAL
BRUT													
PLAFOND													
TA/T1													
TB/T2													
<b>Conforme</b>						<b>Complément d'information</b>	<p><i>Le principe est celui d'une régularisation progressive des cotisations plafonnées. L'employeur corrige, [...] les erreurs constatées dans ses déclarations de cotisations et de contributions sociales des mois précédents. [...] Les sommes versées indûment sont elles déduites du montant des cotisations et contributions à payer. <a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/lasiette-maximale/la-regularisation-des-cotisation.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/lasiette-maximale/la-regularisation-des-cotisation.html</a></i></p> <p><i>La régularisation progressive, a pour finalité d'éviter que certaines rémunérations variables et périodiques se soustraient aux cotisations plafonnées lorsque celles-ci sont versées à un salarié qui perçoit, habituellement, un salaire brut en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).</i></p>						

### Verification du niveau de charges salariale

Taux de charges global		Conforme	Complément d'information
<b>2020</b>			<p><i>Les cotisations sociales sont des prélèvements qui s'appliquent sur le salaires brut afin de financer les prestations sociales (retraite, chômage, sécurité sociale). Une partie de celle ci est payée par le salariés (charges salariales). Les charges salariales dont le détail figure sur les fiches de paie sont de 21% à 23% du salaire brut selon le profil du salarié. Certaines catégories de salariés bénéficie d'exonération de cotisation partielle ou intégrale.</i></p>
BRUT			
CHARGES			
TAUX MOYEN			
<b>2021</b>			
BRUT			
CHARGES			
TAUX MOYEN			

**Indemnité de licenciement légale (licenciement pour cause réelle et sérieuse) - Bureau d'etude techniques - code JO : 3018 IDCC 1486) pour un(e) salarié(e) cadre**

	janv.-21	févr.-21	mars-21	avr.-21	mai-21	juin-21	juil.-21	août-21	sept.-21	oct.-21	nov.-21	déc.-21	TOTAL
<b>BRUT</b>													

<b>Moyenne 3 mois</b>	0,00
-----------------------	------

<b>Moyenne 12 mois</b>	0,00
------------------------	------

<b>Salaire de reference</b>	0,00
-----------------------------	------

**Indemnité légale de licenciement**

Date d'entrée	Date de sortie	Ancienneté :	Année	Complément d'information	
			Mois		
				<b>Calcul de l'indemnité légale de licenciement (Article R1234-1 à Article R1234-5)</b>	
				<i>L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié à la date du jour de l'envoi de la lettre de licenciement.</i>	
				<i>Les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte.</i>	
				<b>L'indemnité est supérieure ou égale aux montants suivants :</b>	
				- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années	
				- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année	
				Le salaire pris en compte, appelé salaire de référence, est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :	
				Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement.	
				Soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.	
				L'ancienneté est calculée jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté.	
				<a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987</a>	
<b>Conforme</b>					

**Indemnité de licenciement conventionnelle (licenciement pour cause réelle et sérieuse) - Bureau d'etude techniques - code JO : 3018 IDCC 1486) pour un(e) salarié(e) cadre**

	janv.-21	févr.-21	mars-21	avr.-21	mai-21	juin-21	juil.-21	août-21	sept.-21	oct.-21	nov.-21	déc.-21	TOTAL
<b>BRUT</b>													

<b>Moyenne 3 mois</b>	0,00
-----------------------	------

<b>Moyenne 12 mois</b>	0,00
------------------------	------

<b>Salaire de reference</b>	0,00
-----------------------------	------

**Indemnité conventionnelle de licenciement**

Date d'entrée	Date de sortie	Ancienneté :	Année	Complément d'information				
			Mois	Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement (Bureau d'etude techniques - code JO : 3018 IDCC 1486) pour un(e) salarié(e) cadre)				
		Ancienneté	Taux	Montant	<p>L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :</p> <p>Après 2 ans d'ancienneté, 1/3 de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois.</p> <p>Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.</p> <p>En cas d'engagements successifs et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article.</p> <p><a href="https://www.syntec.fr/convention-collective/resiliation-du-contrat-de-travail/#article-19">https://www.syntec.fr/convention-collective/resiliation-du-contrat-de-travail/#article-19</a></p>			
		1/3 de mois par année d'ancienneté	0,00					
		<b>Plafond 12 mois</b>						
		<b>TOTAL</b>						
<b>Conforme</b>								