

Ma fiche de paie décryptée par FO

LE SYNDICAT DE LA FICHE DE PAIE Publié mardi 27 février 2024 / par Karen Gournay, Secteur de la Négociation Collective et des Rémunérations

[AGS](#)[Fiche de paie](#)[Salaire](#)[Salaire différé](#)

La remise d'une fiche de paie au moment du règlement du salaire est obligatoire pour tout salarié du privé. L'employeur se soustrayant à cette obligation se rend coupable de dissimulation d'emploi salarié.





1 **Entreprise X**
141 avenue du Président Wilson - 75022 PARIS
Siret/Siren : 000 000 000 00001 Code Naf : 96.02A

BULLETIN DE SALAIRE

2 Période : **Octobre 2023**

Madame Alexandra Dupont
8 rue du docteur Necker
94300 Vincennes

Emploi : **Secrétaire de direction**
Statut professionnel : **Employé** PQ : Coef. 230

3 Convention collective : **CCN de la coiffure IDCC 2596**

4 ÉLÉMENTS DE PAIE	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
Salaire de base	valeur	valeur		
Heures supplémentaires	valeur	valeur		

5 COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
Santé				
Sécurité Sociale – Maladie Maternité Invalidité Décès	valeur	valeur	valeur	valeur
Complémentaire garanties frais de santé obligatoire	valeur	valeur	valeur	valeur
Accidents du travail – Maladies professionnelles	valeur	—	—	valeur
Retraite				
Sécurité sociale vieillesse plafonnée	valeur	valeur	valeur	valeur
Sécurité sociale vieillesse déplafonnée	valeur	valeur	valeur	valeur
Retraite complémentaire, CEG et CET T1	valeur	valeur	valeur	valeur
Retraite complémentaire, CEG et CET T2	valeur	valeur	valeur	valeur
Famille	valeur	—	—	valeur
Assurance chômage	valeur	valeur	valeur	valeur
<i>Apec</i>	valeur	valeur	valeur	valeur
Autres charges dues par l'employeur	—	—	—	valeur
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective	valeur	valeur	valeur	valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	valeur	valeur	valeur	—
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	valeur	valeur	valeur	—
CSG/CRDS sur les revenus non imposables	valeur	valeur	valeur	—
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES			valeur	valeur

12 EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS	Base	Taux	Salarié	Employeur
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES				
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès, Autres	valeur	valeur	valeur	valeur
Retraite supplémentaire	valeur	valeur	valeur	valeur

9 **MONTANT NET SOCIAL** valeur

6 REMBOURSEMENTS ET DÉDUCTIONS DIVERSES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Frais de transports	valeur	valeur	valeur	valeur
Titres-restaurant	valeur	valeur	valeur	valeur
Autres	valeur	valeur	valeur	valeur

7 **MONTANT NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU** valeur

IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux	Salarié	Cumul annuel
Montant net imposable			valeur	valeur
Montant net HC/HS/RTT exonérées			valeur	valeur
IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE	valeur	valeur	valeur	valeur

8 **MONTANT NET À PAYER (en euros)** **10** valeur payé le 27/10/2023 par virement.

TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR **11** valeur

	Congés N-1	Congés N
Acquis	30.00	12.50
Pris	16.00	
Solde	14.00	12.50

13 Dans votre intérêt, et pour faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Informations complémentaires : www.service-public.fr

- 1 **Identification de l'employeur** : nom, adresse de l'entreprise ou le cas échéant de l'établissement, code APE ou NAF et numéro SIRET **et du salarié** : nom, emploi occupé, niveau ou coefficient hiérarchique.
- 2 **Période concernée et nombre d'heures travaillées** : heures payées et taux majorés ou non, nature et volume du forfait pour les salariés au forfait.
La durée légale mensuelle d'un salarié à temps plein est de 151,67 heures soit : $\frac{35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$
- 3 **Convention collective de branche** : *votre salaire doit être au moins égal aux salaires minima prévus par cette convention, déterminée en fonction de l'activité principale de l'entreprise.*
À défaut de convention collective, le bulletin de paie doit mentionner la référence au Code du travail pour la durée des congés payés et du préavis.
- 4 **Rémunération brute** : il s'agit des sommes soumises à cotisations, tels que le salaire de base, les accessoires de salaire (primes, indemnités, avantages en nature, etc.) et le cas échéant, indemnités de congés payés.
Ce montant est parfois différent du montant de l'assiette des cotisations sociales en cas d'assiettes ou cotisations forfaitaires ou de déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.
- 5 **Cotisations et contributions sociales** : il s'agit du montant, assiette et taux des différentes cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions.
- 6 **Autres versements et retenues** tels que la prise en charge des frais de transport domicile-travail.
- 7 **Salaire net avant prélèvement à la source** : somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de prélèvement à la source des impôts sur le revenu.
- 8 **Salaire net après prélèvement à la source** : l'employeur applique le taux de prélèvement qui lui a été transmis par l'administration fiscale.
- 9 **NOUVEAU Montant net social (MNS), à compter du 1^{er} juillet 2023** : revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires que les bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité devront déclarer pour calculer leurs prestations.
- 10 **Date de paiement**
- 11 **Montant total versé par l'employeur** : rémunération, cotisations et contributions à la charge de l'employeur.
- 12 **Montant des exonérations et exemptions** de cotisations et contributions sociales.
- 13 **Mentions finales** : indication de la rubrique dédiée à la fiche de paie sur le portail www.service-public.fr et mention incitant le salarié à conserver la fiche de paie sans limitation de durée.

Mentions interdites !

L'exercice du droit de grève ou des fonctions de représentant du personnel ne doivent pas figurer sur la fiche de paie.

L'employeur n'est pas tenu d'envoyer la fiche de paie à votre domicile. Il peut également vous la remettre en main propre dans les locaux de l'entreprise. Néanmoins, depuis 2017, la dématérialisation de la fiche de paie est devenue le principe et le format papier l'exception, sauf en cas de désaccord du salarié. Il doit alors le signaler à l'employeur, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique.

L'employeur doit conserver dans les locaux de l'entreprise un double de la fiche de paie (sous forme papier ou électronique) pendant une durée de cinq ans. Au-delà de ces cinq années, les fiches de paie peuvent ne plus être accessibles directement dans l'entreprise mais elles doivent alors être conservées sous forme électronique pendant une durée de 50 ans à compter de leur émission, ou jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 69 ans augmenté de 6 ans, soit 75 ans.

En cas de contestation des sommes perçues, vous avez la possibilité d'agir en justice devant le Conseil de prud'hommes pendant trois ans.

Conservez-bien vos fiches de paie, sans limitation de durée, car elles peuvent constituer un élément de preuve de l'existence du contrat de travail et vous être utiles pour justifier vos droits à la retraite. Elles ne constituent cependant pas une présomption de paiement du salaire.

Les cotisations sociales, un salaire différé indispensable pour vous protéger vous et votre famille

Notre système de protection sociale est financé par des « cotisations ». Chaque cotisation sert au financement d'un risque social défini (maladie, perte d'emploi, etc.). Partagées entre l'employeur et le salarié, elles sont versées directement par l'employeur aux organismes sociaux. **Essentielles, elles permettent aux salariés de bénéficier d'une protection sociale complète contre les risques sociaux.** Il s'agit d'un véritable « salaire différé ». **Ce que le salarié ne touche pas aujourd'hui, il le touchera demain !**

Depuis janvier 2018, toutes les entreprises ont l'obligation de mettre à disposition de leurs salariés une fiche de paie « simplifiée » dans laquelle **les cotisations sont regroupées autour de cinq grandes rubriques.** Une sixième rubrique intitulée « Autres cotisations dues par l'employeur » liste les autres contributions exclusivement à la charge de l'employeur, telle que la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL), dont le taux varie en fonction de la taille de l'entreprise.

Santé

Les cotisations Sécurité sociale – Maladie Maternité Invalidité Décès financent **les prestations versées par le régime général de Sécurité sociale en nature** (remboursements de médicaments, frais de transport médical, accessoires de pharmacie, etc.) et en espèces (indemnités journalières versées par la Sécurité sociale en cas de maladie, accident du travail ou encore incapacité totale de travail). La cotisation d'assurance décès est incluse dans la cotisation d'assurance maladie-maternité-invalidité. Elle permet le versement aux ayants droit d'un capital-décès.

La Complémentaire santé est un contrat proposé par une mutuelle, une assurance santé ou une institution de prévoyance permettant d'obtenir **un complément de remboursement des dépenses de santé prises en charge par la Sécurité sociale.** Depuis 2016, l'employeur a l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise à tous ses salariés et de prendre en charge 50 % de la cotisation.

Les cotisations de la complémentaire Incapacité Invalidité Décès relèvent du régime de « prévoyance ». Contrairement à la complémentaire santé, la mise en place d'un régime de prévoyance **n'est pas obligatoire.** La seule obligation pour l'employeur est de cotiser au taux de 1,50 % pour les cadres.

Retraite

L'assurance vieillesse constitue **le régime de retraite de base des salariés**.

Les cotisations de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) complètent la retraite de base de la Sécurité sociale et sont obligatoires pour les salariés du privé. **L'employeur verse 60 % et le salarié 40 %.**

Les cotisations liées à la retraite supplémentaire permettent de compléter la retraite du salarié en plus de la pension prévue au titre du régime général (Sécurité sociale) et du régime complémentaire (Agirc-Arrco). La mise en place de ce dispositif d'épargne retraite supplémentaire **n'est pas obligatoire** mais un grand nombre d'employeurs le met en place via des plans d'épargne retraite (PER).

Accidents du travail maladies professionnelles

Cette cotisation couvre **les risques d'accidents du travail, les maladies professionnelles** (contractées du fait de l'activité professionnelle) **et les accidents de trajet**.

Son taux est fixé par la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) en fonction de l'activité principale de l'entreprise. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus le taux est individualisé et repose sur les résultats de l'établissement en matière de sinistralité.

Assurance Chômage

Ces différentes cotisations financent **l'assurance chômage** (Pôle emploi), **l'AGS** (le régime de la garantie des salaires) et **l'Apec** (l'Association pour l'emploi des cadres).

Famille

Cette cotisation est destinée **au financement des prestations versées par les Caisses d'allocations familiales** (CAF) et notamment les allocations familiales.

LES TAUX DE COTISATIONS⁽¹⁾

Risques	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès ⁽²⁾ et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements d'Alsace et de Moselle		1,30 %		
Assurance vieillesse	2,02 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familiales ⁽³⁾	3,45 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Accidents du travail	Notifié par la Carsat			
CSG (Contribution sociale généralisée) imposable		2,40 %		
CSG (Contribution sociale généralisée) non imposable		6,80 %		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 %	Sur 98,25 % du salaire brut ⁽¹⁾	
Fonds national d'aide au logement (Fnal) (50 salariés et +)	0,50 %			
Fonds national d'aide au logement (Fnal) (moins de 50 salariés)			0,10 %	
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS ⁽⁴⁾	0,20 %			
Forfait social ⁽⁵⁾	20 %			
Contribution formation professionnelle (moins de 11 salariés)	0,55 %			
Contribution formation professionnelle (11 salariés et plus)	1 %			
Contribution CPF-CDD	1 %			
Taxe d'apprentissage - part principale	0,59 %			
Taxe d'apprentissage - solde	0,09 %			

⁽¹⁾ Montants au 1^{er} janvier 2024.

⁽²⁾ Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès » est fixé à 7 % pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 Smic.

⁽³⁾ Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « allocations familiales » est fixé à 3,45 % pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois Smic. Dans les autres cas, le taux de la cotisation allocations familiales reste fixé à 5,25 %.

LIENS UTILES

- Montant du Smic : www.service-public.fr (<http://www.service-public.fr>) – Rubrique « Smic (salaire minimum de croissance) »
- Montant des minima conventionnels : www.legifrance.gouv.fr (<http://www.legifrance.gouv.fr>) – Rubrique « Accords de branche et conventions collectives »
- Montant net social et droits sociaux : www.mesdroitssociaux.gouv.fr (<http://www.mesdroitssociaux.gouv.fr>) – Rubrique « Le montant net social »
- Complémentaire santé obligatoire : www.economie.gouv.fr (<http://www.economie.gouv.fr>) – Rubrique « Complémentaire santé d'entreprise (mutuelle santé) »
- Épargne retraite supplémentaire : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr> (<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr>) – Rubrique « Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire »

KAREN GOURNAY

Secrétaire confédérale au Secteur de la négociation collective et représentativité

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

[Envoyer un message à Karen Gournay.](#)

Télécharger

PDF

[depliant_decryptage_de_la_fiche_de_paie.pdf](#)

27 février - PDF - 656.1 kio

Sur le même sujet

Faillites d'entreprises : FO s'inquiète pour les droits des salariés

La confédération FO s'inquiète d'une ordonnance, encore à l'état de projet, qui modifierait l'ordre de remboursement des créanciers en cas de faillite d'entreprise. Pour FO, cette réforme mettrait en difficulté l'AGS, la structure qui garantit le versement des salaires lorsque les entreprises sont insolvables et mettrait de fait des milliers de salariés en situation de détresse, en pleine crise économique et sociale.

Déclaration de la Commission exécutive confédérale du 27 octobre 2022

La Commission exécutive confédérale réunie le jeudi 27 octobre 2022 réaffirme sa solidarité à l'égard des populations, des travailleurs et de leurs syndicats en Ukraine, en Russie et ailleurs. Elle réaffirme son soutien à l'égard de toutes et tous qui militent et œuvrent pour un retour à la (...)

Finances publiques : concrétisation de l'austérité, début de l'acte I

Issues des Assises des Finances publiques du 19 juin, les premières annonces du gouvernement confirment l'axe de réduction sévère des dépenses publiques en 2024. Travailleurs, assurés sociaux, ménages modestes sont directement visés.

ACTUALITÉS

Toute l'actualité

InFO militante

Communiqués de FO

Éditoriaux de FO

Dossiers

Rapports financiers

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Pourquoi adhérer

Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles

Votre Fiche de paye

Tous vos droits

Veille juridique

L'InFO des CSE

Consommation

Vos impôts

NOUS SUIVRE

NOTRE NEWSLETTER

Votre email



NOS ACTIONS

Campagnes

Entre Militants

Outils syndicaux

Vidéos & Interviews

« Bienvenue dans le monde du travail »

Le groupe FO au CESE