

## Le Bulletin de salaire

### Mentions obligatoires :

Le bulletin de salaire doit mentionner les éléments suivants :

- Les coordonnées du Syndicat de copropriétaires dont dépend le salarié
- Le numéro de SIRET et le code NAF du Syndicat de copropriétaires (703 C) ainsi que le numéro URSSAF.
- Le nom de la Convention Collective.
- Les coordonnées du salarié
- Sa date d'embauche
- Son numéro de sécurité sociale
- Le nom et l'emploi en référence à la convention collective ainsi que la position dans la classification (catégorie et échelon)
- La période et le nombre d'heures de travail ou d'UV auxquels se rapporte le salaire, en mentionnant s'il y a lieu le nombre d'heures payées au taux normal et le nombre d'heures supplémentaires avec le taux de leur majoration (+10%, +25% ou +50%).
- La nature et le montant « des accessoires de salaire » (prime ancienneté, avantages en nature ...)
- Le montant de la rémunération brute.
- La nature et le montant des cotisations salariales. En effet, désormais, seules les cotisations salariales sont obligatoires.
- La nature et le montant des éventuelles retenues sur salaire (acompte, retenues sur salaire).
- La nature et le montant des éventuelles sommes s'ajoutant au salaire mais de supportant pas les cotisations (les remboursements de frais notamment).
- Le plafond de la Sécurité Sociale.
- Le net à payer.
- Le net imposable.
- La date du paiement et le mode de règlement.
- La date des congés et l'indemnité correspondante.
- Le solde des congés de l'année N-1 et de l'année N.
- La mention incitant le salarié à conserver son bulletin de salaire sans limitation de durée.

### Durée du travail :

Bien que la durée légale de travail soit fixée à 35 Heures par semaine, les grilles de salaire des gardiens concierges et employés d'immeubles sont encore basées sur la durée hebdomadaire de 39 Heures.

## **Éléments de la rémunération :**

La rémunération des gardiens, concierges et employés d'immeubles est fonction du niveau hiérarchique et du coefficient du salarié qui dépendent du niveau de qualification du salarié. Vous trouverez ci joint le tableau des qualifications ainsi que le tableau des rémunérations applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Le salaire minimum des gardiens concierges et employés d'immeubles se décompose de la façon suivante :

- Le salaire conventionnel de base qui est le produit du coefficient hiérarchique par la valeur du point qui est fixée tous les ans. La valeur du point est de 3.61 Euros pour l'année 2006.

- Le salaire complémentaire conventionnel dont le montant est fixé par la Convention Collective. Ce salaire complémentaire peut être majoré par contrat.

Le salaire de base additionné au salaire complémentaire ne peut être inférieur au SMIC, qui a pour valeur 8,27 Euros brut de l'heure au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> juillet de l'année, il faut penser à majorer le salaire complémentaire afin que l'employé perçoive une rémunération égale au moins au montant du SMIC

## **Les types d'emplois :**

La Convention Collective a établi deux grands types d'emplois :

-Ceux de la catégorie A, qui sont des emplois établis sur une base horaire. Les salaires sont déterminés en fonction du nombre d'heures effectuées dans le mois. En général, le logement n'est pas fourni.

Dans cette catégorie, figurent les employés d'immeubles, les employés spécialisés ou qualifiés, les agents de surveillance, les surveillants, les surveillants en chef ...

- Ceux de la catégorie B, qui sont des emplois établis en fonction des tâches à accomplir, tâches qui sont évaluées en unités de valeur (U.V). Pour un temps plein, le nombre d'unités de valeur est égal à 10 000 unités. Le nombre d'unités de valeur attribuées à un poste permet de déterminer un taux d'emploi (ex : 8 300 U.V. correspond à un taux d'emploi de 83%).

Les employés de la catégorie B bénéficient d'un logement.

## **Avantages en nature :**

Pour les salariés de la catégorie B, ils bénéficient du logement et de ses accessoires. Cette mise à disposition est considérée comme une rémunération en nature. Par conséquent, il faudra déduire du net à payer, le montant de ces avantages en nature. Vous trouverez ci joint le tableau résumé des avantages en nature.

### **Calcul du salaire brut :**

Pour le calcul du salaire brut, il faut additionner le salaire de base, le salaire complémentaire, la prime d'ancienneté, l'astreinte de nuit (dans le cas où le salarié est logé) et les avantages en nature.

L'astreinte de nuit au 1<sup>er</sup> janvier 2006 est égale à 32 fois la valeur du point. Toutefois, pour les contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2003 l'astreinte de nuit est supprimée.

La prime d'ancienneté est calculée uniquement sur le salaire de base et est égale à 3% du salaire de base par tranche de trois années de service. Cette prime est plafonnée à 18%.

### **Salaire brut, net à payer et net imposable :**

Le net à payer est égal au salaire brut diminué du montant des charges salariales et du montant des avantages en nature.

Le net imposable est égal au net à payer auquel on ajoute le montant de la CSG non déductible et le montant des avantages en nature.

### **La prime de 13<sup>ème</sup> mois :**

Les salariés justifiant d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90% étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une prime de 13<sup>ème</sup> mois.

Le salarié justifiant de moins de douze mois de présence perçoit cette gratification prorata temporis.

### **Les Charges Sociales et le plafond de la Sécurité Sociale :**

Concernant les charges sociales, vous trouverez ci joint le tableau des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Afin d'établir un bulletin de salaire, il est important de connaître le plafond de la sécurité sociale qui est de 2 589 Euros au 1<sup>er</sup> janvier 2006 pour un temps plein car c'est en fonction de ce plafond que le logiciel de paie calculera les cotisations patronales et salariales. En effet, si l'employé a un salaire brut inférieur au plafond de la sécurité sociale, les cotisations seront calculées sur la tranche A (qui va de 0 à 2 589 Euros) qui est égal à son salaire brut.

A l'inverse, si le salaire brut de l'employé est supérieur au plafond de Sécurité Sociale, les cotisations seront calculées sur la base de la tranche A et de la tranche B qui est la différence entre le salaire brut et la tranche A.

En outre, certaines cotisations sont calculées sur la tranche A uniquement (la vieillesse plafonnée et le FNAL).

**NB** : En général, le salaire brut d'un gardien concierge est inférieur au plafond de la sécurité sociale.

Prenons tout de même un exemple dans lequel, le salaire brut dépasse le plafond de la sécurité sociale.

**Exemple** : Un employé travaillant à temps complet perçoit un salaire brut de 2 700 Euros. Sa tranche A est donc égale à 2 589 Euros et sa tranche B est égale 111 Euros (2 700 - 2 589).

### **La réduction Fillon :**

L'employeur peut bénéficier de réduction des charges patronales pour les bas salaires. La réduction Fillon se calcule de la manière suivante.

### **Indemnités de rupture de contrat :**

#### **Indemnités de congés payés**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié touche une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est calculée comme le prévoit le code du travail. Cette indemnité est un élément du salaire brut et du net imposable.

#### **Indemnités de licenciement :**

Le salarié licencié recevra sauf faute lourde ou grave, une indemnité égale à :

- 1/10 de mois ou 20 heures par année de service, après deux ans d'ancienneté.
- 1/5 de mois de salaire après cinq ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement à l'inverse de l'indemnité de congés payés n'est pas un élément du salaire brut et n'est pas imposable.

#### **Indemnités de départ en retraite :**

##### **1) Départ à l'initiative du salarié :**

En cas de départ en retraite à la demande de l'employé non logé, celui-ci perçoit des indemnités variant en fonction de son ancienneté.

- Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté.
- Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté.
- Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté.
- Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

##### **2) Départ à l'initiative de l'employeur :**

Un dixième de salaire par année de présence plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans.

### **Formalités de fin de contrat**

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, l'employeur doit délivrer au salarié des documents obligatoires à savoir le certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation destinée à l'Assedic.

1) Le Certificat de Travail :

Le certificat de travail doit mentionner plusieurs éléments :

- le nom de l'employeur et sa raison sociale.
- le nom et prénom du salarié.
- la période d'embauche.
- la nature de l'emploi occupé

2) Le reçu pour solde de tout compte :

Lors de la rupture du contrat de travail, il est de pratique courante de faire signer un « reçu pour solde de tout compte » au salarié afin d'attester qu'il a bien perçu les sommes qui lui sont dues et qui y sont mentionnées. Toutefois, il faut savoir que le salarié n'est pas tenu de signer ce document.

3) L'attestation destinée à l'Assedic :

Au moment de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié une attestation lui permettant de percevoir ses allocations chômage.