



LES DIX VERIFICATIONS A OPERER DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR L'ETABLISSEMENT DE FICHES DE PAIES MIEUX SECURISEES

● **1ère opération :** Quelle est la convention collective étendue applicable :

• **CODE APE/NAF** n° _____ (qui indique à titre indicatif la convention collective applicable).
 L'activité réelle de l'entreprise doit être prise en considération.



CONVENTION COLLECTIVE ETENDUE APPLICABLE n° _____ Intitulé " _____ "

● 2ème opération : Les 10 vérifications à opérer dans les conventions collectives (En accord avec l'Art. L133-5 du Code du Travail)		A mentionner sur les fiches de paies	
		OUI	NON
1- Classification des emplois			
• A connaître les coefficients de votre convention collective et les salaires minima à appliquer en fonction des coefficients		X	
			X
2- Statut (Doit être conforme aux coefficients)			
• Cadre		X	
• ETAM et/ou agent de maîtrise		X	
• Employé, ouvrier....		X	
3- Rémunération			
<i>Rappel :</i>			
• à fonction égale et à expérience égale, rémunération égale (H/F)			X
• existence d'une prime de vacances		X	
• existence d'un 13ème mois		X	
•			
4- Durée du travail			
• <u>Non cadre</u> { 169h/mois 39 h/semaine		X	
{ 151,67h/mois 35 h/semaine		X	
• <u>Cadre</u> 1) Cadre non autonome: durée en heures		X	
2) Cadre autonome: forfait jours (si existence dans convention collective)			

Les 10 vérifications à opérer dans les conventions collectives		A mentionner sur les fiches de paies	
		OUI	NON
5-	<u>Absences</u>		
	1/ Absence maladie	X	
	2/ Absence maternité	X	
	3/ Absence accident du travail	X	
			
6-	<u>Congés : congés payés, supplémentaires et pour évènements familiaux</u>		
	• avec solde	X	
	• sans solde	X	
7-	<u>Ancienneté</u>		
	• Existe-t-il une prime d'ancienneté :	X	
	--> si OUI, base de calcul : réelle		X
	: forfaitaire		X
8-	<u>Retraite complémentaire</u> (en sus du régime légal) <u>et régimes de prévoyance</u>		
	• Prévoyance * - Obligatoire *	X	
	ou		
	- Facultative	X	
	<i>* A vérifier si obligation (la dernière en date qui prévoit cette obligation est celle des CHR - Cafés Hôtels Restaurants)</i>		
9-	<u>Licenciement</u>		
	• Fait générateur "....."		X
	• Procédure "....."		X
	• Indemnité licenciement	X	
	• Indemnité compensatrice de préavis (le cas échéant)	X	
	• Indemnité compensatrice de congés payés (le cas échéant)	X	
10-	<u>Retraite (départ à la retraite)</u>		
	• A la demande du salarié: "départ volontaire" : IFC *		
	- Nombre de mois à verser		
	• A la demande de l'employeur (A) : licenciement : ILL **		
	- Nombre de mois à verser		
	(A) de 60 à 65 ans (vérifier dans votre convention collective si ce départ est possible)		
	<i>* Indemnité de fin de carrière IFC</i>		
	<i>** Indemnité légale de licenciement ILL</i>		
	↳ Exonération de charges sociales et exonération d'impôt sur le revenu		

LES DIX VERIFICATIONS A OPERER DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES
POUR L'ETABLISSEMENT DE FICHES DE PAIES MIEUX SECURISEES

Les deux dernières opérations:

1) A vérifier s'il existe dans l'entreprise un règlement intérieur ?

(obligatoire pour + 20 salariés)

Si **oui**, existe-t-il des éléments plus favorables que la convention collective ,

Il faut les appliquer sur les bulletins de paies

- Lesquels ?

2) A vérifier les contrats de travail des salariés : prévoient-il des "éléments plus favorables" que le règlement intérieur (s'il existe) et la convention collective

Si **oui**, existe-t-il des éléments plus favorables que la convention collective ,

Il faut les appliquer sur les bulletins de paies

- Lesquels ?

OUI	NON
X	
X	

RAPPEL : **Hiérarchie des textes légaux applicables aux fiches de paie :**

1/ Contrat de travail **

2/ Règlement intérieur

3/ Convention collective

4/ Code du Travail

**** Attention :** *Le contrat de travail ne peut pas inclure d'éléments moins favorables que la convention collective et/ou le règlement intérieur applicables.*