



Cofinanziato
dall'Unione Europea

FAMI
FONDO ASILO MIGRAZIONE E
INTEGRAZIONE 2021/2027



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027

Obiettivo Specifico "2. Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione "2.d"

Ambito di applicazione "2.m" – Intervento "a) Capacity building, qualificazione e rafforzamento degli uffici pubblici

ACCORDI – ACCOGLIENZA DI QUALITÀ A FAVORE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI NELLA PROVINCIA DI

PESARO URBINO

Prog 997 - CUP F39B24000050005



LA FICHE DE PAIE





Le texte, disponible en italien, anglais et français, aborde le thème de la lecture de la fiche de paie, en commençant par une brève introduction sur les concepts de rémunération, catégories de travailleurs, qualifications et fonctions, pour ensuite approfondir la lecture des différentes rubriques qui y figurent : données sur l'entreprise, données sur le travailleur, données sur la partie économique, sur le salaire horaire, sur le salaire brut et sur les retenues. Il aborde également les thèmes liés à la maladie et aux accidents, aux congés et aux permissions, aux congés parentaux et aux permissions pour formation.

Cette brochure a été réalisée grâce à la précieuse collaboration de la CGIL Pesaro.





LA FICHE DE PAIE

Droits patrimoniaux : la rémunération

- *La rémunération est le principal droit du travailleur/de la travailleuse et constitue la contrepartie de son travail.*
- L'article 36 de la Constitution prévoit qu'elle doit être :
 - o Proportionnelle au travail fourni
 - o Suffisante pour assurer au travailleur/à la travailleuse et à sa famille une existence libre et digne ; la convention collective nationale fixe la rémunération minimale par catégorie
 - o Déterminée
 - o Continue
- **Rémunération directe:** perçue à intervalles réguliers, normalement chaque mois (salaire de base, prime, edr, primes d'ancienneté, superminimum, indemnités, etc.)
- **Rémunération indirecte :** perçue normalement une fois par an (congrés, jours fériés, congés annuels payés, prime de résultat, 13e mois, etc.)
- **Rémunération différée:** perçue à la fin de la relation de travail (indemnité de fin de contrat, indemnité de préavis).



LES CATÉGORIES

Le code civil distingue **4 catégories** de travailleurs/travailleuses en fonction de la **nature du travail** effectué et de la **position hiérarchique**:

- **DIRIGEANTS** : position prééminente ; ils remplacent l'entrepreneur/entrepreneuse
- **CADRES** : fonctions d'importance significative pour la réalisation des objectifs de l'entreprise
- **EMPLOYÉS/EMPLOYÉES** : fonctions « non » manuelles (elles peuvent être d'ordre ou de conception)
- **OUVRIERS/OUVRIÈRES** : fonctions « manuelles ».

Les conventions collectives (CCNL) ont créé deux autres catégories de travailleurs/travailleuses :

- **FONCTIONNAIRES** (supérieurs aux cadres)
- **INTERMÉDIAIRES** (ex. : chef d'équipe)

Les principales conventions collectives nationales, comme celle des métallurgistes, prévoient une classification unique pour les employés/employées et les ouvriers/ouvrières (**classification unique**).



QUALIFICATIONS ET FONCTIONS

- **La qualification** est la position spécifique du travailleur/de la travailleuse dans l'organisation de l'entreprise ; elle détermine la discipline applicable au travailleur/à la travailleuse (par exemple : la rémunération) et les limites du pouvoir de l'employeur/employeuse d'attribuer ses tâches au travailleur/travailleuse
- La qualification dépend généralement des **fonctions** (c'est-à-dire les tâches et les activités) qui peuvent concrètement être confiées au travailleur/à la travailleuse.

Le travailleur/la travailleuse doit se voir attribuer les fonctions pour lesquelles il/elle a été embauché.

Il est interdit de lui attribuer des **fonctions inférieures**.

- Ainsi, si le travailleur/la travailleuse est amené à **effectuer des tâches différentes**, celles-ci doivent être **au moins équivalentes** à celles déjà effectuées et doivent garantir le maintien de la même rémunération
- L'attribution de tâches supérieures peut devenir définitive (promotion automatique après trois mois maximum).

Qualifications et tâches

- **Apprenti/apprentie** : effectue une période de stage et de formation pour devenir ouvrier/ouvrière
- **Ouvrier/ouvrière manœuvre** : effectue des tâches génériques
- **Ouvrier/ouvrière ordinaire** : effectue des tâches simples après une courte période de pratique
- **Ouvrier qualifié/ouvrière qualifiée** : effectue un travail nécessitant des connaissances spécifiques et un stage normal
- **Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée** : effectue un travail complexe nécessitant des compétences techniques spécifiques acquises lors d'un stage approprié.

Qualifications et fonctions

- **Employé/employée d'ordre** : réalise une **activité intellectuelle** mais **sans autonomie**, car il/elle opère sous le contrôle de ses supérieurs. Il/elle a une faculté d'initiative limitée aux **modalités d'exécution** de l'ordre.
- **Employé/employée de conception** : tout en respectant les directives de l'entrepreneur/entrepreneuse, il/elle exprime, dans la mesure des activités qui lui sont confiées, sa propre **capacité intellectuelle**, avec une faculté d'initiative permettant que les directives soient mises en œuvre selon une **orientation personnelle** et avec une **responsabilité** correspondante.



LA FICHE DE PAIE

- **La fiche** de paie est le document qui indique en détail la somme que le travailleur/la travailleuse perçoit comme rémunération pour une période de travail déterminée.
- Elle exprime en termes monétaires l'ensemble des relations que le travailleur/la travailleuse a avec :
 - o L'employeur/employeuse (salaire véritable)
 - o Les organismes de prévoyance (cotisations)
 - o L'État (impôts)

La fiche de paie

- L'entreprise a l'obligation de remettre avec la rémunération une description détaillée de tous les éléments qui déterminent le **salaire brut** et les retenues qui conduisent au **salaire net**. (L. n. 4/1953)
- Les éléments présents dans le bulletin de salaire sont :
 - o Données relatives à l'entreprise
 - o Données relatives au travailleur/à la travailleuse
 - o Données relatives à la partie économique
 - o Données relatives à la paie horaire
 - o Éléments de détail économique en faveur (compétences)
 - o Éléments de détail économique déduits (retenues)

La fiche de paie

La fiche de paie a une validité juridique et fait preuve déterminante en cas de litige avec l'employeur/employeuse devant l'autorité judiciaire. Les délais dans lesquels il est possible de faire des réclamations sont :

- o **Un an** pour les erreurs de calcul
- o **Cinq ans** pour les interprétations erronées des normes contractuelles et légales
- o **Cinq ans** pour des interprétations erronées des normes contractuelles et légales



SCHLICKER S.p.A.
Via. NAL n. 2 00133 RM
Fax: page tel. 267.551 w f. 22.1.000
Norma conf. n. 0059998 DL 9/93. P
n. 004 07703301

0210939

[illegible]

DONNÉES SUR L'ENTREPRISE

- Raison sociale
- Code de l'entreprise
- Position INPS

DONNÉES SUR LE TRAVAILLEUR/LA TRAVAILLEUSE

- Prénom
- Nom
- Adresse
- Qualification (apprenti)
- Fonction ou niveau
- Code de position INAIL
- Date de naissance
- Date d'embauche
- Numéro de sécurité sociale

DONNÉES SUR LA PARTIE ÉCONOMIQUE

- Date d'émission de la fiche de paie
- Période de référence (mois)
- Heures travaillées
- Jours travaillés
- Jours rémunérés

DONNÉES SUR LE SALAIRE HORAIRE

- Salaire de base
- Contingence (anciennement "échelle mobile")
- Élément distinct de la rémunération (EDR)
- Augmentation salariale régionale (IRR)
- Élément de rémunération variable (ERV)
- Avancements d'ancienneté
- Super-minimum (d'entreprise ou individuel)
- "ad personam"
- Autre
- TOTAL

Travailleur/travailleuse : Ouvrier/ouvrière 5ème niveau

- salaire de base - €1.297,56
- prime de production - €122,91
- salaire de productivité - €86,22
- échelons d'ancienneté - €148,22
- élément professionnel - €28,40

Total rémunération mensuelle ordinaire : €1.693,65

Compétences effectives (brut) : €1.759,60

(Salaire ordinaire, heures supplémentaires, etc.)

Retenues : €535,81

Impôts (Irpéf, additionnel communal, Régional)

Retenues de sécurité sociale (Inps, Cometa)

Contribution syndicale

Total rémunération mensuelle nette : €1.223,79



Comment se détermine la rémunération

- Horaire
- Quotidienne
- Mensuelle

La première étape consiste à connaître les diviseurs conventionnels

- Diviseurs horaires
- Diviseurs quotidiens
- Diviseurs mensuels

Où et comment est déterminé le diviseur ?

- Horaire
- Quotidien
- Mensuel

Il est déterminé dans les différents CCNL

- C'est un coefficient convenu dans les respectifs CCNL utile à déterminer la rémunération horaire, quotidienne ou mensuel

Détermination du diviseur mensuel

- 52 = semaines annuelles
- 6 = jours de la semaine, excluant les dimanches
- 12 = mois annuels
- 312 jours ouvrables
- $(52 \times 6) = 312$
- $(312 : 12) = 26$
- DIVISEUR MENSUEL (26)

Détermination du diviseur horaire

- 40 = horaire hebdomadaire défini dans presque tous les CCNL
- 52 = semaines annuelles
- 12 = mois annuels
- 4,33 = horaire hebdomadaire moyen
- $(52 : 12) = 4,33$
- $(4,33 \times 40) = 173,2$
- DIVISEUR HORAIRES ARRONDI (173)

Le diviseur : c'est un horaire de travail purement théorique et se base sur l'horaire de travail théorique annuel

QUESTION :

Si nous connaissons la rémunération mensuelle, comment déterminons-nous la rémunération horaire ?

Rémunération Mensuelle

Diviseur

Exemple :

$$\frac{\text{€}1.000}{173} = \text{€}5,780$$

QUESTION :

Si nous connaissons la rémunération mensuelle, comment déterminons-nous la rémunération journalière ?

Rémunération Mensuelle

Diviseur

Exemple :

$$\frac{1\,000\text{ €}}{26} = \text{€}38,46$$



TOTAL BRUT

- o Rémunération ordinaire (salaire de base + edr + autre...)
- o Jours fériés (Nouvel An, 25 avril, 1er mai, 2 juin... -11 jours.)
- o Heures supplémentaires (diurnes 25 %, nocturnes 20 %, fériés 50 %)
- o Congés (104 heures)
- o Vacances (4 semaines – 160 heures)
- o TOTAL BRUT

RETAINUES

- o Base imposable INPS
- o Fonds d'adaptation des pensions des apprentis – FAP- (retenue de 5,54 %)
- o Total des retenues sociales
- o Base imposable fiscale
- o Irpef du mois brut
- o Réductions fiscales
- o Irpef du mois net
- o TOTAL DES RETENUE

TOTAL BRUT

TOT. RETENUES

=

NET À PAYER



MALADIE ET ACCIDENT

Le travailleur/la travailleuse qui tombe **malade** ou qui est **victime d'un accident** au travail bénéficie, dans les limites fixées par la loi et par les conventions collectives, de la protection de son emploi et d'un **traitement économique**.

Le travailleur/la travailleuse malade est obligé/obligée de notifier rapidement à l'employeur/employeuse l'apparition de la maladie ou de l'accident, et d'envoyer le **certificat médical** pour justifier son absence à la fois à l'entreprise ainsi qu'à la caisse territoriale INPS et INAIL.

Traitement économique

- Varie en fonction des prévisions des conventions collectives, selon le classement et la durée de l'absenc
- L'employeur/employeuse verse un complément de salaire à l'indemnité économique à charge de l'INPS et de l'INAIL
- Les apprentis/apprenties et les employés/employées (hors secteur tertiaire) perçoivent l'indemnité de maladie uniquement de l'employeur/employeuse.



Calcul de l'indemnité de maladie

	INPS	EMPLOYEUR
3 jours de carence		Variable selon la convention collective nationale
Du 4ème au 20ème jour	50%	Intégration
Du 21ème au 180ème jour	66,66%	Intégration
Du 181ème jour et au-delà	Selon les prévisions contractuelles	

Calcul de l'indemnité d'accident

	INAIL	EMPLOYEUR
Jour de l'accident		Intégralement
3 jours de carence		Variable selon la convention collective nationale
Du 4ème au 20ème jour	60%	Intégration
Du 91° jusqu'à la guérison	75%	Intégration

- **Période de congé maladie**

Chaque CCNL fixe une période de conservation du poste de travail en cas d'absences prolongées pour maladie ou accident, le dépassement de laquelle justifie le licenciement

- **Heures de disponibilité**

Le contrôle sur l'état de maladie du travailleur/de la travailleuse peut être demandé par l'employeur/employeuse ou par la même institution d'assurance via un médecin de l'AST ou directement par l'INPS. Les visites de contrôle sont effectuées tous les jours y compris les dimanches et jours fériés au domicile indiqué par le travailleur/la travailleuse dans le certificat médical à des horaires établis:

- Dé 10:00 à 12:00
- Dé 17:00 à 19:00.

Il incombe au travailleur/à la travailleuse de vérifier l'exactitude des données figurant dans le certificat médical concernant son domicile et d'indiquer son nom et son prénom sur la sonnette extérieure et intérieure de son domicile afin de pouvoir être joint(e) en cas de visite de contrôle (en cas d'impossibilité de le/la joindre, l'indemnité de maladie est perdue).



LES CONGÉS

Le droit aux **congés** est reconnu par l'article 36 de la Constitution qui affirme son caractère inaliénable.

Le Code Civil (Art. 2109) stipule :

- o La durée doit être fixée par la loi et par les CCN
- o La période de congés doit être idéalement continue
- o La période de congés doit tenir compte des besoins de l'entreprise et des travailleurs
- o Les congés sont payés.

Les congés sont acquis

- En proportion des prestations de travail effectives et rémunérées selon l'horaire de travail
- Pendant les suspensions du travail (maladie, accident, congé maternité, congé matrimonial).

Les congés ne sont pas acquis

- En cas d'absence pour congé parental (congé facultatif et pour raisons familiales graves)
- En cas d'absence pour des congés de formation et des congés extraordinaires payés (Loi 104/92)
- Les absences qui dépendent de la volonté du travailleur (absence non rémunérée, service militaire).

Nouveauté Loi 66/03 Art. 10

- période annuelle de congés d'une durée minimum de 4 semaines, les CCNL peuvent établir des conditions plus favorables
- cette période ne peut plus être remplacée par l'indemnité correspondante, sauf en cas de rupture du contrat de travail
- jouissance d'au moins 2 semaines consécutives dans l'année d'acquisition si demandé par le travailleur/la travailleuse
- les 2 semaines restantes dans les 18 mois suivant l'année d'acquisition.

PERMISSIONS - EX JOURS FÉRIÉS

En remplacement des **jours fériés en milieu de semaine** abolis par la L. 54/77

- S. Joseph
- Ascension
- Corpus Christi
- SS. Apôtres Pierre et Paul

et modifications ultérieures, **quatre jours de permissions individuelles** sont accordés à utiliser conformément aux dispositions des CCNL individuels.

RÉDUCTIONS D'HEURES DE TRAVAIL

Sans préjudice des dispositions légales concernant l'horaire de travail, les conventions collectives établissent une forme particulière de **réduction contractuelle de l'horaire de travail**, normalement sur une base annuelle, à réaliser par l'octroi aux travailleurs de **permissions**, de **congrés payés** ou de réduction de l'horaire hebdomadaire ou mensuel.



CONGÉ PARENTAL

Chaque parent a droit à **6 mois de congé parental** (continus ou fractionnés pour un total de 10 mois pour les deux parents) à prendre dans les 8 ans suivant la naissance de l'enfant ; dans le cas où il n'y a qu'un seul parent, le droit est de 11 mois.

Si le père salarié exerce le droit de s'absenter du travail pour une période continue ou fractionnée d'au moins trois mois, la limite totale des congés parentaux des parents est élevée à 11 mois.

En cas de naissances multiples, le congé est accordé pour chaque enfant (par exemple, deux jumeaux = 22 mois).

Congé parental

L'**indemnité** est égale à **80 % du salaire** (pour l'année 2025) pendant les trois premiers mois, si elle est utilisée au cours des six premières années de vie, et à 30 % pour une période maximale totale de six mois.

Pour les périodes d'abstention postérieures aux 9 premiers mois et, en tout état de cause, après l'âge de 6 ans de l'enfant, l'indemnité n'est due que si le revenu personnel est inférieur à 2,5 fois le salaire minimum (€36.151,98 pour l'année 2025).

Le congé parental est **crédité figurativement** et est calculé en fonction de l'âge de l'enfant et des mois d'absence au moment de l'absence et pour sa durée.

Les périodes non couvertes par la cotisation figurative peuvent être rachetées ou couvertes par des cotisations volontaires.

Pour compenser le manque de salaire et soutenir les charges liées à d'éventuels rachats ou versements volontaires, il est possible de bénéficier de **l'avance sur le TFR** (indemnité de départ).

HEURES DE REPOS

Ils sont dus pendant la première année de vie de l'enfant, à raison de :

- **2 heures par jour**

Réduites à 1 en cas de temps de travail quotidien inférieur à 6 heures

À la **travailleuse mère**

Au **père travailleur** lorsque la mère :

- Est travailleuse salariée et ne bénéficie pas de ses droits
- Est décédée ou souffre d'une maladie grave
- N'est pas travailleuse salariée
- Lorsque l'enfant est confié uniquement au père

Naissance multiple

Les **heures de repos ont été doublées**, les heures supplémentaires peuvent également être utilisées par le père.

CONGÉ EXTRAORDINAIRE

Les travailleurs pères et les travailleuses mères (y compris adoptifs) ont le droit de s'absenter pendant **deux ans** au total au cours de leur carrière professionnelle, de manière continue ou fractionnée, pour s'occuper d'un **enfant handicapé** dans une situation grave constatée conformément à la loi 104/92.

Pour cette période, une indemnité égale au dernier salaire perçu est accordée, dans la limite maximale de €36.151,98 par an entre salaire et cotisation fictive. Le congé, lorsqu'il est demandé, doit être pris dans les 30 jours suivant la demande.

Pendant cette période, les parents ne peuvent pas bénéficier des congés prévus par la loi 104 92, article 33.



PERMIS DE FORMATION

Afin de garantir au travailleur/à la travailleuse l'exercice de son droit à l'éducation, les dispositions suivantes sont prévues :

- **Facilités pour les travailleurs étudiants/travailleuses étudiantes** qui, conformément à l'article 10 du Statut des travailleurs, suivent des cours réguliers dans des écoles primaires, secondaires ou professionnelles, publiques, agréées ou légalement reconnues ou en tout cas habilitées à délivrer des diplômes légaux.
 - a) Il n'y a pas d'obligation d'effectuer des heures supplémentaires
 - b) Droit à des horaires facilitant la fréquentation des cours
 - c) Congés journaliers rémunérés pour les jours d'examen.
- Les conventions collectives prévoient des **congés rémunérés** pour les études dans le cadre d'un contingent d'heures de l'entreprise. En général, chaque travailleur/travailleuse peut bénéficier d'un maximum de 150 heures sur trois ans, sous certaines conditions
- L'article 5 de la loi n° 53 de 2000 prévoit des **congés de formation** d'une durée maximale de 11 mois au cours de la carrière professionnelle pour les personnes ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans la même entreprise. Pendant cette période, l'emploi est conservé mais il n'y a pas de droit à rémunération. Chaque convention collective régit les modalités d'utilisation du congé et les pourcentages maximaux de travailleurs/travailleuses qui peuvent en bénéficier
- L'article 6 de la loi n° 53 de 2000 prévoit des **congés pour la formation continue** tout au long de la vie grâce à la participation à des initiatives proposées par l'État, les régions et les collectivités locales. Il confie à la négociation collective la définition des critères d'identification des travailleurs/travailleuses, des modalités horaires et de rémunération liées à la participation aux parcours de formation.





Cofinanziato
dall'Unione Europea

FAMI
FONDO ASILO MIGRAZIONE E
INTEGRAZIONE 2021/2027



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027

Obiettivo Specifico "2. Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione "2.d"

Ambito di applicazione "2.m" – Intervento "a) Capacity building, qualificazione e rafforzamento degli uffici pubblici

ACCORDI – ACCOGLIENZA DI QUALITÀ A FAVORE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI NELLA PROVINCIA DI

PESARO URBINO

Prog 997 - CUP F39B24000050005

