













Nouveau modèle de bulletin de paie : classement des rubriques

Vérifié le 12 juin 2017 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé des affaires sociales

À partir du 1^{er} janvier 2018, le bulletin de paie devra respecter un nouveau modèle. Cette obligation est applicable dès le 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Les mentions de la partie «prélèvements» du bulletin de paie clarifié sont expliquées et classées par rubrique et sous-rubrique.

Santé	
Accidents du travail - maladies professionnelles	
Retraite	
Famille - Sécurité Sociale	
Assurance chômage ou sous rubrique chômage	
Autres contributions dues par l'employeur	
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective	
CSG non imposable à l'impôt sur le revenu	
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	
Allègement de cotisations	
Total versé par l'employeur	
Prélèvement à la source	



Sécurité sociale-maladie, maternité, invalidité-décès

Ces cotisations de sécurité sociale couvrent les risques *maladie, maternité, invalidité et décès*.

Ces cotisations financent :

- la prise en charge des frais de santé ;
- les prestations en espèces (indemnités journalières) ;
- les indemnités versées sous certaines conditions en cas d'incapacité ou d'invalidité de travail.

Complémentaire incapacité-invalidité-décès

Un régime complémentaire facultatif peut être mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle afin de compenser la perte de revenus.

Complémentaire santé

Les cotisations finançant la complémentaire santé sont mises en place dans le cadre de l'entreprise. Elles permettent le remboursement de dépenses engagées par l'assuré en cas de maladie, accident du travail, accident de la vie quotidienne ou maternité.

Le remboursement de la complémentaire santé s'ajoute au remboursement de l'assurance maladie obligatoire de base.

La couverture des salariés par une complémentaire santé est obligatoire. L'employeur doit financer au moins la moitié de la couverture.

Accidents du travail - maladies professionnelles



Cette cotisation de sécurité sociale couvre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La cotisation est à la charge exclusive de l'employeur et calculée sur les rémunérations brutes des salariés. Son taux est fixé par la Carsat (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise, et pour chacun de ses établissements.

Le taux est déterminé par établissement en fonction de son activité principale et de la fréquence des accidents du travail et maladies professionnelles.

Les cotisations de retraite du régime de base de la sécurité sociale financent le 1^{er} niveau du système obligatoire des retraites.

Les prestations prennent principalement la forme de pensions de retraite.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées :

- sur la fraction de la rémunération brute inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (cotisation vieillesse plafonnée) ;
- et sur la rémunération brute totale (cotisation vieillesse déplafonnée).

Sécurité sociale plafonnée

Cette sous rubrique retrace la part de la cotisation vieillesse qui est calculée sur la partie de la rémunération brute inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale.

Les taux des cotisations sont les suivants :

- **8,55 %** pour la part employeur ;
- **6,90 %** pour la part salariale.

Sécurité sociale déplafonnée

Cette sous-rubrique retrace la part de la cotisation calculée sur la totalité de la rémunération brute des salariés.

Les taux de la cotisation sont de :

- **1,9 %** pour la part employeur ;
- **0,4 %** pour la part salariale sur la totalité de la rémunération.

Complémentaire retraite - tranches

Ces cotisations financent la pension de retraite ARRCO (salariés non cadres), AGIRC (salariés cadres) ou IRCANTEC (agents contractuels publics), complémentaire de la retraite de base versée par la sécurité sociale ou de celle versée par la mutualité sociale agricole (CMSA).

Les cotisations AGIRC, ARRCO et IRCANTEC constituent des droits sous forme de points, alors que la retraite de base de la sécurité sociale fonctionne sous la forme de validation de trimestres.

L'assiette des cotisations AGIRC et ARRCO est découpée en tranches de salaire, en fonction du plafond annuel de la sécurité sociale.

Salariés non-cadres : ARRCO

- Sous rubrique "Complémentaire Tranche 1" : entre 0 et 1 fois le montant du plafond de sécurité sociale ;
- Sous rubrique "Complémentaire Tranche 2" : entre 1 et 3 fois le montant du plafond.

Salariés cadres : ARRCO et AGIRC

- Sous rubrique "Complémentaire tranche A" : entre 0 et 1 fois le montant du plafond ;
- Sous rubrique "Complémentaire tranche B" : entre 1 et 4 fois le montant du plafond ;
- Sous rubrique "Complémentaire tranche C" : entre 4 et 8 fois le montant du plafond.

Les cotisations pour l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) apparaissent aussi dans ces lignes.

Elles financent le surcoût des départs à la retraite entre l'âge de départ sans décote au régime de base et l'âge de départ au taux plein dans le régime complémentaire.

Complémentaire garantie minimale de points (GMP)

La GMP est une cotisation forfaitaire versée à l'AGIRC qui assure aux salariés cadres et assimilés un minimum de points de retraite complémentaire.

Retraite supplémentaire

La cotisation finance la retraite supplémentaire facultative instaurée au sein des entreprises. Elle constitue alors un troisième niveau de retraite des salariés.

Les droits acquis seront versés en complément des précédents étages du système de retraite.

Famille - Sécurité Sociale



Cette cotisation de sécurité sociale est destinée au financement des prestations familiales versées par les caisses d'allocations familiales (Caf) .

Exclusivement à la charge de l'employeur, elle est calculée sur la totalité de la rémunération brute du salarié. Le taux de droit commun est de **5,25 %**.

Toutefois, une réduction de taux est applicable lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 3,5 SMIC. Le taux de cotisation d'allocations familiales est alors abaissé à **3,45 %**.

Assurance chômage ou sous rubrique chômage



Chômage

Les cotisations d'assurance chômage permettent de financer l'allocation chômage.

La cotisation AGS est uniquement due par l'employeur. Elle finance le régime de garantie des salaires, qui permet, en cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise, de garantir le paiement des rémunérations, préavis et indemnités des salariés.

Les contributions d'assurance chômage comme la cotisation AGS sont calculées sur la rémunération brute des salariés dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Apec

Cette cotisation finance l'association pour l'emploi des cadres (Apec) dont l'activité est de conseiller les entreprises et les cadres sur l'emploi.

Son taux était de **0,06 %** en 2016 dans la limite de quatre plafonds de sécurité sociale (**0,036 %** pour l'employeur et **0,024 %** pour le salarié).

Autres contributions dues par l'employeur



Il s'agit de contributions spécifiques qui sont uniquement à la charge de l'employeur.

Cette rubrique regroupe notamment :

- le versement transport ;
- la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL) ;
- la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) ;
- la contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles et syndicales ;
- la contribution solidarité autonomie (CSA) ;
- le forfait social ;
- la contribution de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective



Un certain nombre de conventions collectives, comme certains statuts particuliers, prévoient des cotisations spécifiques obligatoires. L'employeur qui relève de cette convention ou de ce statut a l'obligation de respecter les obligations qui en découlent.

La cotisation versée aux caisses de congés payés figure dans cette rubrique.

CSG non imposable à l'impôt sur le revenu



La contribution sociale généralisée (CSG) participe au financement solidaire de la protection sociale, en particulier des branches famille, maladie et du fonds de solidarité vieillesse .

La CSG activité est assise sur l'ensemble des revenus bruts des personnes résidant en France et affiliées à un régime obligatoire français d'assurance maladies. Elle bénéficie dans certains cas d'un abattement forfaitaire de **1,75 %** au titre des frais professionnels.

Le taux de la CSG sur les revenus d'activité est de **7,5 %**.

Cette rubrique mentionne la part de la CSG déductible du revenu imposable. Sur les 7,5 points de CSG activité acquittés, 5,1 points ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu.

CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu



Cette rubrique regroupe :

- la part de la CSG qui n'est pas déductible du revenu imposable. Son montant correspond à 2,4 points de CSG (sur les 7,5 points acquittés au total) ;
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) qui n'est pas déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Les modalités de précompte et de recouvrement de la CRDS sont identiques à celles de la CSG.

Le taux de la CRDS est de **0,5 %**.

Allègement de cotisations



Cette rubrique comprend :

- les allègements généraux dont bénéficient les employeurs au titre des salariés dont les rémunérations brutes sont inférieures à 1,6 Smic ;
- la réduction du taux de cotisations allocations familiales, dont bénéficient les employeurs au titre des salariés dont les rémunérations brutes sont inférieures à 3,5 Smic ;
- les exonérations spécifiques pour les entreprises implantées dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), ou en bassins d'emplois à redynamiser (BER) ou en zones de restructuration de la défense (ZRD) ou encore implantées en outre-mer (Lodeom).

Total versé par l'employeur



Il s'agit du total des sommes versées par l'employeur, y compris les contributions patronales, pour l'emploi du salarié.

Cette ligne regroupe :

- la rémunération brute du salarié ;
- les cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allègements de charges sociales.

Prélèvement à la source



A partir du 1er janvier 2019, le prélèvement à la source sera mentionné sur le bulletin de paie soit :

l'assiette ;

le taux ;

le montant ;

et la somme versée au salarié en l'absence de prélèvement à la source.

Les modalités d'imposition pour 2018 restent inchangées par rapport à 2017.

Quel est l'emplacement des cotisations dans le bulletin de paie clarifié ?

Vérfié le 28 décembre 2016 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Au 1^{er} janvier 2018, le bulletin de paie devra respecter un nouveau modèle. Cette obligation est applicable dès le 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le tableau suivant recense la place de certaines cotisations et contributions dans le bulletin de paie clarifié :

Mentions obligatoires et regroupement des informations dans le bulletin de paie clarifié	
Type de cotisations et contributions	Emplacement
Allègements de cotisations	<p>Les allègements concernés sont ceux listés dans l'article 4 de l'arrêté du 25 février 2016.</p> <p>Case en bas du bulletin de paie : le montant devant figurer dans cette case peut être différent de celui qui doit figurer sur la ligne "allègements de cotisations", puisqu'il tient compte de la baisse de la cotisation famille.</p>
Taux réduit de la cotisation famille	<p>Lorsque le taux réduit est appliqué, c'est le taux réduit qui figure sur la ligne "famille-sécurité sociale".</p> <p>Case en bas du bulletin "allègement de cotisations" : l'avantage procuré par l'application d'un taux réduit sera ajouté à l'avantage procuré par les autres allègements de cotisations dont peut bénéficier l'employeur par ailleurs.</p>

Contribution AGS (cotisation au régime de garantie des salaires)	La contribution est à ajouter à la ligne "assurance chômage".
Formation professionnelle, effort de construction et subventions des comités d'entreprise (PEEC)	La formation professionnelle et la PEEC peuvent être regroupées dans la rubrique "autres contributions de l'employeur".
CET (contribution exceptionnelle et temporaire)	De préférence à ajouter à la ligne "complémentaire retraite" : AGIRC + taux AGFF + taux CET.
Contribution versée aux caisses de congés payés	Dans la catégorie "cotisations statutaires ou prévues par la convention collective".
Cotisations AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco)	Dans la ligne "retraite complémentaire".
Cotisation à la Caisse des Français de l'étranger	Cotisation volontaire à présenter sur une ligne.
Contribution du CE (Comité d'entreprise) au financement de la complémentaire santé	A faire figurer sur une ligne.
CSA (contribution de solidarité pour l'autonomie)	A faire figurer sur une ligne.
Cotisation vieillesse plafonnée et Cotisation vieillesse déplafonnée	Ne pas les fusionner sur une seule ligne : garder une ligne par cotisation.

Taxe sur les salaires	Les entreprises sont libres de choisir la présentation qu'elles souhaitent.
Cotisations relatives à la complémentaire santé et à la retraite supplémentaire avec des taux différents	En cas de taux différents, la présentation sur plusieurs lignes est possible.
Précompte par l'employeur de la CSG (contribution sociale généralisée) sur un revenu de remplacement	Ce précompte peut être présenté sur une ligne distincte
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective	Libellé exact des cotisations et de la convention collective en cause.
Taux des contributions patronales	Elles peuvent figurer ou non dans le bulletin de paie clarifié.

Bulletin de paie

Vérfié le 11 janvier 2017 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Mise en place d'un nouveau modèle de fiche de paie

7 mars 2016 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

À partir du 1^{er} janvier 2018, le bulletin de paie remis au salarié doit respecter un nouveau modèle. Cette obligation est applicable à partir du 1^{er} janvier 2017 pour les employeurs d'au moins 300 salariés. Les employeurs peuvent toutefois utiliser ce [nouveau modèle de bulletin de salaire](#) de façon facultative depuis le 1^{er} mars 2016.

L'employeur doit remettre un bulletin de paie (ou bulletin de salaire) au salarié. Le document doit comporter diverses mentions. Certaines mentions sont interdites.

[Tout replier](#)  [Tout déplier](#) 

Remise au salarié	
Mentions obligatoires	
Mentions interdites	

Remise au salarié



Tout salarié doit recevoir un bulletin de paie lors du paiement du salaire, quel que soit

- le nombre de ses employeurs,
- le montant et la nature de ses rémunérations
- et la forme du contrat notamment.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la dématérialisation du bulletin de paie devient le principe et le format papier l'exception, sauf en cas de désaccord du salarié.

Pour la remise du bulletin de paie électronique, l'employeur doit :

- informer le salarié des modalités de son droit d'opposition à cette voie de transmission (un mois avant la 1^{ère} émission du bulletin de paie ou au moment de l'embauche) ;
- fixer les conditions dans lesquelles le bulletin de paie est disponible pour le salarié (durée de 50 ans ou jusqu'au 75 ans du salarié).

Si l'employeur ne le remet pas régulièrement, il peut être condamné à des dommages-intérêts et à une amende pénale.

L'employeur est tenu de conserver un double du bulletin de salaire (sous forme papier ou électronique) pendant au moins 5 ans.

Attention :

le salarié qui a perdu sa fiche de paie peut demander un double à l'employeur, mais aucune disposition légale n'oblige l'employeur à le transmettre.

Mentions obligatoires



Il doit mentionner les éléments suivants :

- nom et adresse de l'employeur (éventuellement la désignation de l'établissement dont dépend le salarié),
- 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),
- intitulé de la 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,
- rémunération brute du salarié,
- montant, assiette et taux des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et 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,
- date de paiement,
- 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,
- montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales,
- montant total versé par l'employeur (somme de la rémunération et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et exemptions),
- mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr,
- mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Mentions interdites



Le bulletin de paie ne doit pas mentionner l'exercice du droit de grève, ni des fonctions de représentant du personnel.

La nature et le montant de la rémunération liée à l'activité de représentant du personnel doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie. C'est à l'employeur de l'établir et de la fournir au salarié.

En quoi consiste le nouveau modèle de fiche de paie ?

Vérfifié le 11 janvier 2017 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

À partir du 1^{er} janvier 2018, le bulletin de paie remis au salarié doit respecter un nouveau modèle. Cette obligation est applicable à partir du 1^{er} janvier 2017 pour les employeurs d'au moins 300 salariés. Les employeurs peuvent toutefois utiliser ce nouveau modèle de bulletin de salaire de façon facultative depuis le 1^{er} mars 2016.

Le nouveau modèle de fiche de paie classe les mentions relatives au financement du système français de protection sociale : régime de base (maladie, vieillesse, famille) et régimes complémentaires (régime agricole, régime social des indépendants, divers régimes spéciaux). Les cotisations salariales et patronales sont regroupées par risque couvert avec des libellés spécifiques : maladie, accident du travail, retraite, assurance chômage par exemple. La nouvelle présentation du bulletin de paie permet de comprendre facilement les montants de cotisations dus par les salariés et les employeurs, en tenant compte des exonérations dont ces derniers peuvent bénéficier.

Il fait également apparaître le montant total des allègements de cotisations, comme l'exonération totale des cotisations versées à l'Urssaf (hors cotisations chômage) pour les salaires.

Il doit mentionner les éléments suivants :

- le nom et l'adresse de l'employeur (le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié),
- le numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi (code APE ou code NAF) et le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements (numéro Siret) - voir Quels sont les numéros d'identification des entreprises ?
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la 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 - voir Convention collective : les obligations de l'employeur
- le nom et l'emploi du salarié, sa position dans la classification conventionnelle (le niveau ou le coefficient hiérarchique),
- la période et le nombre d'heures de travail en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires, en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes :
 - la nature et le 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) - voir Durée du travail du salarié : forfait en heures ou en jours
 - la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail,
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales,
- la rémunération brute du salarié,
- le montant, l'assiette et le taux des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions,
- la nature et le montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail),
- le montant effectivement reçu par le salarié,
- la date de paiement,
- les dates de congé et le montant de l'indemnité de congés payés, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée,
- le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales,
- le montant total versé par l'employeur (= somme de la rémunération et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et exemptions),
- la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr
- la mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Sont supprimées les mentions suivantes :

- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale,
- le récapitulatif annuel accompagnant le bulletin présentant des regroupements de cotisation.

Les cotisations et contributions sont regroupées par risques (santé, accidents du travail-maladies professionnelles, retraite, famille, assurance chômage).

La rubrique intitulée « Autres contributions dues par l'employeur » agrège les contributions dues uniquement par l'employeur, notamment :

- le versement transport,
- la contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal),
- la contribution solidarité autonomie,
- le forfait social,
- la taxe d'apprentissage,
- la contribution patronale au financement des organisations syndicales.

Les indications relatives au droit de grève ou à l'activité de représentation des salariés sont interdites (la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie).

Les libellés et l'ordre des mentions obligatoires diffèrent selon le statut du salarié, cadre ou non-cadre.

CADRE

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
<i>Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Incapacité Invalidité Décès</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Santé</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES	Valeur			Valeur
RETRAITE				
<i>Sécurité Sociale plafonnée</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Sécurité Sociale déplafonnée</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Tranche A</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Garantie Minimums de Points</i>				
<i>Complémentaire Tranche B</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Tranche C</i>				
<i>Supplémentaire</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE-SÉCURITÉ SOCIALE	Valeur			Valeur
ASSURANCE CHÔMAGE				
<i>Chômage</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>APEC</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR CONVENTION COLLECTIVE				
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				Valeur
<i>CSG non imposable à l'impôt sur le revenu</i>	Valeur	Valeur	Valeur	
<i>CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu</i>	Valeur	Valeur	Valeur	
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS				Valeur
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			Valeur	Valeur
				Net payé en euros
				Valeur
			Total versé par l'employeur	Allègement de cotisations
			Valeur	Valeur

NON-CADRE

<i>Cotisations et contributions sociales</i>	Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
<i>Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Incapacité Invalidité Décès</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Santé</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES				
RETRAITE				
<i>Sécurité Sociale plafonnée</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Sécurité Sociale déplafonnée</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Tranche 1</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Tranche 2</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Supplémentaire</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE-SÉCURITÉ SOCIALE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ASSURANCE CHÔMAGE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				Valeur
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE				
<i>CSG non imposable à l'impôt sur le revenu</i>	Valeur	Valeur	Valeur	
<i>CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu</i>	Valeur	Valeur	Valeur	
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS				Valeur
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			Valeur	Valeur
			Net payé en euros	
			Valeur	
			Total versé par l'employeur	Allègement de cotisations
			Valeur	Valeur