

BULLETIN DE PAIE

GÉNÉRALITÉS

Le formalisme du bulletin de paie est prévu par le Code du travail à l'article R. 3243-1.

Ces dispositions ont donc vocation à s'appliquer pour le secteur privé.

En effet, le secteur public n'est pas soumis à la réglementation en vigueur prévue par le Code du travail sauf pour les contrats liés à la politique de l'emploi tels que :

- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- ...

Toutefois, une circulaire en date du 20 février 1989 émanant du Ministère de l'intérieur préconise une application autant que possible des dispositions prévues par le Code du travail, notamment pour les collectivités territoriales.

De plus, la loi n° 86-966 du 18 août 1986, dans son article 10, aujourd'hui abrogée par l'ordonnance du 24 juin 2004, prévoyait la mise en place d'un bulletin de paie à chaque agent de l'État à compter du 1^{er} janvier 1989, mentionnant notamment :

- le montant total de la rémunération ;
- la rémunération nette perçue par l'agent ;
- les cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

REMISE DU BULLETIN DE PAIE

Lors du paiement de la rémunération au salarié, l'employeur doit remettre au salarié une pièce justificative dite "bulletin de paie".

Le bulletin de paie doit être remis à toutes les personnes, apprenties, salariées ou travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations.

Article L. 3243-1 du Code du travail

À défaut d'avoir remis ce document au salarié, l'employeur doit le lui faire parvenir par tous les moyens.

Cass. soc. 17 janvier 1995 - Bull. civ. V, n° 26

Cass. soc. 19 mai 1998 - Guilly c/SA Cola Massy

Le bulletin de paie n'est soumis à aucune condition de forme dès lors qu'il comporte les mentions exigées par le Code du travail.

Cass. soc. 24 novembre 1993 - Brotens c/SA Maison Confort

VALEUR JURIDIQUE DU BULLETIN DE PAIE

L'acceptation sans protestation, ni réserve du bulletin de paie par le salarié ne peut valoir, de sa part, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

Article L. 3243-3 du Code du travail

En acceptant le bulletin de paie, le salarié ne renonce pas à une réclamation ultérieure.

Cass.soc. 30 octobre 1997 - SARL Serignat c/ Benavidès

Toutefois, l'acceptation du bulletin de paie, sans protestation ni réserve, constitue une présomption simple de paiement des sommes qui y sont mentionnées, sauf preuve contraire qu'il appartient au salarié d'apporter.

Cass. soc. 5 mars 1987 - Bull. civ. V, n° 116

Cass. soc. 3 juillet 1996 - Labbé c/Gadeyre et autres

L'acceptation du bulletin de paie ne vaut pas non plus arrêté de compte.

Le bulletin de paie constitue une présomption de paiement pour les éléments qui y figurent. Toutefois, l'employeur peut rapporter la preuve du paiement d'éléments de salaire même si ces éléments ne figurent pas sur le bulletin de paie.

Cass. soc. 5 juin 1991 - RJS 91, n° 441

Exemple

Le défaut de mention d'une prime d'ancienneté sur le bulletin de paie vaut présomption de non-paiement de cette prime. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du paiement. Celle-ci ne peut résulter du seul fait que le salaire effectif est supérieur au minimum conventionnel augmenté de la prime d'ancienneté.

Cass. soc. 29 octobre 2003 - Sté Somera c/Videaud

Toutefois, le fait qu'une indemnité figure sur le bulletin de paie ne suffit pas à établir son paiement. Il appartient à l'employeur de prouver, notamment par la production de pièces comptables, qu'il s'est acquitté de son obligation.

Cass. soc. 18 novembre 2003 - Donadio c/Pellegrini ès qual

SANCTIONS DE LA NON DÉLIVRANCE DU BULLETIN DE PAIE

Sanctions pénales

Les sanctions concernant la non délivrance du bulletin de paie sont prévues à l'article R. 3246-3 du Code du travail :

- contraventions de III^e classe en cas de 1^{er} infraction soit 450 € d'amende au maximum ;
- en cas de récidive, dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la IV^e classe.

La non délivrance intentionnelle du bulletin de paie ainsi que la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué peut être constitutif du délit de travail dissimulé.

La dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que si l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Cass. soc. 24 mars 2003 - Sté Fimaco Vosges c/Crusem

☞ *Le nombre d'heures indiqué sur le bulletin de paie peut être inférieur à l'horaire réel dans la mesure où il résulte d'un accord d'annualisation du temps de travail ou d'un lissage de rémunération sur l'année.*

Sanctions civiles

La non remise ou la remise tardive du bulletin de paie constitue la violation d'une obligation de faire ou de ne pas faire qui se résout par l'octroi de dommages et intérêts.

Article 1142 et 1147 du Code civil

Cass. soc. 4 décembre 2002 - AGS de Paris c/Marquis

DIFFÉRENTES MENTIONS

MENTIONS OBLIGATOIRES

Le bulletin de paie doit indiquer :

Articles R. 3243-1, R. 3243-2 et R. 3243-5 du Code du travail

1 - le nom, l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2 - la référence de l'URSSAF ou de la MSA où l'entreprise verse les cotisations et le numéro sous lequel les cotisations sont versées ;

3 - le code de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement ;

4 - l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au Code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat de travail ;

La mention obligatoire sur le bulletin de paie de la convention collective applicable, vaut reconnaissance par l'employeur de l'application de cette convention à l'entreprise.

Cass. soc. 18 juillet 2000 - Lapassousse c/Société ASD

Dans les relations individuelles de travail, à défaut de se prévaloir de la convention déterminée par l'activité principale de l'entreprise, le salarié peut demander l'application de la convention mentionnée sur le bulletin de paie.

Cass. soc. 18 juillet 2000 - Lapassousse c/Société ASD

Par contre, la mention d'une convention collective applicable sur le bulletin de paie n'interdit pas au salarié de se prévaloir des dispositions plus favorables de la convention collective à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2002 - SA Nera c/Schwob et a.

5 - le nom et l'emploi du salarié ;

6 - la position du salarié dans la classification conventionnelle : niveau ou coefficient hiérarchique ;

Pour la fonction publique, il convient d'indiquer le grade détenu lui donnant vocation à occuper un emploi défini par les statuts.

7 - la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées :

- au taux normal,
- à un taux majoré en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Le bulletin de paie doit, en outre, indiquer :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel 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 ;
- le montant du complément différentiel dû, le cas échéant, en cas de réduction du temps de travail (salariés rémunérés au SMIC).

Le fait de ne pas mentionner de manière intentionnelle sur le bulletin de paie le nombre d'heures réellement effectué constitue, selon l'article L. 8221-5 du Code du travail, un délit de travail dissimulé.

Exemple

L'employeur qui connaît, par les relevés d'heures produits chaque semaine, l'existence d'heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne les a pas mentionnées sur le bulletin de paie, se rend coupable du délit de travail dissimulé.

CA Versailles 30 avril 2002 - Liebgott c/SARL APC développement

À l'opposé, le délit de travail dissimulé n'est pas constitué lorsque l'employeur ne mentionne pas les heures supplémentaires sur le bulletin de paie par suite d'une erreur de rédaction.

Cass. soc. 29 octobre 2003 - Korner c/Société Bausson

Seule la mention, de manière intentionnelle, d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué est constitutif du délit de travail dissimulé.

Cass. soc. 24 mars 2004 - Sté Fimaco Vosges c/Crusem

- les heures supplémentaires :
 - doivent faire l'objet d'une mention spécifique obligatoire sur le bulletin de paie si elles donnent lieu à une majoration de salaire,
 - peuvent ne pas être distinguées spécifiquement sur le bulletin de paie si elles donnent lieu à une bonification en repos : elles sont alors précisées en annexe du bulletin de paie avec leur bonification en application de l'article D. 3171-12 du Code du travail,
 - sont mentionnées uniquement sur l'annexe du bulletin de paie lorsqu'elles donnent lieu à repos compensateur.

Circulaire MES/CAB/2000.003 relative à la réduction négociée du temps de travail

8 - la nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;

Il s'agit notamment :

- de la nouvelle bonification indiciaire ;
- de l'indemnité de résidence ;
- du supplément familial de traitement ;
- des indemnités ou primes :
 - représentatives de frais,
 - liées à des travaux supplémentaires,
 - justifiées par des sujétions,
 - tenant compte de la manière de servir ;
- des heures supplémentaires.

9 - le montant de la rémunération brute du salarié ;

La rémunération brute inclut le salaire de base ainsi que tous les éléments entrant dans le champ d'application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Il s'agit notamment :

- des accessoires de salaires (primes, avantages en nature...).

10 - la nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute du salarié :

Il s'agit des :

- des cotisations URSSAF (maladie, allocations familiales, vieillesse, accident du travail, contribution de solidarité, versement transport, FNAL) ;

☞ *Ces cotisations sont versées en fonction du statut de l'agent, selon qu'il est fonctionnaire ou non titulaire de la fonction publique.*

- des cotisations retraite : pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires d'État, CNRACL pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, IRCANTEC et assurance vieillesse pour les agents non titulaires ;

- Contribution sociale généralisée (CSG) ;

- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;

- Contribution de solidarité (1 %) ou adhésion au régime d'assurance chômage (Pôle emploi).

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie soit sur un document pouvant lui être annexé.

11 - les versements non soumis aux cotisations : il s'agit des sommes versées avec le traitement qui figurent généralement après le prélèvement des cotisations sur le bulletin de paie.

Par exemple : le remboursement des frais professionnels ; la participation aux frais de transport domicile-lieu de travail, les indemnités de rupture lorsqu'elles sont exonérées de cotisations, de CSG et de CRDS ; les IJSS nettes en cas de subrogation.

☞ *L'absence de mention de la participation patronale obligatoire au frais de transport est sanctionnée par une amende de 450 €.*

Articles R. 3243-1 alinéa 12 et R. 3246-3 du Code du travail

12 - le montant de la somme effectivement perçue par le salarié (net à payer) : il s'agit de la rémunération brute perçue dont est retranché le total des retenues ;

13 - la date du paiement ;

14 - la mention invitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;

15 - les dates de congés et le montant de l'indemnité de congés annuels pour les non titulaires n'ayant pas liquidé les congés du fait de l'employeur, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

16 - la nature, le montant et le taux des cotisations patronales assises sur la rémunération brute :

- cotisation de Sécurité sociale ainsi que le montant de la réduction générale de cotisation ;

- cotisation patronale de retraite complémentaire aux régimes obligatoires ;

Circulaire DRT n° 17-88 du 24 août 1988

- cotisation patronale aux régimes complémentaires de prévoyance.

Circulaire DRT n° 17-88 du 24 août 1988

Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales.

MENTIONS FACULTATIVES

Il s'agit des éléments suivants :

- numéro SIRET ;
- net imposable ;
- mode de règlement ;
- cotisation FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) ;
- cotisation d'assurance chômage (part patronale) ;
- cotisation de retraite complémentaire à des régimes facultatifs ;
- cotisation à un régime de prévoyance (non prévue par la convention collective) ;
- versement de transport.

MENTIONS INTERDITES

Sont interdites les mentions suivantes :

- la mention des heures de grève : l'employeur indique, dans ce cas, le montant des retenues effectuées sans préciser leur origine ;

Exemple

Absence non rémunérée du au

Absence de service fait du au

- la mention des heures de délégation : aucune mention du bulletin de paie ne doit permettre d'établir une distinction entre les heures travaillées et les heures de délégation.

Cass. soc. 3 février 1993 - RJS 1993 354 n° 613

Cass. soc. 18 février 2004 - Sté Distribution Casino France c/Théron

Article R. 3243-4 du Code du travail

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE

Les possibilités de simplification du bulletin de paie sont précisées dans un décret n° 2005-239 du 14 mars 2005 puis dans une circulaire du 30 juin 2005 - JO du 7 septembre 2005.

Ce décret a pour objectif :

- de simplifier l'élaboration du bulletin de paie pour les entreprises ;
- d'améliorer sa lisibilité pour les salariés.

PRÉSENTATION DU BULLETIN DE PAIE

Dans le décret, il est recommandé aux entreprises de recourir à des titres précisant la destination des prélèvements par catégorie, à savoir :

- Sécurité sociale ;
- assurance chômage ;
- retraite complémentaire obligatoire ;
- retraite supplémentaire et prévoyance ;
- CSG et CRDS ;
- autres charges patronales.

PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX ET FISCAUX

Les entreprises peuvent regrouper, par assiette et organismes collecteurs, les différentes cotisations sociales. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Cotisations de Sécurité sociale

Elles peuvent être regroupées sur deux lignes :

- une ligne correspondant aux cotisations plafonnées (assurance vieillesse) ;
- une ligne correspondant aux cotisations déplafonnées.

Les taux respectifs de la cotisation patronale et de la cotisation salariale doivent être distingués.

CSG - CRDS

L'assiette de ces deux contributions étant identique, il est possible de regrouper ces deux prélèvements en additionnant leurs taux.

Toutefois, il est préférable de répartir sur deux lignes ces contributions en tenant compte de leur caractère de déductibilité ou de non déductibilité :

- CSG / CRDS : **2,90** % ;
- CSG déductible : **5,10** %.

Concernant la méthode de calcul de la CSG/CRDS, l'entreprise peut répartir sur le taux, l'abattement de **1,25 %** prévu par la loi, sur l'assiette.

Le bulletin de paie peut être présenté de la façon suivante :

- CSG / CRDS : **2,849 %** (au lieu de **98,25 % x 2,90 %**) ;
- CSG déductible : **5,010 %** (au lieu de **98,25 % x 5,10 %**).

En ce qui concerne la CSG/CRDS sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire, l'employeur est autorisé à précompter, au plus tard sur le dernier bulletin de paie de l'année, et à reverser en une seule fois, le montant de la CSG et de la CRDS dû sur les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire lorsque ce montant n'excède pas :

- **1 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale par entreprise ou par établissement ;
- soit **37 032 € x 1 % = 370,32 €** pour **2013**.

Régimes conventionnels légalement obligatoires

Assurance chômage

Le bulletin de paie doit faire apparaître les cotisations versées au régime d'assurance chômage ou au fonds de solidarité.

Retraite complémentaire

Le bulletin de paie doit faire apparaître les cotisations dues au :

- régime de l'IRCANTEC pour les non titulaires ;
- régime du RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) pour les agents titulaires de la fonction publique.

Autres taxes et contributions patronales légalement obligatoires

Il s'agit, notamment, des taxes et contributions suivantes :

- taxe d'apprentissage ;
- participation à la formation professionnelle continue ;
- contribution au FNAL ;
- versement transport, forfait social (remplace et inclut la taxe de **8 %**).

Ces contributions peuvent être regroupées sous une seule rubrique intitulée "autres charges patronales".

Régimes facultatifs et autres revenus

Les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire non obligatoires sont susceptibles de donner lieu à précompte sur salaire dès lors que leur financement est au moins, en partie, salarial.

Dans ce cas, en application de l'article R. 3243-3 du Code du travail, la mention de ce précompte doit figurer sur le bulletin de salaire.

REGROUPEMENT DES COTISATIONS

Lorsque l'employeur procède au regroupement des cotisations sociales, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

Bulletin de salaire : titulaire de la fonction publique territoriale et hospitalière

Remarque :

modification de l'article 1 du décret 2010-1749 du 30 décembre 2010 modifiant l'article L 61 du code des pensions civiles et militaires par le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 art.11 : **9,54 % à compter du 1^{er} janvier 2015**

La cotisation patronale allocation familiales est de 5,25 depuis le 1er janvier 2014
Décret 2013-1290 du 27 décembre 2013

La contribution employeur à la CNRACL est porté au 1er janvier 2015 à 30,50 % (décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 art.6.2°)

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.01.2015					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire									
NBI									
SFT									
Indemnité de résidence									
IAT									
CSG non déductible			2,40%						
CSG déductible			5,10%						
CRDS			0,50%						
Cotisation maladie						11,50%			
Cotisation Allocations Familiales						5,25%			
CNRACL sur TIB/NBI			9,54%			30,50%			
RAFP			5,00%			5,00%			
Contribution de solidarité			1,00%						
FNAL						0,50%			
Versement transport (Paris)						2,70%			
TOTAL DES RETENUES									
NET A PAYER									
CSG & CRDS									
NET IMPOSABLE									
Payé le :					Par virement du :				
				Brut fiscal		Net fiscal		Base Sécurité Sociale	
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									

CAS PARTICULIERS

AVANTAGES VERSÉS PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE,

ASSOCIATIONS OU AMICALES DU PERSONNEL

Les avantages soumis à cotisations ainsi que les cotisations salariales et patronales correspondantes doivent figurer sur le bulletin de paie.

Circulaire DRT n° 18-88 du 13 décembre 1988

Selon la Cour de cassation, tous les avantages versés par le comité d'entreprise, hormis ceux qui ont le caractère de secours, doivent entrer dans l'assiette de cotisations.

Cass. soc. 9 juin 1992 - Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des Personnels de Santé c/URSSAF du Loiret

La mention des cotisations acquittées peut apparaître sur le bulletin de paie correspondant, non pas à la date à laquelle le comité attribue sa prestation, mais à la date de versement des cotisations sociales.

FRAIS PROFESSIONNELS

Selon l'article R. 3243-1 du Code du travail, le bulletin de paie doit indiquer la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations. Cette disposition concerne, notamment, les remboursements de frais professionnels.

Toutefois, compte tenu des difficultés que pourrait entraîner cette disposition pour les employeurs qui procèdent à de nombreux remboursements de frais, sans périodicité liée au paiement du salaire, il est admis que la mention des remboursements sur le bulletin de paie peut être limitée à ceux qui sont effectués en même temps que le paiement de la rémunération.

Par contre, les remboursements opérés au fur et à mesure que les agents présentent les justificatifs de leurs dépenses pourront ne pas être indiqués sur le bulletin de paie.

