BULLETIN DE PAIE

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. 3243-2 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 - Brotons c/ SA Maison Confort

DÉMATÉRIALISATION DU BULLETIN DE PAIE

Avec l'accord du salarié concerné, la remise du bulletin de paie peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article L. 3243-2 du Code du travail

Comme pour la version papier, l'entreprise doit conserver les bulletins de paie électroniques pendant 5 ans.

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

MENTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le salarié est fondé à se référer aux dispositions figurant sur son bulletin de paie et mentionnant une convention collective. Le salarié peut alors prétendre à une indemnité calculée en fonction des dispositions de cette convention collective.

Cour de cass. chambre sociale du 12 avril 2012 - n° de pourvoi : 11-10250

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. 3246-1 du Code du travail :

- contraventions de III^e classe en cas de 1^{re} infraction ;
- 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

MENTIONS OBLIGATOIRES

Le bulletin de paie doit indiquer :

Article R. 3243-1 du Code du travail

- le nom, l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- la référence de l'URSSAF ou de la MSA où l'entreprise verse les cotisations et le numéro sous lequel les cotisations sont versées ;
- le code de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 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 présomption 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

Cette mention vaut présomption de l'applicabilité à l'égard du salarié de la convention collective. L'employeur est toutefois admis à apporter la preuve contraire.

Cass. soc. 15 novembre 2007 Gabriellec/ Société Oeno Conseil

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

- le nom et l'emploi du salarié ;
- la position du salarié dans la classification conventionnelle : niveau ou coefficient hiérarchique ;
- 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.

Exemple

Majoration de 25 % ou 50 % en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires ou majoration pour travail de nuit.

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 - Lieb Gott c/ SARL APC développement

De la même façon, le fait que l'employeur applique au salarié un système de forfait jours sans avoir conclu de convention de forfait et l'absence de mention, sur les bulletins, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale par un cadre qui travaillait régulièrement plus de **10** heures par jour, constitue un délit de travail dissimulé.

Cass. soc. 28 février 2012

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 constitutive 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. 212-22 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

- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
- 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 D. 3171-11 du Code de la Sécurité sociale. Il s'agit notamment :

- des accessoires de salaires (primes, avantages en nature, ...),
- de l'indemnité de congés payés (ICP),
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée,
- la nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute du salarié :
 - cotisation de Sécurité sociale,
 - cotisation de retraite complémentaire ARRCO - AGIRC,
 - cotisation d'assurance chômage,
 - cotisation APEC,
 - cotisations aux régimes de prévoyance d'origine conventionnelle.

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.

Exemple d'éléments non cotisables versés au salarié

Frais de transport, indemnité de panier, de repas...

- *le montant de la somme effectivement perçue par le salarié (net à payer) ;*
- *la date du paiement ;*
- *la mention invitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;*
- *les dates de congés et le montant de l'indemnité de congés payés (période de paie incluant une période de congé).*

☞ *On peut se passer de définir le montant de l'indemnité de congés payés lorsque l'entreprise applique la règle du maintien de salaire.*

- *le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.*

☞ *Les cotisations patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute doivent être indiquées soit sur le bulletin de paie, soit sur un récapitulatif annuel.*

MENTIONS FACULTATIVES

- 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 au FNGS (Fonds National de Garantie des Salaires) ;
- cotisation à un régime de prévoyance (non prévue par la convention collective) ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation à la formation professionnelle continue ;
- versement de transport ;
- cotisation APEC (part patronale) (Association Pour l'Emploi des Cadres) ;
- forfait social.

MENTIONS INTERDITES

- 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

- 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

Bulletin de salaire : SALARIÉ NON CADRE

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du :			Date de la Paie :		
SALAIRE (Base 151,67 h)			* Majoration pour travail de nuit		
* Heures normales (nb d'heures x taux)			* Accessoires : prime d'ancienneté,		
* Heures supplémentaires (nb d'heures x taux)			de rendement, en nature, ...		
SALAIRE BRUT					
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	_____	2,90%	_____		
CSG	_____	5,10%	_____		
ASSURANCE MALADIE	_____	0,75%	_____	12,80%	_____
CONTRIB.SOLIDARITÉ	_____			0,30%	_____
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	_____	0,30%	_____		
ASSURANCE VIEILLESSE	_____				
TA	_____	6,85%	_____	8,50%	_____
Totalité	_____			1,80%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			3,45%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			1,80%	_____
ACCIDENT DU TRAVAIL	_____	variable	_____	1,20%	_____
FNAL	_____			0,50%	_____
VERSEMENT TRANSPORT	_____			2,70%	_____
CHÔMAGE/FNGS	_____				
TA	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
TB	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	_____				
ARRCO T1	_____	3,10%	_____	4,65%	_____
ARRCO T2	_____	8,10%	_____	12,15%	_____
AGFF T1	_____	0,80%	_____	1,20%	_____
AGFF T2	_____	0,90%	_____	1,30%	_____
TA	_____			1,50%	_____
RÉDUCTION FILLON	_____				
TOTAL DES RETENUES		_____	_____	_____	_____
NET À PAYER					
CRDS & CSG (2,90%)					
RETENUES					
FRAIS PROFESSIONNELS					
NET IMPOSABLE					
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

BASE CSG / CRDS :
(brut * 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :

ASSURANCES : MALADIE, VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE ALLOCATIONS FAMILIALES ACCIDENT DU TRAVAIL VIEILLESSE (1,80 %) :

Cotisations dues sur la totalité du brut Sécurité sociale

ASSURANCE VIEILLESSE :
Cotisations dues sur la TA

CHOMAGE :
TA : salaire limité à 1 plafond mensuel de Sécurité sociale (3 170 € pour 2015)

TB : salaire compris entre 1 plafond mensuel de Sécurité sociale et 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale soit : de 3 171 à 12 680 € pour 2015

T1 : salaire limité à 1 plafond mensuel de Sécurité sociale (3 170 € pour 2015)

T2 : salaire compris entre 1 plafond mensuel de Sécurité sociale et 3 plafonds mensuels de Sécurité sociale de 3 171 € à 9 510 €

NET À PAYER :
Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

NET IMPOSABLE :
Net + CSG/CRDS non déductible

Bulletin de salaire : SALARIÉ - ARTICLE 4 ou 4 bis

BASE CSG / CRDS :
(brut * 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :

ASSURANCES : MALADIE, VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE ALLOCATIONS FAMILIALES ACCIDENT DU TRAVAIL :
Cotisations dues sur la totalité du brut Sécurité sociale

ASSURANCE VIEILLESSE :
(6,85 % ; 8,50 %)
Cotisations dues dans la limite du plafond mensuel Sécurité sociale

CHÔMAGE :
TA : salaire limité à 1 plafond mensuel Sécurité sociale (3 170€ pour 2015)
TB : salaire compris entre 1 plafond mensuel de SS et 4 plafonds mensuels S soit de 3 171 € à 12 680 € pour 2015

TC : salaire compris entre 4 et 8 plafonds mensuels de SS soit : de 12 681 € à 25 360 € pour 2015

ARRCO :
3,10 % et 4,65 % : taux minimums

AGIRC :
7,80 % et 12,75 % : taux maximums

CET :
Brut Sécurité sociale limité à 8 plafonds mensuels de SS

NET À PAYER :
Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales
NET IMPOSABLE :
Net + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du :			Date de la Paie :		
SALAIRE (Base 151,67 h)			* Accessoires : prime d'ancienneté, de rendement, en nature, ...		
* Heures normales (nb d'heures x taux)					
* heures supplémentaires ou Forfait heures					
SALAIRE BRUT					
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	_____	2,90%	_____		
CSG	_____	5,10%	_____		
ASSURANCE MALADIE	_____	0,75%	_____	12,80%	_____
CONTRIB.SOLIDARITÉ	_____			0,30%	
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	_____	0,30%	_____		
ASSURANCE VIEILLESSE	_____				
TA	_____	6,85%	_____	8,50%	_____
Totalité	_____			1,80%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			5,25%	_____
ACCIDENT DU TRAVAIL	_____				
FNAL	_____			0,50%	_____
VERSEMENT TRANSPORT	_____			2,70%	_____
CHÔMAGE/FNGS	_____				
TA	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
TB	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	_____				
ARRCO	_____	3,10%	_____	4,65%	_____
AGIRC TB	_____	7,80%	_____	12,75%	_____
AGIRC TC	_____	7,80%	_____	12,75%	_____
AGFF TA	_____	0,80%	_____	1,20%	_____
AGFF TB	_____	0,90%	_____	1,30%	_____
APEC TA+TB	_____	0,024%	_____	0,036%	_____
CET	_____	0,13%	_____	0,22%	_____
PRÉVOYANCE	_____				
TA	_____			1,50%	_____
TOTAL DES RETENUES	_____		_____		_____
NET À PAYER					
CRDS & CSG (2,90%)					
RETENUES					
FRAIS PROFESSIONNELS					
NET IMPOSABLE					
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

Bulletin de salaire : SALARIÉ - ARTICLE 36

BASE CSG / CRDS :
(brut * 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :

ASSURANCES : MALADIE, VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE ALLOCATIONS FAMILIALES ACCIDENT DU TRAVAIL :
Cotisations dues sur la totalité du brut sécurité sociale

ASSURANCE VIEILLESSE :
(6,85 % ; 8,50 %)
Cotisations dues dans la limite du plafond mensuel Sécurité sociale

CHÔMAGE :
TA : salaire limité à 1 plafond mensuel Sécurité sociale (3 170 € pour 2015)

TB : salaire compris entre 1 plafond mensuel SS et 4 plafonds mensuels SS soit de 3 171 € à 12 680 € pour 2015

TC : salaire compris entre 4 et 8 plafonds mensuels SS soit de 12 681 € à 25 360 € pour 2015

ARRCO :
3,10 % et 4,68 % : taux minimums

AGIRC :
7,75 % et 12,68 % : taux maximums

CET :
Brut Sécurité sociale limité à 8 plafonds mensuels de SS

APEC : l'APEC n'est pas due pour les articles 36

NET À PAYER :
Brut sécurité sociale - total des retenues salariales

NET IMPOSABLE :
Net + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du :			Date de la Paie :		
SALAIRE (Base 151,67 h)			* Accessoires : prime d'ancienneté, de rendement, en nature, ...		
* Heures normales (nb d'heures x taux)					
* heures supplémentaires ou Forfait heures					
SALAIRE BRUT					
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	_____	2,90%	_____		
CSG	_____	5,10%	_____		
ASSURANCE MALADIE	_____	0,75%	_____	12,80%	_____
CONTRIB.SOLIDARITÉ	_____			0,30%	
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	_____	0,30%	_____		
ASSURANCE VIEILLESSE	_____				
TA	_____	6,85%	_____	8,05%	_____
Totalité	_____			1,80%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			3,45%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			1,80%	_____
ACCIDENT DU TRAVAIL	_____				
FNAL	_____			0,50%	_____
VERSEMENT TRANSPORT	_____			2,70%	_____
CHÔMAGE/FNGS	_____				
TA	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
TB	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	_____				
ARRCO	_____	3,10%	_____	4,65%	_____
AGIRC TB	_____	7,80%	_____	12,65%	_____
AGIRC TC	_____	7,80%	_____	12,65%	_____
AGFF TA	_____	0,80%	_____	1,20%	_____
AGFF TB	_____	0,90%	_____	1,30%	_____
CET	_____	0,13%	_____	0,22%	_____
PRÉVOYANCE	_____				
TA	_____			1,50%	_____
TOTAL DES RETENUES	_____		_____		_____
NET À PAYER					
CRDS & CSG (2,90%)					
RETENUES					
FRAIS PROFESSIONNELS					
NET IMPOSABLE					
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

CAS PARTICULIERS

AVANTAGES VERSÉS PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

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 salariés présentent les justificatifs de leurs dépenses pourront ne pas être indiqués sur le bulletin de paie.

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 ;
- 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 **1,75** % 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 : **5,011** % (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 **38 040** € x 1 % = **380,40** € pour **2015**.

Régimes conventionnels légalement obligatoires

- assurance chômage : l'entreprise peut regrouper sur une même ligne les 2 contributions recouvrées par Pôle emploi, à savoir :
 - les cotisations d'assurance chômage,
 - les cotisations AGS.

Dans le but d'informer le salarié, la ligne peut être intitulée "Assurance chômage (dont AGS)".

- retraite complémentaire : le bulletin de paie doit faire apparaître les cotisations dues au :
 - régime de l'ARRCO (Association des Régimes de Retraite Complémentaire),
 - régime de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres).

La cotisation AGFF, de même que la cotisation APEC peuvent, par ailleurs, être regroupées avec les cotisations ARRCO (TA) et AGIRC (TB).

La CET (Contribution Exceptionnelle Temporaire) doit, par contre, faire l'objet d'une ligne distincte, son assiette étant distincte de celle des autres cotisations recouvrées par l'AGIRC.

■ les 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.

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

■ les régimes facultatifs et les 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. 3243-1 du Code du travail, la mention de ce précompte doit figurer sur le bulletin de salaire.

REGROUPEMENT DES COTISATIONS

Lorsque l'entreprise 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.

DÉMATÉRIALISATION DU BULLETIN DE PAYE

Avec l'accord du salarié concerné, l'entreprise peut remettre au salarié le bulletin de paye sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article L. 3243-2 du Code du travail

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE I

SALAIRE ÉGAL AU SMIC - ENTREPRISE DONT LA DURÉE DU TRAVAIL EST FIXÉE À 35 HEURES HEBDOMADAIRES ET DONT L'FFECTIF EST SUPÉRIEUR À 20 SALARIÉS

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

Salaire brut mensuel 1 457,55 €

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
SS ⁽¹⁾	1 457,55	7,900 %	- 115,15	29,15%	424,88
Chômage ⁽²⁾	1 457,55	2,400 %	- 34,98	4,300 %	62,67
Retraite					
ARRCO ⁽³⁾	1 457,55	3,90 %	- 56,84	5,850 %	85,27
Prévoyance	1 457,55	1,000 %	- 14,57	2,000 %	29,14
CSG/CRDS ⁽⁴⁾	1 457,55	2,849 %	- 41,53		
CSG ⁽⁵⁾	1 457,55	5,011 %	- 73,04		
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁶⁾	29,14	2,900 %	- 0,85		
CSG sur prévoyance ⁽⁶⁾	29,14	5,100 %	- 1,49		
Autres charges ⁽⁷⁾	1 457,55			2,73 %	39,79
Réduction ⁽⁸⁾					- 413,22
Total			- 333,46		228,33
Net à payer			1 119,10		
Net imposable			1 161,48		

⁽¹⁾ Risques :

- ps = part salariale ; pp = part patronale,
- maladie, maternité, invalidité, décès (0,75 % ps ; 12,80 % pp), contribution de solidarité (0,30 % pp),
- vieillesse (6,85 % ps ; 10,30 % pp),
- vieillesse déplafonnée (0,30 % ps),
- cotisation allocations familiales (3,45 % pp),
- accidents du travail (2,30 % pp dans l'exemple).

⁽²⁾ 2,40 % ps pour Pôle emploi ; 4,30 % pp dont 4,00 % pour Pôle emploi et 0,30 % pour l'AGS.

⁽³⁾ Taux d'appel retenu : 3,90 % ps dont 3,10 % pour l'ARRCO et 0,80 % pour l'AGFF ; 5,85 % pp dont 4,65 % pour l'ARRCO et 1,20 % pour l'AGFF.

⁽⁴⁾ (Salaire brut) x 2,849 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 2,90 % ; 2,90 % ps dont 2,40 % de CSG et 0,50 % de CRDS.

⁽⁵⁾ Salaire brut x 5,011 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 5,10 %.

⁽⁶⁾ Cotisation patronale de prévoyance x 2,90 % (ND) et 5,10 % (D).

⁽⁷⁾ Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction.

⁽⁸⁾ Réduction de charges patronales : coefficient :

$$\frac{0,2835}{0,60} \times \left[1,60 \times \left(\frac{1\,457,55}{1457,55} \right) - 1 \right] = 0,2835$$

Réduction : 1 457,55 x 0,2835 = 413,22 €.

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE II

SALAIRE INFÉRIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN NON-CADRE

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

Salaire brut mensuel.	1 600 €
Autres éléments de rémunération. . .	400 €
Total	2 000 €

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
SS ⁽¹⁾	2 000	7,900 %	- 158,00	29,15 %	583,00
Chômage ⁽²⁾	2 000	2,400 %	- 48,00	4,300 %	86,00
Retraite					
ARRCO ⁽³⁾	2 000	3,900 %	- 78,00	5,85 %	117,00
Prévoyance	2 000	1,000 %	- 20,00	2,000 %	40,00
CSG/CRDS ⁽⁴⁾	2 000	2,849 %	- 56,99		
CSG ⁽⁵⁾	2 000	5,011 %	- 100,22		
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁶⁾	40,00	2,900 %	- 1,16		
CSG sur prévoyance ⁽⁶⁾	40,00	5,100 %	- 2,04		
Autres charges ⁽⁷⁾	2 000			2,73 %	54,60
Réduction ⁽⁸⁾					- 157,00
Total			- 464,41		723,60
Net à payer			1 535,59		
Net imposable			1 593,74		

⁽¹⁾ Risques :

- ps = part salariale ; pp = part patronale,
- maladie, maternité, invalidité, décès (0,75 % ps ; 12,80 % pp), contribution de solidarité (0,30 % pp),
- vieillesse (6,85 % ps ; 10,30 % pp),
- vieillesse déplafonnée (0,30 % ps),
- cotisation allocations familiales (3,45 % pp),
- accidents du travail (2,30 % pp dans l'exemple).

⁽²⁾ 2,40 % ps pour Pôle emploi ; 4,30 % pp dont 4,00 % pour Pôle emploi et 0,30 % pour l'AGS.

⁽³⁾ Taux d'appel retenu : 3,90 % ps dont 3,10 % pour l'ARRCO et 0,80 % pour l'AGFF ; 5,85 % pp dont 4,65 % pour l'ARRCO et 1,20 % pour l'AGFF.

⁽⁴⁾ (Salaire brut) x 2,849 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 2,90 % ; 2,90 % ps dont 2,40 % de CSG et 0,50 % de CRDS.

⁽⁵⁾ (Salaire brut) x 5,011 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 5,10 %.

⁽⁶⁾ Cotisation patronale de prévoyance x 2,90 % (ND) et 5,10 % (D).

⁽⁷⁾ Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction.

⁽⁸⁾ Réduction de charges patronales : $R = \text{brut Sécurité sociale} \times \text{coefficient}$ ($R = 2\,000 \times 0,0678 = 135,60 \text{ €}$).

$$\text{Réduction} : \frac{0,2835}{0,60} \times (1,60 \left[\begin{array}{c} 1457,55 \\ 2\,000 \end{array} \right] - 1) = 0,0785$$

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE III

SALAIRE SUPÉRIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN CADRE

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

Salaire brut mensuel 4 000 €
--

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
Vieillesse et FNAL ⁽¹⁾	3 170	6,850 %	- 217,15	8,50 %	269,45
Cotisation déplafonnée ⁽¹⁾	4 000	1,050 %	- 42,00	22,450 %	898,00
Chômage ⁽²⁾					
TA	3 170	2,400 %	- 76,08	4,300 %	136,31
TB	830	2,400 %	- 19,92	4,300 %	35,69
Retraite ⁽³⁾					
ARRCO TA	3 170	3,90 %	- 123,63	5,850 %	185,50
AGIRC TB ⁽⁴⁾	830	8,724 %	- 72,41	14,086 %	116,91
AGIRC CET	4 000	0,130 %	- 5,20	0,220 %	8,80
Prévoyance	4 000	1,000 %	- 40,00	2,000 %	80,00
CSG/CRDS ⁽⁵⁾	4 000	2,849 %	- 113,97		
CSG ⁽⁶⁾	4 000	5,011 %	- 200,44		
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁷⁾	80	2,900 %	- 2,32		
Mutuelle					60,00
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁷⁾	80	5,100 %	- 4,08		
Autres charges ⁽⁸⁾	4 000			2,73 %	109,20
Total			- 917,20		1 899,86
Net à payer			3 082,80		
Net imposable			3 199,09		

⁽¹⁾ Risques :

- ps = part salariale ; pp = part patronale,,
- maladie, maternité, invalidité, décès (0,75 % ps ; 12,80 % pp), contribution de solidarité autonomie 0,30 % pp),
- vieillesse (1,80 % pp),
- vieillesse déplafonnée (0,30 % ps),
- vieillesse plafonnée : ps : 6,85% pp : 8,50%
- cotisation allocations familiales (5,25 % pp),
- accidents du travail (2,30 % pp dans l'exemple).

⁽²⁾ 2,40 % ps pour Pôle emploi ; 4,30 % pp dont 4,00 % pour Pôle emploi et 0,30 % pour l'AGS,

⁽³⁾ Taux d'appel retenu : 3,90 % ps dont 3,10 % pour l'ARRCO et 0,80 % pour l'AGFF ; 5,85 % pp dont 4,65 % pour l'ARRCO et 1,20 % pour l'AGFF,

⁽⁴⁾ Taux d'appel retenu : 20,55 % soit 8,724 % ps dont 0,024 % pour l'APEC et 0,90 % pour l'AGFF et 14,086 % pp dont 0,036 % pour l'APEC et 1,30 % pour l'AGFF,

⁽⁵⁾ (Salaire brut) x 2,849 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 2,90 % ; 2,90 % ps dont 2,40 % de CSG et 0,50 % de CRDS,

⁽⁶⁾ (Salaire brut) x 5,011 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 5,10 %,

⁽⁷⁾ Cotisation patronale x 2,90 % (ND) et 5,10 % (D),

⁽⁸⁾ Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction.