

// le dossier juridique

Les modifications du bulletin de paie

Clarification et dématérialisation du bulletin

À six mois de l'extension aux entreprises de moins de 300 salariés du nouveau bulletin de paie, déjà obligatoire pour celles d'au moins 300 salariés, ce dossier fait le point sur toutes les modifications récentes apportées au bulletin. Entre autres mesures de clarification, citons le regroupement des lignes de cotisations par risque, la suppression du nom des organismes ou encore des dispositions visant à faire apparaître le futur prélèvement à la source. Autres nouveautés, les mesures favorisant la dématérialisation du bulletin de paie.

Améliorer la lisibilité et la compréhension d'un bulletin de paie pouvant atteindre les 40 lignes là où ceux de nos voisins européens en affichent parfois moins de dix, tel est l'objectif de la réforme mise en œuvre par le décret n° 2016-190 et l'arrêté du 25 février 2016. Déjà obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, la **clarification du bulletin de paie** sera généralisée à toutes les entreprises au **1^{er} janvier 2018**. Autre aspect des modifications récentes portant sur le bulletin de paie, la **dématérialisation** reste facultative, mais est fortement encouragée par l'article 54 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (loi Travail) et son décret d'application n° 2016-1762 du 16 décembre 2016.

1 La clarification du bulletin de paie

LES AXES DE CLARIFICATION RETENUS

Le constat d'un bulletin de paie insuffisamment compréhensible en raison du nombre important de mentions, de la diversité des intitulés, ainsi que de l'absence d'harmonisation, a mené à la création de la « commission Sciberras » qui a rendu son rapport le 27 juillet 2015. Entre autres mesures, celle-ci a notamment proposé de clarifier le bulletin de paie selon les axes suivants :

- le **regroupement** des lignes de cotisations sociales par **risque** (santé, retraite, chômage, famille, accident du travail/maladie professionnelle) pour renforcer la compréhension du bulletin de paie ;

- la **normalisation des intitulés** en définissant, pour chaque ligne du bulletin, la mention la plus compréhensible possible ;
- le **regroupement des autres contributions** à la seule charge de l'employeur (Fnal, VT, etc.) ;
- la **mention du total des allègements** de cotisations le cas échéant appliqués, pour rendre plus visible à la fois le coût du travail et la politique engagée par le gouvernement de réduction du coût du travail.

Ces recommandations ont trouvé une traduction dans le décret n° 2016-190 du 25 février 2016 qui modifie les articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du Code du travail. Le contenu du nouveau bulletin de paie est précisé par un arrêté de même date qui prévoit aussi deux maquettes de bulletins de paie clarifiés, l'une pour les cadres et l'autre pour les non-cadres. D'autres précisions ont été apportées par le décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 concernant le prélèvement à la source et la mention du taux de cotisations patronales.

À NOTER Le terme de « clarification » est préféré à celui de « simplification », dans la mesure où la réforme ne simplifie pas la paie en tant que telle, mais améliore seulement la lisibilité du bulletin de paie.

LES MENTIONS DEVANT FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAIE

Le décret du 25 février 2016 a partiellement modifié la liste des éléments à mentionner sur le bulletin de paie clarifié (*C. trav.*, art. R. 3243-1).

Au **1^{er} janvier 2018**, pour toutes les entreprises, le bulletin de paie devra mentionner notamment :

- l'identité de l'**employeur** : nom, adresse, numéro Siret, code APE ou NAF;
- l'identité du **salarié** : nom, emploi, niveau ou coefficient hiérarchique;
- l'intitulé de la **convention collective applicable** (ou la référence au Code du travail concernant les congés payés et les délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail);
- 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 et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes, ou l'indication de la **base de calcul du salaire** lorsque par exception, celle-ci n'est pas la durée du travail;
- les **dates de congés** et le montant de l'indemnité de congés payés (s'ils interviennent sur la période concernée par le bulletin de paie);
- la **rémunération brute**;
- la nature et le montant des «**accessoires de salaire**» (primes, avantages en nature, frais professionnels...) soumis aux cotisations salariales et patronales;
- le montant et l'assiette des **cotisations et contributions sociales**;
- la nature et le montant des **autres versements et retenues**;
- la **rémunération nette**;
- la **date de paiement**;
- le **montant total versé par l'employeur** (rémunération, cotisations et contributions patronales, déduction faite des exonérations);
- le montant des **exonérations** et exemptions de cotisations et contributions sociales;
- la mention de l'existence de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail *service-public.fr*, pour plus d'explications sur les différents termes utilisés;
- la mention en caractères très apparents que «**le bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée**» (*C. trav., art. R. 3243-5*).

☑ Mentions liées au prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019

Lorsque le prélèvement à la source entrera en vigueur, le bulletin de paie devra indiquer l'**assiette**, le **taux** et le **montant** de la retenue à la source. Il devra aussi mentionner la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

À NOTER L'entrée en vigueur du prélèvement à la source a été repoussée au 1^{er} janvier 2019 (*v. l'actualité n° 17341 du 8 juin 2017*).

☑ Suppression de la mention du taux des cotisations patronales au 1^{er} janvier 2018

Le décret du 9 mai 2017 précité a mis fin à une contradiction résultant de l'application combinée du décret et de l'arrêté du 25 février 2016. En effet, alors que le décret imposait la mention du taux (en plus du montant et de l'assiette) des cotisations et contributions patronales d'origine légale et conventionnelle, celui-ci ne figurait pas dans la maquette fixée par l'arrêté.

Dans son questions/réponses publié avec le rapport Sciberras du 20 février 2017 (*v. ci-après*), la Direction de la sécurité sociale avait adopté une position souple en laissant à l'entreprise la possibilité de faire figurer ou non ce taux sur le bulletin de paie.

Cette contradiction est désormais levée par l'article 10 du décret du 9 mai 2017 qui a **supprimé des mentions**

devant figurer sur le bulletin le «**taux patronal**», conformément à la maquette fixée par l'arrêté.

Cette modification entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2018**.

À NOTER L'article R. 3243-3 du Code du travail, prévoyant la remise d'un récapitulatif annuel mentionnant le montant et le taux de cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute, a été abrogé par le décret du 25 février 2016. Cette abrogation est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises de plus de 300 salariés et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises de moins de 300 salariés. L'employeur n'a ou n'aura donc plus l'obligation de remettre aux salariés le récapitulatif annuel présentant les regroupements de cotisations et contributions patronales.

☑ Ordre et libellé des lignes

En ce qui concerne les libellés et l'ordre des informations à faire figurer sur le bulletin de paie, le décret du 25 février 2016 renvoie à l'arrêté de même date (*C. trav., art. R. 3243-2*). Celui-ci applique le **regroupement des lignes par risque** et **supprime la mention des organismes** de protection sociale destinataires des versements. La maquette de l'arrêté organise les lignes de risques selon cet ordre :

- **santé**;
- **AT/MP**;
- **retraite**;
- **famille/sécurité sociale**;
- **assurance chômage**.

L'arrêté précise également que la rubrique «**Autres contributions dues par l'employeur**» agrège les contributions dues uniquement par l'employeur, notamment le **versement transport**, la contribution au **Fnal** (Fonds national d'aide au logement), la contribution **solidarité autonomie**, le **forfait social**, la **taxe d'apprentissage** et la contribution patronale au **financement** des organisations **syndicales**.

Les mentions relatives à la **CSG** et la **CRDS** font l'objet de deux lignes distinguant la **CSG non imposable** à l'impôt sur le revenu et la **CSG/CRDS imposables**.

☑ Mentions interdites : pas de changement

Les mentions interdites n'ont quant à elles pas été modifiées. Aucune mention relative à l'exercice du **droit de grève** et à l'activité de **représentation** du personnel ne doit figurer sur le bulletin de paie. En pratique, le non-paiement des heures de grève est retracé par l'intitulé «**absence non rémunérée**» tandis que la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation du personnel figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie, qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié (*C. trav., art. R. 3243-4*).

☑ Sanctions encourues en cas de défaut de délivrance ou d'irrégularité

Le décret du 25 février 2016 n'apporte aucune évolution. Ainsi, le défaut de délivrance ou l'irrégularité du bulletin de paie reste sanctionné par une amende de 3^e classe soit **450 € par bulletin** de paie non remis ou irrégulier (*C. trav., art. R. 3246-2*).

LES ÉCLAIRAGES DE LA DSS

À l'issue de la phase pilote qui a vu la participation de dix grandes entreprises (environ 100 000 salariés), un questions/réponses a été élaboré par la Direction

de la sécurité sociale afin d'apporter des précisions sur un certain nombre de questions et problématiques rencontrées par les entreprises, principalement sur des « sujets non explicités dans les textes réglementaires ». Ce questions/réponses a été intégré au rapport Sciberras du 20 février 2017 (v. l'actualité n° 17271 du 22 février 2017).

La DSS a notamment précisé les points suivants :

- en cas de **taux réduit de la cotisation famille**, le taux à faire figurer sur le bulletin de paie est le taux réduit ;
- la **cotisation AGS** est à agréger avec la ligne « assurance chômage » ;
- la **formation professionnelle** et la participation des employeurs à l'effort de **construction** (Peec) peuvent être regroupées dans la rubrique « Autres contributions de l'employeur » ;
- la **CET** (contribution exceptionnelle et temporaire) est « de préférence » à ajouter à la ligne « complémentaire retraite », mais une souplesse est laissée aux entreprises sur ce point ;
- la contribution versée aux **caisses de congés payés** devrait figurer dans la catégorie « cotisations statutaires ou prévues par la convention collective » ;
- les cotisations **AGFF** doivent être globalisées dans la ligne « retraite complémentaire », car l'assiette est identique ;
- la cotisation à la **Caisse des Français de l'étranger** doit être présentée distinctement de la rubrique « sécurité sociale » ;
- les **cotisations vieillesse plafonnées et déplafonnées** doivent figurer sur deux lignes distinctes et ne peuvent donc être regroupées ;
- le financement par le **CE** de tout ou partie du **régime complémentaire santé** doit apparaître non pas dans la rubrique « complémentaire santé », mais dans une rubrique à part, puisqu'il ne se substitue pas en tant que tel aux cotisations ;
- la présentation de la **taxe sur les salaires** est laissée au libre choix des entreprises ;
- en cas d'intitulé trop long, il convient de privilégier une formulation de l'intitulé sur deux lignes plutôt que l'usage d'abréviations ou d'acronymes.

LES POINTS À ÉCLAIRCIR SUSCEPTIBLES DE MODIFICATIONS

Un certain nombre de points ont été identifiés par le rapport Sciberras du 20 février 2017 comme devant faire l'objet de modifications pour faciliter le déploiement du nouveau bulletin de paie.

Certains ont déjà été clarifiés par le décret du 9 mai 2017, comme la **suppression de la mention du taux de cotisations patronales** et les mentions relatives au PAS (v. page 2).

D'autres devraient faire l'objet d'aménagements dans les prochains mois. Ainsi :

- le **taux réduit de cotisations d'allocation familiale**. La DSS considère que lorsqu'un salarié bénéficie de ce taux, celui-ci doit apparaître sur la ligne afférente. Cette solution n'est pas exactement conforme au décret du 25 février 2016 qui prévoit l'indication du montant, de l'assiette et du taux avant déduction des exonérations et exemptions (*C. trav., art. R. 3243-1, 8°, a*) ;
- la mention du taux de cotisations dans la ligne « **Autres contributions dues par l'employeur** ». D'après le rapport Sciberras du 20 février 2017, « l'affichage du taux (à l'inverse d'un montant), tel qu'il semble obligatoire à la

lecture du décret, est problématique pour cette ligne, puisque celle-ci regroupe des contributions correspondant à des taux différents et éventuellement à des bases différentes » ;

- l'ajout de la **contribution à la formation professionnelle** dans la liste des contributions figurant dans la rubrique « Autres contributions dues par l'employeur » (précisons que cette liste est non exhaustive) ;
- l'**alignement des rubriques** dans le même ordre pour les **maquettes cadres et non-cadres**, en positionnant la rubrique « Autres cotisations dues par l'employeur » avant la rubrique « cotisations statutaires ou prévues par la convention collective ».

2 Le bulletin de paie dématérialisé

La dématérialisation du bulletin de paie reste facultative, mais a été fortement encouragée par l'article 54 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (loi Travail) et son décret d'application n° 2016-1762 du 16 décembre 2016. En effet, depuis le **1^{er} janvier 2017**, il n'est donc **plus nécessaire** de recueillir l'**accord préalable du salarié** pour mettre en place le bulletin de paie électronique. L'option pour la dématérialisation du bulletin est à l'initiative de l'employeur uniquement. Ce n'est qu'en cas de **refus du salarié** de recevoir un bulletin de paie dématérialisé que l'employeur devra remettre un **bulletin de paie papier**.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La dématérialisation du bulletin de paie implique un certain nombre d'obligations pour l'employeur, en particulier en matière d'information des salariés (déjà en poste ou à venir) et pour la mise à disposition et la conservation dans le temps des bulletins de paie dématérialisés.

Le non-respect de ces obligations est sanctionné par une amende de 3^e classe, soit **450 € par bulletin de paie** (*C. trav., art. R. 3246-2*).

■ Obligation d'information et possibilité de refus du salarié

Si l'employeur est seul à pouvoir décider de mettre en place la dématérialisation du bulletin de paie, l'article 54 de la loi Travail autorise le salarié à **refuser la dématérialisation** et de continuer à recevoir le bulletin de paie en format papier.

Pour lui permettre d'exercer ce droit, l'employeur doit respecter certaines modalités d'**information** nécessaires lors du passage à la dématérialisation, que ce soit pour les salariés déjà en poste ou les futurs salariés. Ainsi, lorsqu'il décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, l'employeur informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, **un mois avant** la première émission du bulletin de paie sous forme électronique. Pour les nouveaux salariés, cette information doit être fournie au moment de l'embauche (*C. trav., art. D. 3243-7*).

De la même manière, le salarié doit **notifier son refus** par tout moyen conférant date certaine. Il peut faire part de son opposition à **tout moment**, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique (*C. trav., art.*

D. 3243-7). L'employeur devra **tenir compte de l'opposition** du salarié dans les meilleurs délais et au plus tard **trois mois** suivant la notification de refus (C. trav., art. D. 3243-7).

■ Mise à disposition et conservation des bulletins de paie dématérialisés

Lorsqu'il met en place le bulletin de paie électronique, l'employeur arrête les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie, « dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la **disponibilité**, la **confidentialité** des données, ainsi que leur **accessibilité** dans le cadre du service en ligne associé au compte personnel d'activité (CPA) » (C. trav., art. L. 3243-2).

Cette disponibilité du bulletin doit être garantie **pendant 50 ans** ou jusqu'aux **75 ans du salarié**. Les salariés doivent être mis en mesure de **recupérer à tout moment** l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, « sans manipulation complexe ou répétitive et dans un format électronique structuré et couramment utilisé » (C. trav., art. D. 3243-8). Concrètement cela

prend la forme d'un « **coffre-fort électronique** » accessible au salarié *via* son **compte personnel d'activité** (C. trav., art. R. 3243-9).

Il est prévu qu'en cas de **fermeture du service** de mise à disposition des bulletins de paie dématérialisés du prestataire ou de l'employeur lorsqu'il assure lui-même la conservation, les utilisateurs devront être **informés au moins trois mois avant**, pour leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés (C. trav., art. D. 3243-8).

À NOTER Les bulletins de paie dématérialisés ne sont pas stockés sur le CPA, mais y sont simplement affichés lorsque le titulaire du compte en fait la demande, d'après la délibération de la Commission nationale de l'informatique et des libertés relative au décret du 16 décembre 2016.

SOURCES// • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août • D. n° 2016-190 du 25 février 2016, JO 26 février • Arr. du 25 février 2016, NOR: FCPS1604433A • D. n° 2016-1762 du 16 décembre 2016, JO 18 décembre • D. n° 2017-858 du 9 mai 2017, JO 10 mai

 **CONSULTER LES DOCUMENTS SUR:**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

LE BULLETIN DE PAIE CLARIFIÉ: ANCIEN MODÈLE

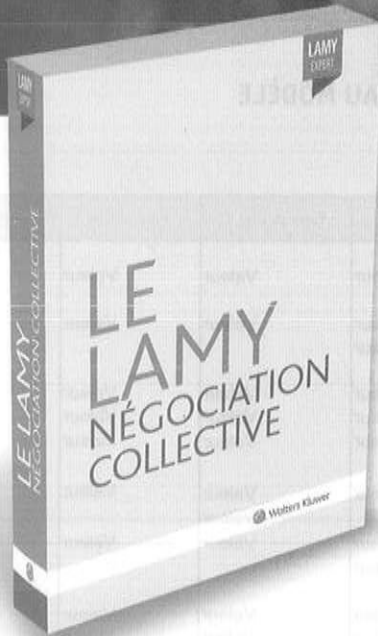
	Base	Taux Sal	Part sal	Gain sal	Taux Pat	Part pat
Salaire de base	151,67	11,867871		1800		
Heures supplémentaires	17,33	14,8348388		257,09		
Prime exceptionnelle				459,04		
Salaire brut total				2516,13		
URSSAF Maladie régime général	2516,13	0,75%	18,87		12,89%	324,33
URSSAF Allocations familiales	2516,13				3,45%	86,81
URSSAF Vieillesse déplafonnée	2516,13	0,40%	10,06		1,90%	47,81
URSSAF Vieillesse tranche A	2516,13	6,90%	173,61		8,55%	215,13
URSSAF FNAL tranche A	2516,13				0,10%	2,52
URSSAF Contribution solidarité	2516,13				0,30%	7,55
URSSAF Contribution au dialogue social	2516,13				0,02%	0,4
URSSAF Cotisation de base pénibilité	2516,13				0,01%	0,25
CICE	2516,13					
URSSAF Réduction de cotisations						-93,55
Assurance Chômage	2516,13	2,40%	60,39		4,00%	100,65
Cotisation A.G.S.	2516,13				0,20%	5,03
Retraite ARRCO non cadres tr.1	2516,13	3,10%	78		4,65%	117
AGFF ARRCO non cadres tr.1	2516,13	0,80%	20,13		1,20%	30,19
Prévoyance tr.1	2516,13	0,33%	8,38		1,00%	25,19
Mutuelle base forfaitaire Non cadre	3269	0,415	13,57		1,245	40,7
Taxe d'apprentissage	2516,13				0,68%	17,11
Formation professionnelle	2516,13				0,55%	13,84
URSSAF CSG déductible	2537,99	5,10%	129,44			
** TOTAL COTISATIONS **			512,45			940,96
Tickets Restaurant	20	5	100		5	100
Pass Navigo				36,5		36,5
Net fiscal				2044,38		
URSSAF CSG/CRDS	2537,99	2,90%	73,6			
Net à payer				1866,58		

**LE BULLETIN DE PAIE CLARIFIÉ : NOUVEAU MODÈLE
NON-CADRES**

<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>				
<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 1</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<i>Complémentaire Tranche 2</i>				
<i>Supplémentaire</i>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE-SÉCURITÉ SOCIALE	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

**LE BULLETIN DE PAIE CLARIFIÉ : NOUVEAU MODÈLE
CADRES**

<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>				
<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 Minimale 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



Le Lamy Négociation Collective
*Droit social maîtrisé :
accords sécurisés !*

**Tout savoir sur le droit et la pratique
de la Négociation collective pour :**

- Appréhender parfaitement tous les enjeux juridiques
- Piloter efficacement la négociation
- Sécuriser vos accords sur le plan juridique
- Minimiser les risques de contentieux

En savoir +



Wolters Kluwer France - SAS au capital de 155 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 00130 - RCS PARIS

Plus d'informations www.wkf.fr 0 825 08 08 00 Service 8,15 € / min
hors appel