Textes de loi et références

Code du travail : articles L3243-1 à L3243-5
Remise au salarié

Code du travail : articles R3243-1 à R3243-9
Mentions obligatoires, facultatives et interdites

Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

Circulaire du 30 juin 2005 relative à la simplification du bulletin de paie

Arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations du bulletin de paie (article R3243-2 du code du travail)

Arrêté du 9 mai 2018 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R3243-2 du code du travail

Arrêté du 23 décembre 2021 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R3243-2 du code du travail

Imprimé par nos soins

CFE CGC
Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution juillet 2022

Les Fiches Techniques

Bulletin de Salaire

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

CFE CGC
Militant et plus

Vérifié le 9 juillet 2022

L'employeur doit remettre une fiche de paie (également appelée bulletin de salaire) au salarié. Le document doit comporter diverses mentions obligatoires. Certaines mentions sont interdites. Des rubriques liées aux cotisations et contributions sociales doivent figurer sur la fiche de paie.

Qui est concerné ?

Tout salarié doit recevoir une fiche de paie lors du paiement du salaire.

Comment est transmise la fiche de paie ?

Depuis 2017, la dématérialisation de la fiche de paie est devenue le principe et le format papier l'exception, sauf en cas de désaccord du salarié.

Pour la remise de la fiche de paie électronique, l'employeur doit indiquer au salarié les conditions dans lesquelles la fiche de paie est disponible.

L'employeur doit conserver un double de la fiche de paie (sous forme papier ou électronique) pendant une durée de 5 ans.

Le salarié peut refuser de recevoir sa fiche de paie de manière dématérialisée. Il le signale à l'employeur.

Sanction en cas de non remise

Si l'employeur ne remet pas régulièrement la fiche de paie, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

L'employeur peut être condamné à une amende pouvant atteindre 450 € par fiche non remise.

L'employeur peut également être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié.

Duplicata

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

Depuis 2022 la fiche doit mentionner les éléments suivants :

Zone 1 : identification de l'employeur et du salarié

- 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)
- Convention collective de branche applicable au salarié ou 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 (niveau ou 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

Zone 2 : salaire

- Rémunération brute du salarié
- Montant et assiette: Base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Taux des cotisations et contributions sociales à la charge 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

Zone 3 : cotisations et contributions sociales

- Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques (santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage)
- Montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales
- Montant total versé par l'employeur (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allégements de charges sociales)
- Montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômages et maladie

Zone 4 : net à payer et net imposable

- Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source

Zone 5 : impôt sur le revenu

- Montant net imposable servant de base au calcul du prélèvement à la source
- Cumul annuel des montants nets imposables servant de base au calcul du prélèvement à la source
- Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- Cumul annuel des montants de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- Montant net des heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées
- Cumul annuel des montant d'heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées

Zone 6 : mentions finales

- Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr, rubrique cotisations salariales
- Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée

- En cas d'activité partielle, nombre d'heures indemnisées

Le salarié peut contester le montant ou l'exactitude de sa fiche de paie pendant 3 ans à compter de sa remise.

À savoir : des dispositions particulières s'appliquent pour les salariés affiliés au régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Seules les valeurs correspondant au taux salarial et à la part salarié doivent figurer sur la fiche de paie.

Mentions interdites

L'employeur ne doit pas faire figurer sur la fiche de paie du salarié l'exercice du droit de grève ou les 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 à la fiche de paie.

C'est à l'employeur de l'établir et de la fournir au salarié.

Classement des rubriques

Des rubriques spécifiques sont prévues pour chacune des cotisations ou contributions sociales.

Santé
Sécurité sociale-maladie, maternité, invalidité-décès

Ces cotisations financent les éléments suivants :

- Prise en charge des frais de santé
- Prestations en espèces (indemnités journalières)
- 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 dans l'objectif de compenser la perte de revenus.

Complémentaire santé

Les cotisations de la complémentaire santé 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 en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise.

Retraite

Les cotisations de retraite du régime de base de la sécurité sociale financent le du système obligatoire des retraites.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées selon les conditions suivantes :

- Rémunération brute inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (cotisation vieillesse plafonnée)
- Rémunération brute totale (cotisation vieillesse déplafonnée)

Sécurité sociale plafonnée

Les taux des cotisations sont les suivants :

8,55 % pour la part employeur
6,90 % pour la part salariale

Sécurité sociale déplafonnée

Les taux de la cotisation sont les suivants :

- 1,90 % pour la part employeur
- 0,40 % pour la part salariale sur la totalité de la rémunération

Complémentaire retraite

Les cotisations de retraite complémentaire financent le régime Agirc-Arrco ou Ircantec.

Les cotisations sont composées de 2 tranches :

- Tranche 1 comprise entre le 1er euro et le montant du plafond de la sécurité sociale (3 428 €)
- Tranche 2 comprise entre le montant du plafond de la sécurité sociale (3 428 €) et le montant de 8 fois le montant du plafond de la sécurité sociale

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

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.

Allocations familiales

Cette cotisation de sécurité sociale est destinée au financement des prestations familiales versées par les Caf.

Elle est 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 %.

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 les contributions suivantes :

- Versement transport
- Contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL)
- Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC)
- Contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles et syndicales
- Contribution solidarité autonomie (CSA)
- Forfait social
- Contribution de l'employeur à la formation professionnelle continue

À noter : depuis 2019, la cotisation APEC doit apparaître uniquement sur le bulletin de paie des salariés qui en relèvent.

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

La CSG activité s'applique à l'ensemble des revenus bruts des personnes résidant en France et affiliées à un régime obligatoire français d'assurance maladies. Elle bénéfice 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 6,80 %.

Allégement de cotisations

Cette rubrique comprend les points suivants :

- Allègements généraux dont bénéficient les employeurs au titre des salariés dont les rémunérations brutes sont inférieures à 1,6 Smic
- 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
- 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)

À noter : depuis 2019, la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires doit apparaître sur le bulletin de paie.

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

Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

La fiche de paie doit indiquer les informations suivantes :

- Assiette, taux et montant de la retenue à la source opérée
- Somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source

La mention « Net à payer avant impôt sur le revenu » et la valeur associée doivent être affichées dans une police dont le corps de caractère est au moins égal à 1,5 fois celui utilisé pour les autres lignes du bulletin de paie.