Dernière mise à jour le 02 août 2023

Bulletin de paie : quelles sont les mentions obligatoires et interdites ?

A l'occasion d'une récente publication et l'ajout d'une thématique, le BOSS apporte plusieurs éclairages relatifs à l'établissement du bulletin de salaire. Notre actualité aborde notamment les mentions obligatoires et interdites.

Sommaire

- Bulletin de paie : rappels des règles générales
- Transmission du bulletin de paie
- Conservation : 5 ans
- Construction d'un référentiel
- Nouveau modèle de bulletin de paie
- Mentions obligatoires et interdites sur le bulletin de paie
- Mentions obligatoires
- Mentions obligatoires et interdites sur le bulletin de paie : questions-réponses
- Références

Bulletin de paie : rappels des règles générales

En préambule de sa publication du 5 juillet 2023, le BOSS rappelle quelques notions fondamentales concernant le bulletin de paie comme suit :

Transmission du bulletin de paie

- L'employeur transmet le bulletin de paie « papier » à son salarié au moment du paiement du salaire, quel que soit le montant, la nature de la rémunération ou la forme du contrat ;
- Il peut procéder à une transmission dématérialisée, mais doit indiquer au salarié les conditions dans lesquelles ce dernier peut accéder à son bulletin de paie.

Droit d'opposition

- Le salarié peut s'opposer, à tout moment, à la transmission dématérialisée à condition de signaler son refus à son employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Conservation : 5 ans

- L'employeur garantit l'intégrité, la disponibilité, la confidentialité du document et doit en conserver un double (sous forme papier ou électronique) pendant une durée de 5 ans.

Construction d'un référentiel

Afin d'améliorer la lisibilité du bulletin de paie :

- Le décret n° 2016-190 du 25 février 2016 prévoit la construction d'un référentiel des données obligatoires et des intitulés de paie.

> Extrait du décret :
>
> Notice : afin d'améliorer la lisibilité du bulletin de paie, le décret prévoit la construction d'un référentiel des intitulés de paie, permettant de retenir, pour chaque ligne, la mention la plus compréhensible possible. Un arrêté fixera les libellés obligatoires.

Nouveau modèle de bulletin de paie

- Les évolutions (NDLR : ajout du « montant net social », nouvel ordonnancement cotisations et contributions, nouveaux libellés, etc.) sont applicables à toutes les paies réalisées à compter du 1er juillet 2023 ;
- Toutefois, il est possible d'appliquer le nouveau modèle par anticipation avant cette date.

Régime dérogatoire employeurs publics

Les dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail et l'arrêté ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics.

- Toutefois, les employeurs publics devront également adapter leurs bulletins de paie pour afficher le « montant net social » de leurs agents, susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé.

Mentions obligatoires et interdites sur le bulletin de paie

Le BOSS propose ces informations sous la forme d'un questions/réponses comme suit :

Mentions obligatoires

Les mentions obligatoires :

- Sont fixées à l'article R. 3243-1 du code du travail ;
- Et s'appliquent à tous les employeurs soumis à l'obligation de délivrance d'un document justificatif au moment du versement de la rémunération des personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 du code du travail.

> Article R3243-1
>
> Version en vigueur depuis le 26 mars 2020
>
> Modifié par Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 - art. 1
>
> Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :
>
> 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
>
> 2° Le numéro de la nomenclature d'activité mentionnée au 1° de l'article R. 123-223 du code de commerce caractérisant l'activité de l'établissement d'emploi ainsi que, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national mentionné à l'article R. 123-220 du même code ;
>
> 3° S'il y a lieu, 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 de la relation de travail ;
>
> 4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
>
> 5° 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 :

1. a) 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 ;
2. b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° a) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 13° ainsi que, pour les cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux ;

1. b) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;

9° L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source ;

10° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

11° La date de paiement de cette somme ;

12° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

13° Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée au 5° du III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale, appliquées à la rémunération mentionnée au 7° ;

14° Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a du 8°, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13° ;

15° La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www. service-public. fr ;

16° En cas d'activité partielle :

a) Le nombre d'heures indemnisées ;

b) Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18 ;

c) Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 :

- Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020. II. - Par dérogation au I, pendant une période de douze mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du même code, dans leur réaction antérieure au présent décret, en lieu et place des dispositions du 16° de l'article R. 3243-1 du même code. III. - Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai mentionné aux premier et troisième alinéas de l'article R. 5122-4 du code du travail au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à deux jours.

Mentions obligatoires et interdites sur le bulletin de paie : questions-réponses

Questions	Réponses

En dehors des mentions indiquées dans le modèle du bulletin de paie, quelles mentions sont obligatoires ?

Les mentions obligatoires sont définies à l'article R. 3243-1 du code du travail :
• Le nom, l'adresse de l'employeur et éventuellement l'établissement dont dépend le salarié ;
• Le numéro de la nomenclature d'activité française (NAF ou APE) et le numéro du système d'identification du répertoire des établissements (SIRET) d'emploi du salarié ;
• La convention collective de branche applicable au salarié ou la référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
• Le nom, l'emploi du salarié et sa position dans la classification conventionnelle. Ces trois mentions sont facultatives pour les salariés à domicile et assistants maternels lorsqu'ils sont employés directement par un particulier (article R. 3243-6 du code du travail, article D. 423-15 code de l'action sociale et des familles) ;
• La période et le nombre d'heures de travail, en distinguant les heures au taux normal, les heures supplémentaires (avec la mention des taux appliqués aux heures correspondantes) et, en cas d'activité partielle, le nombre d'heures indemnisées ainsi que le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
• La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés au forfait (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours) ;
• La nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
• La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;
• La rémunération brute, correspondant à la somme à partir de laquelle est calculé le montant net à payer par l'employeur au salarié, après déduction des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires auxquels sont appliqués les éventuelles exonérations et exemptions. Cette mention est facultative pour les salariés à domicile et assistants maternels lorsqu'ils sont employés directement par un particulier (article R. 3243-6 du code du travail, article D. 423-15 code de l'action sociale et des familles) ;
• Les montants et assiettes des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions. La mention de la nature et du montant des cotisations à la charge de l'employeur est facultative pour les salariés à domicile et assistants maternels lorsqu'ils sont employés directement par un particulier (article R. 3243-6 du code du travail, article D. 423-15 code de l'action sociale et des familles) ;
• Les taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié avant déduction des exonérations et exemptions ;
• La nature et le montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail) ;
• Le montant effectivement payé au salarié ;
• La date de paiement du salaire ;
• Les dates de congés et le montant de l'indemnité de congés payés correspondant lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
• Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales applicables ;
• Le montant total versé par l'employeur comprenant la rémunération brute versée au salarié, les cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allégements de charges sociales ;
• La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr ;
• La mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Quelles mentions sont **strictement interdites** sur le bulletin de paie ?	Il est interdit d'indiquer une mention relative : • A l'exercice du droit de grève ; • Ou à l'activité de représentation des salariés.
Les bulletins de paie doivent-ils comporter la mention du portail www.mesdroitssociaux.gouv.fr ?	Cette mention n'est pas obligatoire. • Toutefois, un renvoi vers le site ou l'ajout d'une mention précisant les fonctionnalités du portail est recommandé.
Le modèle provisoire de bulletin de paie applicable du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024 doit-il être strictement appliqué ?	• Le modèle provisoire de bulletin de paie applicable jusqu'à la fin de l'année 2024 ajoute une ligne relative au montant net social afin d'en faciliter la mise en œuvre. • Seul l'ajout de cette ligne est attendu en juillet 2023. • Les anciennes modalités d'affichage, y compris les éventuelles adaptations déjà mises en œuvre, peuvent être maintenues durant cette période.
Le modèle provisoire de juillet 2023 au 31 décembre 2024 conserve les lignes « dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie » et « allègement de cotisations employeur » : est-il possible de supprimer ces lignes ?	Oui • Les modalités de calcul de ces lignes ont été supprimées par l'arrêté du 31 janvier 2023. Leur mention n'est donc plus obligatoire.
Quel modèle appliquer pour des bulletins de paie portant sur des périodes antérieures à juillet 2023 ?	• Le nouveau modèle est applicable à tous les bulletins de paie édités à compter du 1er juillet 2023.

Références

Publication du BOSS, du 5 juillet 2023, thématique « Règles générales relatives au bulletin de paie »

Décret n° 2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie, JO du 26