

## Simplification du bulletin de paie : de la bonne idée au faux simplisme !

La simplification du bulletin de paie est de retour dans le cadre du projet de loi de simplification de la vie économique présenté en Conseil des ministres. S'il suscite beaucoup de débats, comment nier que seuls les plus experts d'entre nous sont capables de déchiffrer l'actuel document, si technique et complexe ?

par Caroline Luche Rocchia, avocate associée Grant Thornton Société d'Avocats en charge de l'activité Droit social et Ingénierie RH et Patrice Chevalier, associé expertise conseil Grant Thornton, directeur national Paie & Conseil Social

Ce souci de rendre plus lisible n'est pas nouveau puisque la loi Warsmann du 22 mars 2012 prévoyait déjà de réduire le nombre de lignes. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, tous les employeurs sont soumis à l'obligation de simplifier les bulletins de paie pour harmoniser et clarifier les informations figurant sur ce document.

La présentation a évolué en 2022 pour faciliter la déclaration d'impôts en faisant apparaître le montant du salaire net imposable puis en juillet 2023 afin de mieux informer les salariés sur les ressources prises en compte pour le calcul de leurs droits à certaines prestations sociales. Le bulletin de salaire fait donc apparaître une nouvelle rubrique libellée « montant net social ».

De nombreuses informations sont obligatoires ainsi que leur mode de présentation (C. trav., art. R. 3243-1 et R. 3243-5, art. R. 3243-2). Le Code du travail prévoit des sanctions pouvant aller jusqu'à 450 euros d'amende par infraction constatée (art. R. 3246-2). Certaines branches professionnelles, en particulier celles du BTP prévoient en outre des mentions conventionnelles supplémentaires.

Si le Gouvernement veut laisser le temps aux travaux réglementaires et aux concertations, il n'a pas caché son intention de voir réduire le bulletin aujourd'hui de 55 lignes à 15 en 2027.

Si l'objectif affiché, rendre plus lisible et compréhensible le bulletin de paie pour les salariés tout en facilitant son élaboration par les employeurs, est louable. Il faut souligner que rien n'est prévu pour simplifier les modes de calcul de la paie, une véritable ingénierie que seuls les experts maîtrisent.

Il est ainsi question de réduire la quantité de mentions figurant sur le bulletin de paie aux « principaux agrégats composant la rémunération ». Que faut-il entendre ? A ce stade, il est prévu que le détail des calculs des prélèvements sociaux réalisés ne serait plus étayé. En revanche, les montants totaux des contributions sociales, salariales et patronales devraient être maintenus.

Des critiques sont apparues sur l'absence possible du détail des heures supplémentaires ou encore les cotisations sociales payées, sur la nouvelle version du bulletin de paie qui circule. Les syndicats considèrent que la simplification conduirait pour les salariés à une perte de compréhension, voire de connaissance, de leurs droits sociaux.

Le bulletin de paie constitue une photographie à date de la relation salariale entre l'entreprise et le salarié. En effet, les contrats de travail surtout les plus anciens ne sont pas toujours actualisés par voie d'avenant. Aussi, la classification voire le poste, le salaire, les cotisations notamment liées à la prévoyance sont susceptibles d'évoluer durant la relation contractuelle. Or, c'est bien au travers du bulletin de paie que ces modifications sont le plus souvent indiquées.

La délivrance du bulletin de paie permet ainsi au salarié de prendre connaissance de l'ensemble des informations régissant sa relation de travail et surtout d'agir auprès de son employeur en cas d'erreur ou d'information manquante, et ce, dans un délai

de trois ans (prescription triennale s'agissant des créances salariales).

En réponse, l'argument avancé par le Gouvernement, afin d'assurer la transparence, est celui selon lequel l'employeur devrait systématiquement mettre à disposition des salariés les informations nécessaires à la reconstitution des montants figurant sur leurs bulletins de paie pour leur permettre de vérifier le montant de la rémunération versée, voire le contester, le cas échéant.

Les syndicats craignent que la refonte du bulletin de paie s'effectue au détriment des salariés les plus précaires qui n'auraient pas nécessairement le réflexe de demander un complément d'information. En outre, les représentants des employeurs font valoir que, contrairement à ce que soutient le Gouvernement, le projet de loi ne devrait pas avoir pour conséquence de faciliter l'élaboration du bulletin de paie puisque dans tous les cas, les informations devront être conservées par les entreprises afin de permettre aux salariés de les réclamer.

A l'heure de la digitalisation, le débat sur la simplification du bulletin de paie devrait aboutir à une réflexion plus large portant sur la mise à disposition généralisée aux salariés d'informations plus lisibles et traçables, telles que le bulletin social individualisé et d'outils de gestion de leurs droits et avantages en entreprise.

En tout état de cause, l'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure est, à ce jour, prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027. La liste et les modalités de transmission des éléments annexés au bulletin de paie seront fixées par décret, affaire à suivre donc.