



Ministère des
finances et des
comptes publics

Ministère des
affaires sociales
de la santé et des
droits des femmes

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Secrétaire d'Etat
à la simplification
et à la réforme de l'Etat

POUR UNE CLARIFICATION DU BULLETIN DE PAIE

**Jean-Christophe
SCIBERRAS**

**Rapporteur : Agnès JEANNET
Inspectrice générale des affaires sociales**

-27 JUILLET 2015 -

PREAMBULE : LA COMMANDE MINISTERIELLE, LA METHODE RETENUE, LE DEROULEMENT DES TRAVAUX

Par lettre du 7 janvier 2015, les ministres chargés des finances et des comptes publics ; des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes ; du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ; le secrétaire d'Etat à la réforme de l'Etat et à la simplification ont confié à Monsieur Jean-Christophe Sciberras, DRH France et Directeur des relations sociales de Solvay, ancien président de l'association nationale de directeurs des ressources humaines (ANDRH), une mission relative à la simplification du bulletin de paie dans le secteur privé. La lettre de mission est jointe en annexe n°1.

Partant du constat que le bulletin de paie présente aujourd'hui des défauts, comme l'accumulation de nombreuses mentions et des intitulés qui ne sont ni clairs, ni harmonisés, les ministres ont donné à la mission **l'objectif de rendre intelligible le bulletin de paie pour le salarié**, tout en facilitant la vie des entreprises. La mission a fixé un calendrier de travail en deux étapes : la première consacrée au regroupement des lignes de cotisations, à la présentation du coût du travail et des allègements de cotisations avec une échéance pour fin mars ; la seconde dédiée à tous les autres sujets et notamment à la normalisation des intitulés pour un rendu final des conclusions fin juin 2015. L'analyse des évolutions éventuelles de l'architecture des prélèvements sociaux visant à en améliorer la lisibilité et pouvant le cas échéant nourrir le groupe du travail sur la simplification du bulletin de paie a été confiée au Haut conseil du financement de la protection sociale¹.

Travaillant donc à droit constant, la mission s'est fixé une ambition : celle de **donner du sens au bulletin de paie, en mettant le salarié au centre de ses préoccupations. Rendre plus compréhensible les fondements de notre système français de solidarité** est une partie de cette ambition, la seconde étant d'accompagner les évolutions sociologiques, notamment en donnant un nouvel élan à la **dématérialisation** du bulletin de paie.

La mission a cherché à éviter le risque d'une réforme qui ne s'applique pas en restant, comme celle de 2005, toute théorique. Se donner toutes les chances d'une réforme qui se traduise dans la vraie vie par un changement effectif de la présentation du bulletin de paie a été le souci constant des travaux conduits par le groupe de travail réunissant les partenaires sociaux et les principaux professionnels et acteurs de la paie qui s'est mobilisé activement pendant tout le premier semestre de l'année 2015.

La composition du groupe de travail figure en annexe n°2.

La méthode de travail a consisté à articuler un **groupe plénier** - présidé par Jean-Christophe Sciberras, chargé de définir les orientations, le contenu des travaux et de recueillir les positions des participants - avec des sous-groupes techniques animés par Agnès Jeannet, rapporteur, chargés de préparer les thèmes de travail par l'expertise des contributions des membres. Amandine Giraud, Sous directrice du financement de la direction de la sécurité sociale a assuré le secrétariat des travaux. Cinq groupes pléniers se sont ainsi tenus sur le premier trimestre de l'année 2015, préparés par sept sous-groupes selon un déroulement qui figure en annexe n°3.

¹ Lettre du Premier ministre du 21 octobre 2014.

C'est grâce au concours constant et attentif des participants des groupes de travail pléniers et techniques que les propositions d'action pour une **clarification**, terme qui est apparu plus approprié que celui de simplification du bulletin de paie, ont pu voir le jour. Elles n'ont pas toutes pu réunir un consensus au sein du groupe. Les débats ont été riches, parfois animés. Il est néanmoins appartenu à la mission de dégager des orientations, tout en assurant que le présent rapport reflète le mieux possible les positions exprimées par les membres et organisations représentées au sein du groupe de travail.

Sommaire

POUR UNE CLARIFICATION DU BULLETIN DE PAIE	1
PREAMBULE : LA COMMANDE MINISTERIELLE, LA METHODE RETENUE, LE DEROULEMENT DES TRAVAUX.....	3
RAPPORT.....	7
1 UNE SITUATION FRANÇAISE ATYPIQUE, DANS UN CONTEXTE PLUTOT FAVORABLE A LA CLARIFICATION.....	7
1.1 La France se caractérise par une complexité inédite du bulletin de paie	7
1.1.1 Le bulletin de paie français bat les records de complexité	7
1.1.2 De multiples raisons institutionnelles et culturelles expliquent cette situation.....	8
1.2 Un contexte plutôt favorable à la clarification	9
1.2.1 La mise en œuvre de la DSN constitue un environnement favorable à la clarification du bulletin de paie	9
1.2.2 Un volontarisme renouvelé de l'Etat.....	9
1.2.3 Le bulletin de paie constitue le support d'une information directe et régulière du salarié sur notre système de protection sociale	10
2 CLARIFIER LE BULLETIN DE PAIE POUR LE SALARIE ET DANS SON INTERET	10
2.1 Premier objectif : rendre le bulletin de paie compréhensible	10
2.1.1 Réviser les intitulés et garantir leur compréhension et leur permanence dans le temps	11
2.1.2 Regrouper les lignes de cotisation par risque couvert.....	11
2.2 Deuxième objectif : rendre le bulletin de paie lisible	12
2.2.1 Valoriser les cotisations sociales par des titres et des sous totaux significatifs.....	12
2.2.2 Regrouper sur une seule ligne les autres contributions de l'employeur	12
2.2.3 Donner au salarié une information générale sur le coût total du travail.....	12
2.2.4 Informer le salarié sur l'effort financier accompli par l'Etat pour alléger le coût du travail....	13
2.3 Troisième objectif : éviter une procédure plus complexe pour l'entreprise.....	14
2.3.1 Permettre la mention des spécificités des conventions collectives et des statuts particuliers .	14
2.3.2 Supprimer l'obligation d'un récapitulatif annuel des prélèvements sociaux en cas de regroupement de lignes de cotisations	14
3 UNE MAQUETTE SIMPLIFIEE POUR CENTRER L'INFORMATION DU SALARIE SUR CE QUI EST POUR LUI L'ESSENTIEL	14
3.1 Deux niveaux de regroupements de lignes de cotisations ont été examinés.....	15
3.1.1 Une maquette développée pour afficher les bases de calcul des cotisations, les taux applicables et le détail des cotisations de retraite.....	15
3.1.2 Une maquette plus synthétique pour hiérarchiser les informations et permettre une meilleure compréhension par le salarié	15
3.2 Le choix de la maquette la plus simplifiée a été questionné	15
3.2.1 La démarche de clarification a été plébiscitée par une large majorité de salariés et d'employeurs enquêtés par BVA.....	15
3.2.2 Les risques de la simplification ont été bien identifiés.....	16
3.2.3 L'étude de BVA a permis d'améliorer la maquette.....	16
3.2.4 La mission recommande cependant le choix de la version du bulletin de paie la plus synthétique.....	17
4 IL EST POSSIBLE D'EQUILIBRER PAR DES ECONOMIES LES COUTS DE TRANSITION QUI RESTENT LIMITES.....	22

4.1	Les coûts de transition ont fait l'objet de chiffrages	22
4.2	Ces chiffrages ont été mis à l'épreuve d'une consultation d'entreprises et d'un recueil de références	22
4.3	Des économies sont par ailleurs possibles.....	23
4.3.1	Simplifier la procédure de présentation du versement de l'intéressement et de la participation.....	23
4.3.2	Engager un nouveau pas vers la dématérialisation du bulletin de paie	23
5	APRES UNE PHASE D'EXPERIMENTATION, RENDRE PROGRESSIVEMENT OBLIGATOIRES LES PRINCIPES RETENUS DE CLARIFICATION DU BULLETIN DE PAIE	25
5.1	Mettre en œuvre la clarification en laissant une marge de choix aux entreprises	26
5.1.1	Circonscrire le champ de l'obligation de clarification	26
5.1.2	Laisser aux entreprises des marges de manœuvre dans la présentation du bulletin de paie	26
5.2	Prévoir un déploiement du nouveau bulletin de paie par étapes	27
5.2.1	Mettre en œuvre l'obligation en deux étapes	27
5.2.2	Dès le 1 ^{er} janvier 2016 des entreprises volontaires pourront mettre en œuvre le nouveau bulletin de paie	27
5.2.3	Adapter la réglementation actuelle à l'enjeu de la clarification	27
5.3	Accompagner le changement par des outils de communication et d'information pris en charge par l'Etat.....	28
	CONCLUSION.....	29
	RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	31

RAPPORT

Depuis 1996, la simplification du bulletin de paie a suscité de nombreuses initiatives de l'Etat marquées par l'association de professionnels de l'entreprise (rapports Turbot de 1996 et 2005), suivies de modifications de la réglementation. En 1998, la loi du 2 juillet rend facultative la mention des cotisations de l'employeur, dès lors qu'un récapitulatif annuel est transmis au salarié. En 2005, le regroupement des lignes de cotisations par assiette et par organisme collecteur est autorisé par un décret du 14 mars. La circulaire du 30 juin 2005 a explicité ces principes et proposé des bulletins de paie simplifiés. Enfin, la loi du 12 mai 2009 permet la dématérialisation du bulletin et sa remise par voie électronique aux salariés volontaires.

Malgré toutes ces initiatives, la simplification du bulletin de paie n'est pas entrée dans les pratiques. C'est à cet enjeu que la mission s'est attachée : trouver les voies et moyens de concrétiser la remise au salarié d'un bulletin qui soit lisible et compréhensible.

1 UNE SITUATION FRANÇAISE ATYPIQUE, DANS UN CONTEXTE PLUTOT FAVORABLE A LA CLARIFICATION

Les comparaisons internationales² placent la France en tête des pays pour la complexité du bulletin de paie. Cependant, un contexte nouveau favorise la démarche de simplification.

1.1 La France se caractérise par une complexité inédite du bulletin de paie

La complexité du bulletin de paie en France résulte de la complexité des éléments de paie relevant aussi bien de l'entreprise que du système de protection sociale, lui-même assis sur une diversité d'organisations professionnelles; cette complexité résulte aussi de la multiplicité des usages que le bulletin de paie assume.

1.1.1 Le bulletin de paie français bat les records de complexité

L'étude précitée montre que la France cumule plusieurs facteurs de complexité pour l'édition du bulletin de paie. Comme l'Allemagne, elle dispose d'un système professionnel de protection sociale qui identifie des spécificités de branche mais aussi d'entreprises. Comme l'Italie, elle présente un système fiscal complexe. La variabilité des données de paie sont également une source importante de complexité. Par la combinaison de ces facteurs, la France semble tenir la première place pour la complexité de son bulletin de paie. Elle cumule des facteurs de complexité qui proviennent de l'entreprise elle-même – que le présent rapport n'aborde pas - et du système de protection sociale fondé sur une combinaison de solidarité nationale et professionnelle.

Une simple comparaison des bulletins de paie au sein des filiales d'un grand groupe industriel mondialisé donne les résultats suivants en termes de nombre de lignes :

² NGA Human resources research « payroll complexity index 2013 »

Tableau 1 : Nombre de lignes du bulletin de paie par pays

Pays	Nombre de lignes
France	40
Belgique	16
Allemagne	15
Espagne	15
Grande Bretagne	16
USA	14
Japon	12
Chine	11

Source : Solvay

1.1.2 De multiples raisons institutionnelles et culturelles expliquent cette situation

Le bulletin de paie mensuel obligatoire qui, en droit (article L.3243-2 du code du travail), n'est que le justificatif du net à payer remis par l'employeur au salarié, a pris d'autres fonctions.

Certaines de ces fonctions comme celle de faciliter pour le salarié la déclaration de ses revenus au service des impôts (le net imposable) relèvent de la responsabilité de l'Etat, d'autres fonctions relèvent de l'entreprise (certains bulletins de paie affichent ainsi les subventions de l'entreprise aux activités sociales et culturelles dans l'entreprise), enfin les partenaires sociaux ont aussi émis des exigences comme celle de faire figurer les cotisations propres à l'employeur, sans parler des spécificités de branches³.

En revanche, le groupe de travail souligne que le rôle d'attestation de revenu exigée aujourd'hui dans les procédures d'emprunt ou de prise à bail de logement est indépendant de la complexité du bulletin puisque seul compte le net à payer.

Enfin, la complexité a donné un rôle de plus en plus important aux acteurs professionnels de la paie qu'il s'agisse des éditeurs de logiciels (Il existe en France environ 80 éditeurs de logiciels) ou des experts comptables qui assurent une bonne partie de la production des bulletins pour les entreprises.

³ Exemple du BTP qui a instauré des cotisations obligatoires (prévoyance pour les ouvriers ou encore une cotisation pour la caisse de congés payés-intempéries)

Cette évolution a largement fait dominer une culture de contrôle comptable sur l'intérêt du salarié. Cette culture a conduit à ce que tous les éléments de paie figurent sur le bulletin, afin que chaque destinataire puisse y retrouver les données qui l'intéresse, l'agrégation des informations au fil du temps se faisant sans ordonnancement. Le bulletin de paie est exhaustif ce qui permet de garantir la sécurité des données et leur complétude. Les entreprises ont ainsi privilégié l'exactitude de la somme à verser au salarié et la régularité de la date de versement, en abandonnant complètement l'enjeu de la lisibilité du document pour le salarié.

Le document remis au salarié est en général la copie du document que le service de paie utilise pour vérifier l'exactitude de la paie et qu'il conserve. L'article L. 3243-4 dispose en effet que « l'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant cinq ans. » Ce processus dicté par le souci légitime du contrôle de la régularité de la paie, a amoindri l'enjeu de compréhension de son bulletin par le salarié. Mais il a créé un climat de confiance qui est aujourd'hui un acquis pour l'entreprise. Pour dépasser ce conflit entre, d'une part, la recherche d'une meilleure compréhension par le salarié qui appelle un processus de simplification et, d'autre part, le contrôle de la régularité, la simplification des règles de calcul de la paie est une voie nécessaire mais qui n'est pas dans le champ de la mission.

1.2 Un contexte plutôt favorable à la clarification

1.2.1 La mise en œuvre de la DSN constitue un environnement favorable à la clarification du bulletin de paie

La mise en place de la Déclaration sociale nominative (DSN) est un facteur important de simplification des procédures de paie et de déclarations sociales. Elle n'a pas de lien direct avec le bulletin de paie en ce qu'elle n'a pas d'effet sur la présentation du bulletin de paie en tant que telle, mais crée un environnement propice aux actions de simplification.

D'une part, le Comité de normalisation des données sociales a entrepris un gros travail de simplification des paramètres de calcul de la paie (exemple des indemnités journalières), de détermination des assiettes et périodes de référence pour le calcul de prestations.

De plus, en sécurisant les déclarations, la DSN sécurise les droits de salariés. Elle permettra d'atténuer la force du bulletin comme élément de preuve des droits du salarié (en particulier les droits à la retraite). Sur ce point, la mise en place de l'attestation quinquennale des droits à la retraite apportera une sécurité supplémentaire.

A terme, elle offrira un accès au salarié sur les données individuelles des déclarations sociales le concernant, complétant ainsi son information.

Enfin, le groupe de travail a demandé dès l'ouverture des travaux que le calendrier de mise en œuvre des propositions de simplifications du bulletin de paie ne vienne pas percuter la montée en charge de la DSN, contrainte que la mission a retenue d'emblée pour l'élaboration du calendrier de mise en œuvre.

1.2.2 Un volontarisme renouvelé de l'Etat

La simplification du bulletin de paie est inscrite au programme des travaux du secrétaire d'Etat chargé de la simplification et de la réforme de l'Etat, dans le cadre des annonces présidentielles sur le « choc de simplification », programme dont les actions sont régulièrement suivies par des comités de pilotage.

1.2.3 Le bulletin de paie constitue le support d'une information directe et régulière du salarié sur notre système de protection sociale

Le bulletin de paie matérialise le contrat de travail. Sur le plan symbolique, il donne au salarié la reconnaissance du travail accompli et de la valeur apportée à l'entreprise.

C'est un document sensible parce que distribué à tous les salariés, de plus en plus souvent au domicile même. C'est un fait de la vie de tous les jours pour bon nombre de salariés. Plus de 300 millions de bulletins sont diffusés en France chaque année.

Remis mensuellement, il est le support d'une information régulière du salarié. Il est ainsi un levier de communication pour l'entreprise, les partenaires sociaux, les organismes de protection sociale qui prélèvent des cotisations assises sur le salaire pour ouvrir des droits.

La politique d'allègement du coût du travail ciblé sur les bas salaires a été initiée à compter de 1993. Puis, elle s'est régulièrement renouvelée et développée dans ses modalités, jusqu'à récemment avec le pacte de responsabilité. Cet enjeu justifie également la préoccupation de l'Etat d'une information sur les efforts assurés par la collectivité pour alléger le coût du travail.

2 CLARIFIER LE BULLETIN DE PAIE POUR LE SALARIE ET DANS SON INTERET

Le bulletin de salaire porte un ensemble d'informations qui se sont empilées au fil du temps par les initiatives cumulées des partenaires sociaux, de l'Etat et des entreprises elles-mêmes. Les informations périphériques au salaire net payé ont fini par noyer l'essentiel. Le sens du bulletin de paie s'est ainsi progressivement perdu pour le salarié.

C'est à cet enjeu que la clarification du bulletin de paie nous paraît aujourd'hui devoir répondre.

Au sein du groupe, une position unanime a émergé pour définir l'objectif par le terme de **clarification** qui circonscrit la simplification aux enjeux de sens et de lisibilité du bulletin de paie pour le salarié.

Pour certains syndicats, la démarche n'a de sens que si les droits des salariés sont au préalable garantis. Pour une partie des employeurs (artisanat et PME), le terme de simplification ne serait approprié que s'il recouvrait une simplification des procédures de paie qui n'entre pas dans le champ de la mission. Pour les acteurs professionnels de la paie, une démarche dont les résultats ne sont pas tangibles en termes de simplification du processus de paie est contestable.

Le risque de donner le sentiment d'une réforme de fond des règles de paie en privilégiant le terme de simplification a dès lors conduit le groupe de travail à retenir la qualification de clarification.

2.1 Premier objectif : rendre le bulletin de paie compréhensible

Donner du **sens** au bulletin de paie afin que le salarié comprenne mieux, au-delà du justificatif du net à payer, à quoi servent les prélèvements qui sont opérés sur son salaire brut est un objectif premier. Cet objectif de clarification et les solutions proposées pour le satisfaire ont rencontré un large soutien du groupe de travail.

2.1.1 Réviser les intitulés et garantir leur compréhension et leur permanence dans le temps

Les lignes qui figurent sur le bulletin de paie, justifient non seulement un prélèvement financier pour le salarié sur son salaire brut mais aussi un financement par l'employeur. Les intitulés de ces lignes ne sont pas normalisés. Ils sont souvent obscurs pour le salarié parce qu'ils mentionnent l'organisme en charge soit du recouvrement, soit des droits ouverts, avec une très grande diversité des appellations (en particulier pour les organismes de retraite complémentaire, champ dans lequel des sigles abscons sont souvent utilisés)

Face à cette situation, le groupe a proposé une procédure de normalisation des intitulés consistant à définir, pour chaque ligne, une mention la plus compréhensible possible. Il a ébauché un premier travail sur les intitulés qui devra être poursuivi pour constituer un référentiel. Ce projet devra être conduit par l'Etat en lien avec le comité de normalisation des données sociales et les professionnels de la paie (experts comptables et éditeurs de logiciels). Les propositions de libellés devront être testées auprès d'utilisateurs pour garantir leur pertinence. Les modalités de conduite de ce projet, notamment le calendrier, ainsi que la définition respective de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre, devront être fixés.

Afin que les professionnels de la paie utilisent effectivement ce référentiel, il est proposé qu'il soit rendu public par arrêté et disponible sur un portail public du type « Service public.fr » où sera ouvert un site dédié au « Nouveau bulletin de paie » comportant une rubrique relative au référentiel des intitulés de paie.

Recommandation n°1 : Construire un référentiel des intitulés de paie et le rendre public par arrêté ministériel

Recommandation n°2 : Rendre ces intitulés accessibles sur le site internet servicepublic.fr

2.1.2 Regrouper les lignes de cotisation par risque couvert

La simplification passe par un regroupement de lignes de cotisations. Le groupe a choisi au sein des différentes méthodes de regroupement une approche qui donne du sens, c'est-à-dire qui permet au salarié de comprendre « à quoi sert son argent ? ». Deux types de méthodes ont été identifiés par le groupe : le regroupement par organisme et par assiette et le regroupement par risque.

Ce choix a donné lieu à discussions au sein du groupe, certaines organisations syndicales défendant le regroupement par organisme de recouvrement, voire pour certains un couplage du risque et de l'organisme de recouvrement.

La mission a finalement retenu un regroupement par risque couvert. La santé pour l'assurance maladie, la retraite pour l'assurance vieillesse, le risque chômage, en regroupant les lignes associées à la couverture du risque, quel que soit le régime juridique de la protection offerte (de base, complémentaire obligatoire, facultative). Les principaux arguments de ce choix sont le caractère peu compréhensible du nom des organismes de protection sociale, leur diversité pour le champ des retraites complémentaires ainsi que la très faible pertinence pour le salarié d'une information mensuelle relative aux organismes collecteurs. Il faut également souligner que le regroupement par organisme et assiette a été prévu par la réforme de 2005⁴ et ceci sans succès, puisque dix ans après la réforme, peu d'entreprises ont mis en œuvre ces principes de simplification.

Pour mettre en œuvre cette mesure de regroupement par risque, il convient de modifier les articles R3243-2 et R3243-3 du code du travail qui prévoient le regroupement par organisme et par base.

⁴ Décret du 14 mars 2005

Recommandation n°3 : Regrouper les lignes de cotisations de protection sociale par risque couvert

2.2 Deuxième objectif : rendre le bulletin de paie lisible

Une deuxième voie de clarification concerne la présentation des éléments de paie. Une succession de mentions non hiérarchisées rend la lecture difficile. Face à cette accumulation, la plupart des salariés avouent se limiter à la recherche du seul net à payer. Certains salariés sondés demandent même que ce net figure désormais en haut du bulletin pour être plus immédiatement facilement lisible.

2.2.1 Valoriser les cotisations sociales par des titres et des sous totaux significatifs

La mission propose d'insérer des titres pour permettre au salarié d'identifier l'effort financier rapporté au risque couvert. Par exemple, le titre « assurance retraite » pourrait éclairer les lignes de cotisation relatives à toutes les cotisations de retraite qu'il s'agisse de la retraite de base, complémentaire ou supplémentaire.

Cette présentation permet au salarié de mesurer les financements dédiés à chaque risque (hors CSG⁵). **Indépendamment du regroupement des lignes**, l'insertion de titres par risque permet au salarié de repérer ce qu'il paie pour la santé, la retraite, l'assurance chômage..

Un second objectif de la clarification du bulletin de paie, est d'offrir une visualisation de la contribution de chacun (salarié et employeur) au financement de la protection sociale. Pour y répondre, deux colonnes sont présentes - et devraient continuer à l'être - sur le bulletin de paie pour permettre de mesurer l'effort respectif du salarié (colonne part du salarié) et de l'employeur (colonne part de l'employeur). La mission propose en outre d'insérer un **sous- total au pied de ces deux colonnes**.

La création de titres clairs par risque couvert et de sous totaux pour les contributions respectives du salarié et de l'employeur a été largement soutenue par le groupe de travail.

Recommandation n°4 : Retenir des titres et des sous totaux significatifs pour identifier les risques couverts et présenter la part respective des contributions relevant du salarié et de l'employeur

2.2.2 Regrouper sur une seule ligne les autres contributions de l'employeur

Les employeurs assurent par des cotisations propres le financement de certains droits comme la formation professionnelle, le congé individuel de formation, l'apprentissage, l'effort de construction, la cotisation légale au financement des organisations syndicales, les transports, etc. Il est proposé de regrouper sur une seule ligne l'ensemble de ces contributions qui ne constituent pas à proprement parler des cotisations dont le versement ouvrirait un droit direct au salarié.

Recommandation n°5 : Regrouper sur une seule ligne les autres contributions de l'employeur

2.2.3 Donner au salarié une information générale sur le coût total du travail

La commande ministérielle comporte un volet relatif à la présentation du coût du travail d'une part et des mesures d'allègements prises en charge par l'Etat d'autre part.

⁵ La répartition de la CSG entre les attributaires est posée par les textes mais n'est pas spécifiée par le bulletin de paie pour des raisons aisément compréhensibles (complexité, changement régulier d'organismes affectataires du produit de la CSG). Elle donne lieu en outre à une assiette différente de celle des cotisations sociales (moindre prise en compte des frais professionnels).

La question du coût effectif du travail posée au groupe de travail a fait l'objet de discussions sur la notion et son intitulé ; sur son contenu exact en raison de la diversité des mesures d'allègements et enfin sur les modalités de présentation sur le bulletin de paie.

La notion de coût du travail a été diversement appréciée, les représentants des employeurs y étant favorables, certains représentants des salariés opposés. Pour ces derniers le terme « coût » n'est pas approprié et devrait être remplacé par le terme « richesse » pour afficher le caractère positif de l'apport du salarié à l'entreprise,

Enfin, concernant les modalités de présentation du coût du travail, la mission a retenu la formule qui a suscité le moins de critiques au sein des membres du groupe favorables au concept lui-même. L'option d'un ajout de lignes (pour distinguer le taux réduit du taux normal⁶ des allocations familiales) et / ou de colonnes (pour les allègements généraux) permettant d'afficher les taux avant et après allègement a été fortement contestée. En effet, ces ajouts seraient contradictoires avec l'objectif de simplification recherché en obligeant soit à ajouter des lignes alors que leur suppression est favorisée, soit à modifier la maquette elle-même en créant une colonne supplémentaire pour les cotisations de l'employeur.

Finalement, la présentation d'un total figurant dans une case nouvelle du bulletin de paie et intitulé « rémunération totale » a été préférée par la mission. Ce total additionne le salaire brut et le total des contributions de l'employeur, qu'on peut qualifier par rémunération différée. La mission propose ainsi de faire figurer cette information sur le bulletin de paie car elle permet une transparence sur les chiffres économiques de l'entreprise pour ce qui concerne directement le salarié.

Recommandation n°6 : Insérer le montant de la rémunération totale sur le bulletin de paie

2.2.4 Informer le salarié sur l'effort financier accompli par l'Etat pour alléger le coût du travail

Pour présenter le montant des allègements financés par l'Etat, la mission a retenu un total présenté dans une nouvelle case figurant sur le bulletin de paie.

Le principe même de cette information du salarié sur le total des allègements pris en charge par l'Etat a été contesté assez fortement au sein du groupe, par plusieurs organisations patronales et syndicales.

Quant au contenu des allègements à retenir, des oppositions ont été exprimées par certains membres du groupe. Certains rejettent la prise en compte de la réduction des allocations familiales au motif qu'une réduction doit suivre le même sort qu'une augmentation de cotisation. Concernant le CICE, certains souhaitent qu'il ne figure pas au total des allègements au motif qu'il constitue une disposition fiscale. D'autres, sont partisans de retenir l'ensemble des aides apportées par l'Etat y compris le CICE, mais aussi les allègements spécifiques (entreprises innovantes) ou géographiques (ZRR et ZFU), voire les aides à l'emploi.

Compte tenu de la diversité des avis exprimés au sein du groupe sur la nature des allègements à prendre en compte, **la mission a choisi de ne retenir que les allègements ayant un impact sur les cotisations sociales**, écartant donc la prise en compte du CICE. Dans cet esprit, il convient d'une part de retenir soit les allègements généraux soit les allègements spécifiques ou géographiques et d'autre part, de tenir compte de la réduction du taux des allocations familiales laquelle est en principe appelée à se substituer au CICE.

⁶ Il s'agit du « super brut » dans le jargon des spécialistes.

Recommandation n°7 : Insérer un total représentatif du montant total des allègements financés par l'Etat sur son budget et ayant un impact sur les cotisations sociales.

2.3 Troisième objectif : éviter une procédure plus complexe pour l'entreprise

Le dernier objectif poursuivi par la mission est de clarifier sans accroître les complications administratives pour l'entreprise.

2.3.1 Permettre la mention des spécificités des conventions collectives et des statuts particuliers

Un certain nombre de conventions collectives, comme certains statuts particuliers (VRP par exemple) prévoient des cotisations spécifiques. Celles-ci doivent figurer sur le bulletin de paie.

Le groupe a pris l'option de réserver au sein du bulletin un espace dédié à la mention de ces spécificités professionnelles.

2.3.2 Supprimer l'obligation d'un récapitulatif annuel des prélèvements sociaux en cas de regroupement de lignes de cotisations

La réforme de 2005, a assorti le regroupement des cotisations à la production obligatoire d'un récapitulatif annuel.

Cette option a été mise en œuvre par le groupe Peugeot Citroën Automobiles (PCA) en 2001, en application de la loi de 1998 qui déjà permettait le regroupement des lignes des cotisations de l'employeur sous réserve d'un récapitulatif annuel.

Le groupe a pris connaissance de cette expérience et de la contribution du Conseil supérieur de l'Ordre des experts comptables qui a proposé une maquette de récapitulatif annuel. Il l'a néanmoins écartée en raison du coût de l'édition obligatoire d'un treizième bulletin. L'édition du **bulletin récapitulatif annuel deviendra ainsi simplement facultative** pour préserver les initiatives de simplification par regroupement de cotisations prises par certaines entreprises⁷.

Recommandation n°8 : Supprimer l'obligation d'un récapitulatif annuel accompagnant le bulletin présentant des regroupements de cotisations

3 UNE MAQUETTE SIMPLIFIEE POUR CENTRER L'INFORMATION DU SALARIE SUR CE QUI EST POUR LUI L'ESSENTIEL

Les travaux du groupe ont conduit la mission à proposer l'élaboration de deux niveaux de regroupement.

⁷ Initiatives prises en vertu de la loi n°98-546 du 2 juillet 1998 ou du décret n°2005-239 du 14 mars 2005.

3.1 Deux niveaux de regroupements de lignes de cotisations ont été examinés

Deux niveaux de regroupement ont été définis dans une maquette dite développée et une maquette dite synthétique. Les travaux ont été conduits, à chaque fois pour deux positions de salariés : la position de cadre (ce qui permet d'afficher tous les plafonds de cotisation au titre de la retraite) et la position de salarié rémunéré au SMIC (ce qui permet d'afficher les allègements en faveur des bas salaires). Le rapport présente le cas du salarié rémunéré au SMIC, sachant que les maquettes relatives à la position de cadre figurent en annexe.

3.1.1 Une maquette développée pour afficher les bases de calcul des cotisations, les taux applicables et le détail des cotisations de retraite

Cette maquette présente un détail plus important sur les différentes retraites offertes au salarié (base, complémentaire, voire supplémentaire d'entreprise).

En outre, elle maintient la présentation des taux et des bases pour toutes les cotisations salariales.

Elle est présentée en annexe n°4 pour les situations de cadre ou de non cadre.

3.1.2 Une maquette plus synthétique pour hiérarchiser les informations et permettre une meilleure compréhension par le salarié

Afin de présenter de façon plus synthétique les éléments de paie, les détails relatifs aux retraites ont été supprimés, ainsi que les taux et les bases de calcul. Figurent cependant dans le bulletin, les montants en euros de cotisation versés en ligne par risque. Figurent également en pied de bulletin mais de manière **facultative** les bases et les plafonds retenus pour le calcul. Ainsi le salarié qui voudrait vérifier le montant des cotisations versées dispose des bases de calcul. Cette maquette est présentée ci-dessous pour la situation d'un salarié rémunéré au SMIC.

3.2 Le choix de la maquette la plus simplifiée a été questionné

Les deux maquettes ont été soumises à l'avis du groupe de travail et à un groupe d'utilisateurs réunissant des salariés et des employeurs mandatés par les partenaires sociaux membres du groupe de travail⁸. Au sein de ce groupe d'utilisateurs, un scepticisme s'est d'abord exprimé sur l'intérêt de la simplification. Puis, lorsque les projets de maquettes ont été soumis à leur appréciation, ils ont opté de façon divergente : les représentants des employeurs plutôt favorables à la version courte, les représentants des salariés plutôt favorables à la version longue.

Les maquettes ont ensuite fait l'objet d'une part, d'une étude qualitative par la société BVA dans des *focus* groupes auprès de panels⁹ de salariés et d'employeurs, d'autre part d'une expérimentation en grandeur réelle dans une entité de 70 salariés du groupe Solvay (ces salariés ont reçu au mois de mai 2015 le nouveau bulletin ainsi que l'actuel).

3.2.1 La démarche de clarification a été plébiscitée par une large majorité de salariés et d'employeurs enquêtés par BVA

⁸ Ce groupe réunissant une vingtaine de personnes a rendu un avis le 16 avril 2015.

⁹ Un groupe de dix employeurs représentatif des différentes tailles d'entreprises et deux groupes de cinq salariés représentatif des cadres et non cadres.

A la demande de la mission, le cabinet BVA a été mandaté par le SGMAP pour réaliser une étude sur la perception des maquettes auprès de trois focus groupes : un groupe de salariés non cadres, un groupe de salariés cadres et un groupe d'employeurs. Le rapport figure dans les annexes du présent rapport.

Le principal enseignement de cette étude est **qu'il y a une attente unanime** des salariés et des employeurs pour la clarification du bulletin de paie. La nécessité de clarifier le bulletin de paie pour permettre une compréhension de certains points comme le passage du brut au net, le calcul des congés payés, est fortement soutenue tant par les salariés que par les employeurs.

Leur demande s'exprime en trois axes : Alléger, Prioriser, Expliciter.

- Alléger en regroupant les cotisations par « familles » et en supprimant des colonnes (bases, taux voire colonne employeur) ;
- Prioriser pour faire ressortir les éléments essentiels pour le salarié (détail des congés payés, le salaire brut et surtout le salaire net) ;
- Expliciter en adoptant des libellés plus clairs (incapacité, par exemple) et en donnant les clés du passage du net payé au net fiscal.

3.2.2 Les risques de la simplification ont été bien identifiés

Si l'étude qualitative a bien montré que les employeurs comme les salariés étaient unanimes pour reconnaître la nécessité de simplifier le bulletin de paie, elle a également pointé les risques de la démarche. Le premier risque mis en avant est celui d'une perception par le salarié d'une perte d'information. Cette perception comporte en soi le risque du questionnement de la transparence du bulletin de paie et donc de la confiance. Les conséquences de ce sentiment d'une perte d'information peuvent être un accroissement des questions posées par le salarié à son employeur ou aux gestionnaires de paie.

La nécessité d'un dédoublement du bulletin comportant une version simplifiée pour le salarié à laquelle correspondrait la version complètement détaillée détenue par le service de paie a été considérée par les *focus* groupes comme une solution mais aussi comme une charge pour les services de paie.

Ces points d'inquiétude doivent être pris en compte. La mission recommande qu'un dispositif d'accompagnement des salariés soit mis en œuvre à l'occasion du passage au bulletin de paie clarifié. Ainsi, la remise d'une notice explicative du bulletin de paie pourrait être réalisée avec le premier bulletin simplifié. Cette action d'information de l'employeur, qui est du reste assez classique compte tenu de la régularité des modifications des règles de paie, internes ou externes à l'entreprise, doit aussi être relayée par une information permanente des salariés et des employeurs par le biais du site public. Les recommandations 1 et 2 supra ont été conçues pour réduire ces risques.

3.2.3 L'étude de BVA a permis d'améliorer la maquette

Concernant le contenu des informations, l'étude conduite en focus groupes a permis d'améliorer la maquette sur certains points :

- Certains intitulés ont été questionnés : les termes « incapacité » et invalidité » ne sont pas compris pas plus que le terme de prévoyance ; le renvoi au site est nécessaire faute de pouvoir trouver des intitulés évidemment plus clairs ; au terme « décès » peut être substitué l'intitulé « Capital-décès ».
- L'obligation de faire figurer le n° de l'URSSAF et son adresse n'a pas paru justifiée. Le groupe propose la suppression de cette obligation

- En revanche, la mention de la date d'entrée dans l'entreprise a été considérée comme un vrai besoin et devrait donc être généralisée comme une mention obligatoire, d'ailleurs déjà souvent pratiquée par les entreprises.

L'expérimentation en grandeur réelle dans une entité de Solvay a montré que la maquette a été fortement appréciée en raison d'une meilleure lisibilité :

- feuille de paie passant de deux pages à une page ;
- meilleure appréhension de l'élément essentiel : le net à payer

Le groupe de test a demandé des améliorations concernant la présentation de la mutuelle, des cotisations facultatives, ainsi qu'un allègement de la maquette par suppression de la colonne « taux ».

En conclusion, l'étude de BVA a montré que la simplification du bulletin de paie constitue une réponse à un besoin largement exprimé. Elle a confirmé que les maquettes testées correspondent largement aux attentes :

- attentes de cadres et d'employeurs qui saluent la meilleure lisibilité de la version synthétique ;
- attentes de non cadres qui trouvent leur compte avec la version développée qui permet de conserver des informations pour vérifications.

En filigrane, l'étude a mis en avant la dimension civique du bulletin de paie :

- avec des libellés plus clairs qui permettent de mieux comprendre à quoi les cotisations servent et ainsi responsabilisent le salarié ;
- une mise en exergue de ce que représente la rémunération totale

3.2.4 La mission recommande cependant le choix de la version du bulletin de paie la plus synthétique

L'étude de BVA a montré un partage des avis au sein des groupes de test. Concernant le choix de la maquette, les groupes d'employeurs et de cadres ont presque unanimement opté pour la version synthétique parce qu'elle va à l'essentiel. Le groupe de salarié non cadres a certes plutôt choisi la version développée considérant qu'il ne faut pas aller trop loin dans la suppression d'informations en matière de retraite. Pour eux, cette version développée est un bon compromis.

Au sein du groupe de travail, le choix n'a pas fait l'objet de prise de position de la part de tous, notamment des employeurs. Une majorité de membres s'est néanmoins orienté en faveur de la version développée.

La mission croit cependant pouvoir proposer de retenir la version la plus synthétique pour les raisons suivantes :

Tout d'abord, pour les non cadres, l'absence de colonnes indiquant les bases et les taux peut être compensée de manière facultative par les éléments du pied de bulletin qui donnent ces informations. Le salarié pourrait si nécessaire disposer ainsi du montant des cotisations versées par exemple pour la retraite de base et complémentaire mais aussi en pied de bulletin des bases de calcul et des plafonds de cotisations. Si les taux ne figurent pas, ils peuvent être facilement disponibles, notamment sur le site internet public.

Enfin, la simplification opérée entre la version développée et la version synthétique concerne au premier chef les cadres. Ce sont eux qui ont en matière de retraite des dispositifs à étages qui combinent à la fois des éléments plafonnés et déplafonnés, ainsi que des tranches de cotisation (tranches dites A, B, et C). Ce sont pourtant eux qui lors du test qualitatif plébiscitent la version synthétique qui ne donne pas le détail des calculs. Les cadres se contentent de sous totaux : retraite de base, complémentaire, supplémentaire.

Recommandation n°9 : Retenir la version synthétique comme référence pour la démarche de clarification du bulletin de paie.

Maquette synthétique pour un salarié au SMIC sans participation et intéressement

**SOCIETE
CLARIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/01/2015 au 31/01/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE **YYY** N°DCC

Matricule	Emploi	Date d'embauche	Niveau	
GL0123456789	Simplificateur	07/05/2003	18 C	
Numéro de Sécurité Sociale	Horaires mensuel rémunéré	Horaires hebdomadaire effectif	Siret	Code APE
16012345678910	169	35 heures	5XX1XX2XX xxxxx	6419Z
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération				
01/01 02/01 17/01				
Congés payés				
RTT				
Solde période en cours				
26 jours Pris dans l'année				
1 jours				
Dont fractionnement				
0 jours Pris dans le mois				
1 jours				
Solde potentiel				
15 jours				
message:				
M. LEBON Juste 5 avenue de la République 94000 CRETEIL				

Eléments de revenu brut						
Elément	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT				1 457,52		
HEURES SUPPLEMENTAIRES						
REMBOURSEMENT TRANSPORT				53,40		
TITRES RESTAURANT	20,00	3,25			65,00	97,00
Cotisations sociales					Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTE						
Sécurité sociale					10,93	190,94
Complémentaire santé					16,83	13,77
Incapacité, invalidité, capital-décès					4,98	7,49
ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES						16,03
ASSURANCE RETRAITE						
sécurité sociale					104,21	150,13
complémentaire					56,84	85,26
supplémentaire					7,29	22,92
ALLOCATIONS FAMILIALES						50,28
ASSURANCE CHÔMAGE					34,98	62,67
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						210,44
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES						
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu					80,20	
CSG CRDS imposable à l'impôt sur le revenu					34,37	
ALLEGEMENT DE COTISATIONS						-413,21
TOTAL DES COTISATIONS					350,64	396,72
TOTAL					1 510,92	493,72

Date de paiement	Mode de Paiement	Net payé en euros	
30/01/2015	Paiement par virement en compte	1 095,28	

BASES DE CALCUL						
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Retraite taux 1			
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Plafonds	3 170,00		3 170,00			
Cumul annuel	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Montants à déclarer Année 2015						
	Net imposable	Avantages en nature Logement	Avantages en nature Nourriture et divers	Indemnités et remboursements	Rémunération totale	Allègements de cotisations financés par l'Etat
Euros	1 162,19			53,40	2 004,64	439,45
Cumul annuel	1 162,19			53,40	2 310,52	439,45

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

pour la définition des termes employés, se reporter au site internet servicepublic.fr rubrique cotisations sociales

Maquette synthétique pour un salarié au SMIC avec participation et intéressement

**SOCIETE
CLARIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/01/2015 au 31/01/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE YYY				NIDCC
Matricule GL0123456789	Emploi Simplificateur	Date d'embauche 07/05/2003	Niveau 18 C	
Numéro de Sécurité Sociale 16012345678910	Horaire mensuel rémunéré 169	Horaire hebdomadaire effectif 35 heures	Siret 5XX1XX2XX xxxxx	Code APE 6419Z
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération 01/01 02/01 17/01				
Congés payés RTT				
Solde période en cours 26 jours Pris dans l'année 1 jours				
Dont fractionnement 0 jours Pris dans le mois 1 jours				
Solde potentiel 15 jours				
message:				
M. LEBON Juste 5 avenue de la République 94000 CRETEIL				

Éléments de revenu brut						
Élément	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT				1 457,52		
HEURES SUPPLEMENTAIRES						
REMBOURSEMENT TRANSPORT				53,40		
TITRES RESTAURANT	20,00	3,25			65,00	97,00
Cotisations sociales					Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTE						
Sécurité sociale					10,93	190,94
Complémentaire santé					16,83	13,77
Incapacité, invalidité, capital-décès					4,98	7,49
ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES						16,03
ASSURANCE RETRAITE						
sécurité sociale					104,21	150,13
complémentaire					56,84	85,26
supplémentaire					7,29	22,92
ALLOCATIONS FAMILIALES						50,28
ASSURANCE CHÔMAGE					34,98	62,67
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						210,44
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES						
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu					80,20	
CSG CRDS imposable à l'impôt sur le revenu					34,37	
ALLEGEMENT DE COTISATIONS						-413,21
PARTICIPATION/INTERESSEMENT				258,15	20,65	51,63
TOTAL DES COTISATIONS					371,29	448,35
TOTAL				1 769,07	436,29	545,35

Date de paiement 30/01/2015	Mode de Paiement Paiement par virement en compte	Net payé en euros				
1 332,78						
BASES DE CALCUL						
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Retraite taux 1			
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Plafonds	3 170,00		3 170,00			
Cumul annuel	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Montants à déclarer Année 2015						
	Net imposable	Avantages en nature Logement	Avantages en nature Nourriture et divers	Indemnités et remboursements	Rémunération totale	Allègements de cotisations financés par l'Etat
Euros	1 162,19			53,40	2 314,42	439,45
Cumul annuel	1 162,19			53,40	2 310,52	439,45

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

pour la définition des termes employés, se reporter au site internet servicepublic.fr rubrique cotisations sociales

Fiche de paie actuelle type du salarié rémunéré au SMIC

**SOCIETE
SIMPLIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/XX/2015 au XX/XX/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE YYYYYYYYY

Feuille 1/1

Matricule GL0123456789	Emploi Simplificateur	Niveau 3A	Lieu de versement des cotisations Sécurité Sociale TOULOUSE RUE PIERRE ET MARIE CURIE
Numéro Sécurité Sociale 1750177177177 77	Horaire mensuel rémunéré 169	Horaire hebdomadaire effectif..... 35 heures	Siret 5XX1XX2XX xxxxx
Impact des absences sur la paie de		Numéro URSSAF V100503P	Code APE 6419Z
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération 01/01 02/01 17/01		30003XXXXX GL0123456789	
Congés payés	Repos complémentaire		
Solde période en cours	Pris dans l'année		
Dont fractionnement	Pris dans le mois		
	Solde potentiel		

M. LEBON Juste
5 avenue de la République
94000 CRETEIL

Messages

Ce bulletin est un test affichant toutes les rubriques patronales pour un salarié au SMIC

ELEMENTS DE PAIE EN EUROS

Élément	Rappel	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Retenue	Part patronale
SALAIRE DE BASE					1 457,52		
CSG NON IMPOSABLE		1 432,01		5,100		73,03	
CSG IMPOSABLE		1 432,01		2,400		34,37	
CRDS		1 432,01		0,500		7,16	
ACCIDENT DU TRAVAIL		1 457,52					16,03
ASSURANCE MALADIE		1 457,52		0,750		10,93	186,56
ASS. VIEILLESSE DEPLAFONNEE		1 457,52		0,300		4,37	26,24
ASSURANCE VIEILLESSE		1 457,52		6,850		99,84	123,89
ALLOCATIONS FAMILIALES		1 457,52					50,28
CONTRIBUTION JOUR SOLIDARITE		1 457,52					4,37
FNAL non plafonné		1 457,52					7,29
RETRAITE ARRCO TAUX 1		1 457,52		3,100		45,18	67,77
AGFF TAUX 1		1 457,52		0,800		11,66	17,49
RETRAITE SUPPL. VALMY		1 457,52		0,500		7,29	22,92
POLE EMPLOI		1 457,52		2,400		34,98	58,30
POLE EMPLOI AGS		1 457,52					4,37
COMPTE PENIBILITE		1 457,52					1,46
GARANTIE INCAPACITE INVALIDITE		1 457,52		0,208		3,03	4,55
GARANTIE DECES		1 457,52		0,134		1,95	2,94
MUTUELLE		1 457,52		1,155		16,83	13,77
Subvention CE Activités Sociales et Culturelles		1 457,52					14,39
Subvention CE Fonctionnement		1 457,52					1,95
Subvention CE autres activités		1 457,52					1,75
Taxe d'apprentissage		1 457,52					9,91
Taxe Formation Professionnelle		1 457,52					11,66
Participation à l'Effort de construction		1 457,52					6,56
Fongecif		1 457,52					2,92
Versement Transport		1 457,52					39,35
Forfait Social 8%		13,77					1,10
Forfait social 20%		30,41					6,08
Taxe sur les Salaires salaire total		1 457,52					61,94
Taxe sur les salaires 1ère tranche majorée		636,83					27,07
Taxe sur les salaires 2ème tranche majorée		181,85					17,00
REDUCTION GENERALE DE DE COTISATIONS		1 457,52					-413,21
REMBOURSEMENT TRANSPORT PARIS					53,40		
TITRES RESTAURANT		20,00	3,25			65,00	97,00
					1 510,92	415,64	493,72

Date de paiement	Type de versement	Références bancaires	Net payé en euros		Contre-valeur en francs
	Paie par compte		1 095,28		7 184,60
MONTANTS CUMULES DEPUIS LE DEBUT DE L'ANNEE					
Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Assedic	Retraite taux 1		
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52		
Plafonds	3 170,00	12 680,00	3 170,00		
Montants à déclarer Année 2015					
Brut fiscal	Net fiscal	Av. en nat. logement		Av. en nat. Nourrit. et div. Indtés et rembs	
Euros	1 457,52	1 162,19		53,40	
Francs	9 560,70	7 623,47		350,28	

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

4 IL EST POSSIBLE D'EQUILIBRER PAR DES ECONOMIES LES COÛTS DE TRANSITION QUI RESTENT LIMITEES

Le groupe de travail a examiné l'ensemble des coûts que la mise en œuvre d'un nouveau bulletin simplifié présenterait pour l'entreprise d'une part et pour l'Etat d'autre part.

4.1 Les coûts de transition ont fait l'objet de chiffrages

Les coûts de transition ont été identifiés par trois postes de dépenses :

- L'adaptation des logiciels de paie ;
- L'accompagnement du service de paie ;
- L'information et la communication des salariés.

Les représentants des éditeurs de logiciels (SDDS) et des experts comptables ont mis en avant des coûts très importants. Leur chiffrage repose :

- sur une hypothèse basse, dans laquelle les coûts d'adaptation des logiciels de paie seraient compris dans la maintenance annuelle, mais pour laquelle 1 jour d'accompagnement par entreprise serait nécessaire ;
- sur une hypothèse haute, dans laquelle se cumulerait un coût significatif de modification des logiciels de paie et 4 jours d'accompagnement dans chaque entreprise.

4.2 Ces chiffrages ont été mis à l'épreuve d'une consultation d'entreprises et d'un recueil de références

Les chiffrages sont à mettre en regard des exemples d'entreprises qui ont simplifié leurs bulletins de paie selon des démarches proches de celle préconisée (PCA) ou identique (Solvay). Chez PCA, le coût de l'adaptation du logiciel (dans une version haute puisque comprenant un récapitulatif annuel) a représenté 40 jours/hommes. Chez Solvay 8 jours hommes (pour la maquette simplifiée sans récapitulatif annuel). D'autres entreprises ont été questionnées sur ce point, elles ont confirmé un coût de l'ordre d'une dizaine de jours pour l'adaptation du logiciel. Concernant l'information des salariés, ces entreprises ont indiqué qu'elles incluaient cette information dans les dispositifs déjà existant d'information régulière des salariés.

Dans ces entreprises, l'accompagnement de l'entreprise a été assuré sans facturation, par prise en charge par le contrat de maintenance annuel liant l'entreprise et l'éditeur de logiciel.

D'autre part, le coût de la mise en place de la DSN est estimé à 1,4 milliards d'euros. Cette référence invalide aussi un chiffrage aussi lourd pour un projet beaucoup plus réduit.

Ainsi, il n'est pas possible de valider des coûts bruts alors que dans les entreprises les actions se mutualisent : l'information du salarié est assurée en continu pour plusieurs sujets en même temps.

Ceci dit, le changement a toujours un coût. Aussi, une attention devra t- elle être portée aux TPE/PME pour lesquelles les possibilités de mobiliser des spécialistes sont plus réduites.

4.3 Des économies sont par ailleurs possibles

Le groupe a examiné **deux propositions** en ce sens: une simplification de la procédure de présentation du versement de l'intéressement et de la participation et le développement de la dématérialisation du bulletin de paie.

4.3.1 Simplifier la procédure de présentation du versement de l'intéressement et de la participation

Le code du travail oblige les entreprises à notifier les versements de l'intéressement et de la participation de manière spécifique. En supprimant cette obligation, il est possible de faire des économies notables équivalentes à la diffusion de deux documents papier par an, soit deux fois 20 centimes par salarié (plus le coût éventuel de l'affranchissement de 42 centimes par envoi).

Pour mettre en œuvre cette économie, il convient de modifier les articles D.3313-9 (intéressement) et D. 3322-16 (participation) qui imposent une fiche de notification distincte du bulletin de paie.

L'avis du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) sera sollicité. Le groupe de travail a émis un avis favorable sur cette mesure.

Recommandation n°10 : Supprimer l'obligation d'une notification de versement de l'intéressement et de la participation distincte du bulletin de paie

4.3.2 Engager un nouveau pas vers la dématérialisation du bulletin de paie

Depuis la loi du 12 mai 2009, les entreprises peuvent diffuser par voie électronique le bulletin de paie sous deux conditions : mettre en œuvre un mode de transmission sécurisé et obtenir l'accord du salarié.

La situation de la dématérialisation en 2015 a été établie à partir d'une enquête conduite chez Solvay et d'une étude de l'ANDRH sur les facteurs de réussite et de freins de la dématérialisation.

La France est très en retard au regard des chiffres constatés chez Solvay : le taux de dématérialisation atteint en France 15 % contre 95 % en Allemagne, 73% en Grande-Bretagne, 57% en Italie et 54 % en Belgique.

L'enquête conduite par l'ANDRH en 2013 montre que les freins à la dématérialisation sont principalement l'inégalité des salariés devant les outils informatiques et dans l'accès à Internet.

Les facteurs de réussite sont la recherche par l'entreprise d'une réduction de coûts et la réponse aux attentes des jeunes collaborateurs.

En termes de solutions proposées, le groupe a identifié :

- les solutions d'entreprises, satisfaisant la norme AFNOR qui garantit la sécurité de la diffusion et de la conservation¹⁰ des bulletins dématérialisés ;

¹⁰ La norme NF Z42-025- gestion du bulletin de paie électronique prévoit des recommandations minimales et complémentaires sur la diffusion (modalités de l'accord du salarié), sur la sécurité de la conservation (notamment en cas de défaillance de l'opérateur (solution obligatoire dans les offres de récupération des bulletins électroniques), mais aussi sur l'intégrité des documents conservés (garantie contre la falsification par des techniques comme le scellement numérique).

- l'offre par des tiers de confiance de **coffres forts électroniques**¹¹ ; à cet égard, la fourniture à tous les salariés d'un compte personnel de formation depuis le 1^{er} janvier 2015, appelé à se transformer en compte personnel d'activité en 2017, constitue une évolution majeure dans la sécurisation des droits des salarié en transition professionnelle. Cette solution de coffre-fort électronique public est une voie prometteuse et pourrait donc également pouvoir accueillir les bulletins de paie des salariés en France, avec les garanties de pérennité de conservation et de confiance qu'assure l'Etat ;
- le projet déployé par l'Etat pour les fonctionnaires consistant dans la mise à disposition du bulletin de paie dans un espace individuel sécurisé¹².

La mission propose de faire évoluer la législation en rappelant les règles de sécurité qui ont été mises en avant par les contributions des membres du groupe de travail.

Les contributions des organisations syndicales mettent en avant les risques de la dématérialisation pour la sécurité de la conservation par le salarié. Cette sécurité recouvre aussi le respect de la confidentialité des données. L'absence d'agrément par la CNIL des solutions offertes par les promoteurs de coffres forts électroniques est mise en avant comme un risque parce que la solution qui est retenue pour la transmission des données de santé offre effectivement la sécurité la plus exigeante. Il faut cependant constater que la sensibilité des données de paie n'est pas aussi forte que celles portant sur la santé.

En outre, la question de l'absence de continuité dans le service en cas de changement d'entreprise est une question de premier ordre.

Aussi, la mission préconise-t-elle d'une part de conduire sous l'égide des services compétents dans l'économie numérique¹³ une concertation avec les opérateurs sur les règles de confidentialité d'une part et d'interopérabilité d'autre part afin d'apporter aux salariés et aux entreprise les garanties qu'ils réclament, voire de permettre à la CNIL de labéliser les offres au regard des critères de confidentialité.

D'autre part, la mission recommande d'**inverser la règle d'option**: faire du bulletin de paie électronique la solution de droit commun tout en **permettant au salarié de demander le maintien ou le retour à une diffusion sous format papier de son bulletin de paie**. Ce cadre juridique existe dans la plupart des pays européens sans soulever de critiques de la part des salariés et de leurs représentants.

L'article L 3243-2 du code du travail pourrait ainsi être modifié selon la formulation suivante : si l'entreprise engage la dématérialisation du bulletin de paie, **sa remise est effectuée sous forme électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité et la confidentialité des données. Toutefois, le salarié peut demander que cette remise soit effectuée sous forme papier.**

Recommandation n°11 : Assurer les garanties de sécurité en termes de confidentialité par une concertation entre l'Etat et les opérateurs de solutions de diffusion électronique du bulletin de paie, en s'orientant vers la mise à disposition de tous les salariés d'un coffre-fort électronique public géré par la Caisse des dépôts et consignations

Recommandation n°12 : Modifier la loi pour inverser la règle d'option pour donner au bulletin électronique le statut de droit commun tout en préservant le maintien du format papier aux salariés qui le demandent.

Les économies à attendre de ce nouvel élan ont été chiffrées à partir d'une enquête auprès d'entreprises et des deux fournisseurs de coffres forts.

¹¹ Deux principales offres par DIGIPOSTE (marque du groupe La Poste) et NOVAPOSTE (qui utilise une plate forme de la Caisse des dépôts) ;

¹² Ce projet est testé fin 2015 chez les militaires, pour un pilote en 2016 et une généralisation en 2018

¹³ Le secrétariat d'Etat chargé du numérique auprès du Ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique.

Les résultats sont les suivants :

- les économies peuvent atteindre 10 à 32 centimes par bulletin de paie. En effet, le coût de diffusion dématérialisé atteint 10 centimes par bulletin, alors que celui de la diffusion papier (hors affranchissement) atteints 20 cts et 42 centimes avec affranchissement ;
- les solutions de coffres forts électroniques présentent des coûts pesant sur les entreprises qui varient selon la durée de conservation choisie, sachant que la loi de 2009 a fixé une durée minimale de conservation de cinq ans. Les données de coût figurent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Variation du tarif selon la durée de conservation

Tarif en centimes d'euros	Durée de conservation
42	50 ans
20	10 ans
15	5 ans

Source : Digiposte

Ces éléments montrent cependant que les économies se réduisent sensiblement lorsque l'option de la durée de conservation la plus longue est choisie.

5 APRES UNE PHASE D'EXPERIMENTATION, RENDRE PROGRESSIVEMENT OBLIGATOIRES LES PRINCIPES RETENUS DE CLARIFICATION DU BULLETTIN DE PAIE

Après tant de tentatives inabouties, la mission juge nécessaire de rendre impératifs les principes de clarification qui ont rencontré un accueil favorable du groupe de travail, après une phase d'expérimentation pendant laquelle les entreprises volontaires auront pu tester en grandeur réelle les propositions de la mission.

Le groupe de travail s'est très largement opposé à l'instauration d'une obligation pour toutes les entreprises. Cette opposition s'est plus nettement et fortement exprimée par les représentants des petites entreprises qui, ne disposant pas de gestionnaires de paie, craignent que la clarification se traduise par une charge de travail supplémentaire.

Aussi la mission recommande de bien circonscrire le champ des obligations de clarification créées, de laisser des marges aux entreprises qui souhaiteraient compléter dans le cadre légal défini les informations communiquées à leurs salariés et enfin de prévoir des étapes dans le déploiement du processus de clarification du bulletin de paie.

5.1 Mettre en œuvre la clarification en laissant une marge de choix aux entreprises

La mission propose de rendre obligatoires des principes de clarification du bulletin de paie, tout en laissant aux entreprises une liberté dans les modalités de mise en œuvre.

5.1.1 Circonscrire le champ de l'obligation de clarification

La mission propose de rendre impératifs les principes suivants :

Le regroupement des cotisations sociales par risque ;

La normalisation des intitulés afin de les rendre lisibles ;

La mention de la date d'embauche sur le bulletin de paie ;

La suppression de l'interdiction de faire figurer les versements relatifs à l'intéressement et à la participation sur le bulletin de paie ;

La suppression de l'obligation du récapitulatif annuel en cas de regroupement des cotisations sociales sur le bulletin de paie ;

5.1.2 Laisser aux entreprises des marges de manœuvre dans la présentation du bulletin de paie

Les entreprises qui voudraient prendre d'autres options de présentation du bulletin le pourraient, dès lors que les principes précités seraient respectés. Il est apparu nécessaire de laisser aux entreprises une souplesse dans la mise en œuvre de la clarification du bulletin de paie. Bien des entreprises ont des habitudes et pratiques particulières, parfois négociées, qui nécessitent du temps pour évoluer.

Aussi, la mission propose-t-elle plusieurs scénarios de mise en œuvre qui tous respectent les principes de clarification soumis au groupe de travail et qui ont rencontré un avis favorable - même s'il n'était pas unanime - de sa part. Ces principes sont au nombre de deux : le premier consiste à respecter les libellés définis dans le cadre de la normalisation des intitulés. Le second est relatif au respect du principe d'un regroupement des lignes de cotisation par risque.

Premier scénario : C'est le plus ambitieux. Il consiste à retenir le modèle proposé comme référence aux entreprises volontaires. C'est le modèle dit synthétique, présenté en page 18 de ce rapport.

Deuxième scénario : Certaines entreprises peuvent, tout en respectant les deux principes précités, vouloir retenir un mode de regroupement moins synthétique que celui retenu dans le modèle, soit en développant le détail des lignes pour certains risques comme par exemple la retraite, soit en présentant les taux et les bases comme dans la version dite longue (Cf. Annexe n°4).

Le troisième scénario : C'est le scénario *a minima* du respect des deux principes. Il consiste à insérer des titres par risque sans regrouper les lignes de cotisations. Le respect des intitulés normalisés resterait requis.

Enfin, les entreprises, peu nombreuses, qui auraient simplifié leur bulletin de paie sous l'empire de la loi de 1998 ou du décret de 2005, pourraient conserver leur dispositif actuel.

Recommandation n°13 : Rendre impératifs les principes du respect des intitulés normalisés et du regroupement des cotisations par risque couvert

5.2 Prévoir un déploiement du nouveau bulletin de paie par étapes

La phase d'obligation serait donc progressive et précédée d'une phase d'expérimentation.

5.2.1 Mettre en œuvre l'obligation en deux étapes

La clarification du bulletin de paie pourrait être généralisée par étapes.

Il serait dans cet esprit envisageable de franchir une première étape à partir du premier janvier 2017 pour les grandes entreprises, par exemple celles employant plus de 300 salariés, puis passer à une généralisation le 1^{er} janvier 2018.

Cette démarche permet de fixer un horizon et une dynamique.

Recommandation n°14 : Généraliser les principes de clarification du bulletin de paie au 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises employant plus de 300 salariés puis, au 1^{er} janvier 2018, pour toutes les autres

5.2.2 Dès le 1^{er} janvier 2016 des entreprises volontaires pourront mettre en œuvre le nouveau bulletin de paie

Pour préparer les échéances, il est nécessaire de prévoir une phase d'expérimentation permettant de créer une dynamique mais aussi d'apporter des améliorations possibles au dispositif en vue de sa généralisation.

Les entreprises volontaires pourront dès le 1^{er} janvier 2016 entrer dans la démarche de clarification du bulletin de paie. Ces entreprises s'appuieront sur leurs éditeurs de logiciels de paie ou sur leurs experts comptables.

Recommandation n°15 : Dès le 1^{er} janvier 2016, des entreprises volontaires expérimenteront le nouveau bulletin de paie, ce qui permettra d'en tirer un bilan pour faciliter la phase de généralisation.

5.2.3 Adapter la réglementation actuelle à l'enjeu de la clarification

Pour conduire cette phase de volontariat, plusieurs actions de portée réglementaires sont nécessaires :

- Concernant la normalisation des intitulés :

Il est d'abord nécessaire d'en finaliser la liste et de la rendre publique par arrêté, puis de la rendre accessible au grand public en créant une rubrique spécifique au sein du site internet public. Cf. Recommandations 1 et 2.

- Concernant les principes de regroupement :

Les modalités de regroupement des lignes selon les risques couverts (Cf. recommandations n° 3, 4, 5 et 8) appellent une modification de la réglementation qui aujourd'hui lie le regroupement par base et organisme de recouvrement et l'édition d'un récapitulatif annuel. Il convient donc de modifier l'article R3243-2 du code du travail pour supprimer l'obligation de remise au salarié d'un récapitulatif annuel et rendre possible le regroupement par risque couvert.

- Concernant enfin les mentions obligatoires ou facultatives du bulletin de paie :

La création de titres pour mettre en valeur les risques couverts et de totaux pour faciliter la lecture du bulletin de paie, y compris le total relatif à la présentation de la rémunération totale et du total des allègements financés par l'Etat (6 et 7) nécessite une modification de l'article R.3243-1 du code du travail.

- Concernant l'intéressement et la participation :

Il convient de modifier les articles D 3313-9 (intéressement) et D 3322-16 (Participation) qui imposent une fiche de notification distincte du bulletin de paie. Cf. recommandation n°10.

Ces modifications de portée réglementaire peuvent être accompagnées de la publication d'une maquette de référence. Il est sans doute utile que les entreprises qui souhaitent entrer volontairement dans la démarche disposent d'une représentation visuelle du bulletin clarifié. A cette fin, la maquette dite synthétique devrait être rendue publique par arrêté et disponible sur le site internet public. (Recommandation n°9).

Recommandation n°16 : Il appartient à l'Etat de modifier la réglementation d'ici 2016 pour rendre possible le déploiement de la phase de volontariat des entreprises

L'effet de l'exemple est recherché par cette phase. Il s'agit de montrer que la clarification est possible et comment certaines entreprises s'y prennent. Il sera également possible - et c'est une bonne pratique - de tirer un bilan de cette phase pour envisager les évolutions du dispositif.

5.3 Accompagner le changement par des outils de communication et d'information pris en charge par l'Etat

L'Etat doit accompagner la démarche de simplification mise en œuvre par les entreprises en réalisant des outils d'information permanente destinée aux salariés et aux entreprises sur le bulletin de paie.

Il lui revient aussi d'assurer la transition par une campagne d'information du grand public.

L'Etat devra accompagner le changement en informant le grand public par une campagne de presse / radio / télévision et de dégager des moyens en ce sens.

Recommandation n°17 : Accompagner la transition par une campagne de communication grand public

CONCLUSION

Lors des groupes de paroles conduits par BVA auprès de salariés et d'employeurs, comme lors de la réunion de restitution menée dans le cadre de l'expérimentation chez Solvay, il est apparu que les salariés et les employeurs étaient beaucoup plus allant sur la clarification du bulletin de paie, faisant passer la compréhension avant tout. En revanche, les spécialistes en service de paie et les employeurs exerçant la fonction de chef du personnel paraissent souvent plus réticents face à de tels changements.

Cet écart renvoie bien sûr à la complexité intrinsèque de la procédure de paie. **La clarification proposée n'entame pas ce chantier de simplification des règles de paie qui reste à conduire.**

Mais les propositions de ce rapport peuvent contribuer à une compréhension par les salariés des informations qui lui sont données chaque mois à l'appui du justificatif de sa paie. Sans cette compréhension, l'attachement à notre modèle de protection sociale peut être écorné progressivement. Luttons contre cette complexité qui prive le salarié et parfois aussi l'employeur d'exercer son rôle de citoyen, acteur éclairé de notre système de solidarité nationale.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Autorité responsable	Echéance
1	Construire un référentiel des intitulés de paie, le rendre public par arrêté et disponible sur un site internet public	Ministères sociaux et des comptes publics	Janvier 2016
2	Rendre ces intitulés accessibles sur le site internet servicepublic.fr	Ministères sociaux et des comptes publics	Janvier 2016
	Finaliser les maquettes clarifiant le bulletin de paie (finalisation des recommandations n°3 à 8)	Ministères sociaux et des comptes publics	Octobre 2015
3	<i>Regrouper les lignes de cotisation de protection sociale par risque couvert</i>		
4	<i>Retenir des titres et des sous totaux signifiant pour identifier les risques couverts et présenter la part respective des contributions relevant du salarié et de l'employeur</i>		
5	<i>Regrouper sur une seule ligne les autres contributions de l'employeur</i>		
6	<i>Insérer un total représentatif de la rémunération totale</i>		
7	<i>Insérer un total représentatif du montant total des allègements financés par l'Etat, ayant un impact sur les cotisations sociales</i>		
8	<i>Supprimer l'obligation d'un récapitulatif annuel accompagnant le bulletin présentant des regroupements de cotisation</i>		
9	Retenir la version synthétique comme référence pour une simplification effective du bulletin de paie	Ministères sociaux et des comptes publics	Octobre 2015
10	Supprimer l'obligation d'une notification de l'intéressement et de la participation distincte du bulletin de paie	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	Septembre 2015
11	Assurer les garanties de sécurité en termes de confidentialité par une concertation entre l'Etat et les opérateurs de solutions de diffusion électronique du bulletin de paie, en s'orientant vers la mise à disposition de tous les salariés d'un coffre-fort électronique public appuyé sur la Caisse des dépôts	Secrétariat d'état chargé du numérique Ministère de l'économie de l'industrie et du numérique	Courant 2016
12	Modifier la loi de mai 2009 pour inverser la règle d'option pour donner au bulletin électronique le statut de droit commun tout en préservant le maintien du format papier aux salariés qui le demandent.	Ministères sociaux	2016
13	Rendre impératifs les principes du respect des intitulés normalisés et d'un regroupement des cotisations par risque couvert	Ministères sociaux et des comptes publics	Courant 2016
14	Généraliser les principes de clarification du bulletin de paie au 1 ^{er} janvier 2017 pour les entreprises employant plus de 300 salariés puis au 1 ^{er} janvier 2018 pour les autres	Ministères sociaux et des comptes publics	Courant 2016
15	Pendant l'année 2016, proposer à des entreprises volontaires, d'expérimenter ces principes de simplification. En tirer le bilan pour faciliter la phase de généralisation	Ministères sociaux et des comptes publics	juillet 2015
16	Il appartient à l'Etat de modifier la réglementation d'ici 2016 pour rendre possible le déploiement de la phase de volontariat des entreprises	Ministères sociaux et des comptes publics	Décembre 2015
17	Accompagner la transition par une campagne de communication grand public	Secrétaire d'état chargé de la simplification Ministères sociaux et des comptes publics	Courant 2016

ANNEXES

ANNEXES.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	32
ANNEXE N°1 LETTRE DE MISSION		34
ANNEXE N°2 COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL.....		37
ANNEXE N°3 DÉROULEMENT DES TRAVAUX		39
ANNEXE N°4 MAQUETTES DE BULLETIN DE PAIE ÉTUDIÉES ET TESTÉES		40
ANNEXE N°5 CONTRIBUTIONS DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL		46
PIECES JOINTES : BVA « TEST DU NOUVEAU BULLETIN DE PAIE DANS LE CADRE DE SA SIMPLIFICATION ».....		77

ANNEXE N°1 LETTRE DE MISSION



Le Ministre des finances et des comptes publics

Le Ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Le secrétaire d'Etat à la réforme de l'Etat et à la simplification



- 7 JAN. 2015

A

Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS
Président de l'ANDRH

Objet : Lettre de mission relative à la mise en œuvre de la simplification du bulletin de paie

Sur la proposition du Conseil de la simplification pour les entreprises, le Gouvernement a décidé d'engager la simplification des bulletins de paie afin de rendre ceux-ci plus intelligibles pour les salariés et de faciliter la vie quotidienne des entreprises. Ce projet a fait l'objet le 3 décembre 2014 d'une communication en Conseil des ministres qui en a détaillé les différentes étapes.

La présentation actuelle des bulletins de paie présente plusieurs défauts majeurs. L'accumulation de mentions toujours plus nombreuses, combinée à l'absence de libellés clairs et harmonisés, ne permettent pas au salarié, dans la plupart des cas, d'identifier les informations les plus importantes. En outre, la présentation du bulletin de paie ne rend pas compte du montant réel des prélèvements associés à chaque emploi, qui implique de valoriser les efforts de réduction des prélèvements (au moyen des allègements généraux sur les cotisations patronales de sécurité sociale, du CICE, etc.).

Au-delà de cet enjeu de lisibilité, il convient d'inscrire la simplification du bulletin de paie dans le chantier plus vaste de simplification des opérations de paie et de déclaration des données sociales, qui représente un engagement majeur de simplification et d'amélioration de la vie des entreprises. Ces travaux devront donc être cohérents et s'appuyer sur le projet de déclaration sociale nominative, dont les différents chantiers techniques offrent des opportunités nombreuses de simplifier la gestion de la paie.

Afin de mettre en œuvre cette réforme, nous souhaitons qu'un groupe de travail resserré, associant les praticiens et l'ensemble des acteurs de la simplification du bulletin de paie et dédié à la mise en œuvre de cette démarche soit mis en place. En raison de vos fonctions de président de l'association nationale de directeurs des ressources humaines (ANDRH), nous avons souhaité vous confier la présidence de ce groupe de travail.

La composition de ce groupe de travail sera la suivante :

- Un représentant de chacune des organisations de salariés représentatives au niveau national, désigné par chacune d'entre elles ;
- Un représentant de chacune des organisations professionnelles représentatives des employeurs, désigné par chacune d'entre elles ;
- Un expert-comptable désigné par le conseil supérieur de l'ordre des experts comptables ;
- M. Jean-Louis Buhl, chargé de la mission interministérielle simplification et normalisation des données sociales ;
- M. Eric Hayat, président du GIP-Modernisation des Déclarations Sociales (GIP-MDS) ;
- M. Romain Hugot, président de l'association pour la Simplification et la Dématérialisation des Données Sociales (SDDS) ;
- Un représentant du centre des jeunes dirigeants (CJD) ;
- Deux représentants d'organismes utilisateurs des bulletins de paie désignés respectivement par la Fédération des banques françaises et l'Union sociale pour l'habitat ;
- Trois représentants de la CNAVTS, de l'ACOSS et de la CCMSA nommés par le directeur de chacun de ces organismes.

Vous disposerez pour assurer votre mission de l'appui d'un membre de l'inspection générale des affaires sociales, nommé pour la durée des travaux. La direction de la sécurité sociale assurera le secrétariat du groupe et fournira l'appui technique utile en lien, en tant que de besoin, avec le GIP-MDS, la mission simplification du secrétariat général du gouvernement et les ministères du travail et de l'agriculture.

Nous souhaitons que vous conduisiez ces travaux dans un état d'esprit pragmatique, en examinant toutes les voies d'amélioration possibles et en bâtissant un consensus au sein du groupe de travail, avec le souci de progresser par étapes afin d'aboutir à de premiers résultats dès le premier trimestre 2015.

Dès début janvier 2015, l'installation du groupe de travail permettra de travailler sur l'allègement des mentions associées aux prélèvements des employeurs, afin de réduire significativement le nombre de lignes du bulletin de paie, sans nuire à l'information des salariés. Vos travaux devront tenir compte de l'objectif de faire apparaître le montant des cotisations sociales réellement supportées compte tenu des mesures d'abaissement du coût du travail (allègements généraux, CICE). Ils pourront inclure des recommandations de modifier la réglementation existante sur certains points identifiés. Cette première étape aboutira à la fin du premier trimestre à la proposition d'un ou plusieurs exemples de fiches de paie simplifiées, et des recommandations sur les règles à suivre afin de donner une information claire et exacte sur les coûts du travail.

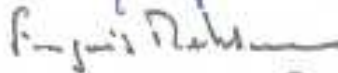
Dans un second temps, le travail sera poursuivi pour simplifier et normaliser les autres parties du bulletin de paie, notamment les mentions relatives aux prélèvements salariaux, aux organismes collecteurs, au décompte des congés et au droit à formation. A partir d'un recensement des pratiques de présentation et des libellés utilisés, vous proposerez une harmonisation dans le sens d'une meilleure intelligibilité. Cette étape des travaux sera également l'occasion d'identifier les effets potentiels du déploiement de la Déclaration sociale nominative et de la normalisation des données sociales qui l'accompagne sur la gestion de la paie. Vous pourrez formuler des recommandations sur la manière de mieux prendre en compte l'impératif de simplification de la paie dans le cadre de ce projet. Vous pourrez également vous appuyer sur les travaux que le Haut conseil au financement de la protection sociale a engagés, conformément à la mission que le Gouvernement a confiée à sa présidente le 21 octobre dernier, sur la lisibilité des prélèvements sociaux. Le groupe de travail pourra enfin compléter ses propositions d'adaptation de la réglementation applicable au bulletin de paie. Ces travaux devront permettre de disposer d'une ou plusieurs maquettes de bulletin de paie au plus tard le 30 juin 2015.

Les propositions opérationnelles devront être testées auprès d'entreprises. En outre, ce travail prendra en compte à chaque étape les contraintes liées au déploiement du nouveau bulletin de paie et formulera, au plus tard le 30 juin 2015, des propositions adaptées pour le faciliter.

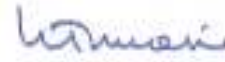
Nous vous remercions de votre implication personnelle dans la réussite de cet exercice,



Michel SABIN



François REBSAMEN



Marisol TOURAINE



Thierry MANDON

ANNEXE N°2 COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

1. Organisations de salariés représentatives au niveau national
 - a. CGT
Martine SALVIGNAC
Chantal MARTIAL
 - b. CFDT
Nicolas FOURMONT
 - c. FO
Valérie PONTIF
 - d. CFE-CGC
Franck MIKULA
Laure LAFOURCADE
M. CHARBONNIER
 - e. CFTC
Marie NOGATCHEWSKY
2. Organisations professionnelles représentatives des employeurs
 - a. MEDEF
Emilie MARTINEZ
 - b. CGPME
Philippe CHOIGNARD
 - c. UPA
Christian PINEAU
Carole GUILLARD CAPEB
 - d. Magali SAGNY, A. BAUDE, M. CURIE Fédération française du bâtiment
 - e. Philippe BADUEL, B MERLE Fédération nationale des travaux publics
 - f. Prism'Emploi
 - g. Jean-Louis BUREL RENAULT
3. Conseil supérieur des Experts-comptables (CSOEC)
Claude DERUELLE
Alice FAGE
4. Mission interministérielle simplification et normalisation des données sociales
Jean-Louis BUHL
5. GIP modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS)
Eric HAYAT, président
Erwan GUERIN
Philippe DEMEURE
Martien GRAVAT

6. Association pour la simplification et la dématérialisation des données sociales (SDDS)
Romain HUGOT
7. Centre des jeunes dirigeants
Philippe ARNAUDON
8. Organismes utilisateurs des bulletins de paie
 - a. Fédération de banques françaises : Jacques VESSAUD
 - b. Société générale : Jean-Charles ECHARD, Jean-Marc FAURE
 - c. Union sociale pour l'habitat : Denise SALVETTI
9. Organismes de protection sociale
 - a. CNAVTS : Véronique BROUSSE, Vital FAUCHEUX
 - b. ACOSS : Jean-Marie GUERRA
 - c. CCMSA : Karine NOUVEL, Didier AMBOIS, Mohamed IDARDON, Samia AZEB-MONNIER
10. Administrations
 - a. DSS (secrétariat du groupe de travail) : Amandine GIRAUD, Pauline HODILLE, Mathilde JORET, Alexandra MALLEN et Raïssa SEKKAI
 - b. SGG : Florence BOISSET-REPKAT, Emmanuel JESSUA
 - c. DGT : Olivier BARRAT, Sylvie THEROUANNE

ANNEXE N°3 DÉROULEMENT DES TRAVAUX

Les travaux se sont déroulés par une articulation entre un groupe plénier chargé de définir les thèmes de travail, les attendus, d'en valider les résultats et de rendre un avis sur les propositions, et des sous groupes techniques chargés de les instruire et de faire des propositions. Le calendrier et les thèmes de travail ont été arrêtés lors du groupe plénier du 19 janvier 2015.

Les sous groupes du 11 février et du 5 mars 2015 ont procédé à l'examen de l'expérience de simplification du bulletin de paie de Peugeot-Citroën Automobile conduite à partir de 2001 ; à la présentation de trois contributions de membres du groupe de travail : Fédération française du bâtiment (FFB), Société Générale (SG) et le Conseil supérieur de l'ordre des experts comptables (CSOEC) pour regrouper les lignes de cotisations des salariés et des employeurs; définition des différentes modalités de regroupement des lignes de cotisations (par base/organisme, par finalité de protection sociale ou risque, simplification poussée avec un récapitulatif annuel).

Le groupe plénier du 16 mars 2015 a vu la présentation d'un état des lieux sur deux points : à quoi sert le bulletin de paie ? Pourquoi les tentatives de simplification n'ont-elles pas abouti ?

Les options de regroupement ont été discutées pour écarter la solution d'un regroupement assorti d'un récapitulatif annuel et pour favoriser le regroupement par finalité de protection sociale (risques). L'étude de la normalisation des intitulés est lancée en sous groupe technique. Celui-ci est également chargé d'élaborer des maquettes types plus ou moins détaillées, travail réalisé par la Société Générale.

Les sous groupes technique des 24, 25 mars et 1er avril ont finalisé les projets de maquettes pour un non cadre et un cadre dans deux versions : une version développée, et une version synthétique. Les intitulés sont reformulés et des propositions sont faites pour rendre publiques ces formulations. Le cahier des charges pour une normalisation des intitulés présentés par un membre du groupe est étudié et accepté.

Le 16 mars, les maquettes sont testées auprès d'un groupe d'une vingtaine d'utilisateurs mandatés par les membres du groupe de travail.

Le groupe plénier du 22 avril 2015 rend un avis favorable sur le projet de normalisation des intitulés ; les maquettes dans leurs deux versions sont discutées, sans que l'une ou l'autre ne rencontre l'unanimité. Enfin les conditions de déploiement présentées consistant à ouvrir une phase de volontariat pour les entreprises suivie d'une obligation fait l'objet d'une première prise de position. Les travaux dits de phase 2 sont lancés sur le coût du travail et les allègements de cotisation. Les questions de mise en œuvre du bulletin de paie simplifié relatives aux coûts pour l'entreprise et aux économies envisageables pour les compenser sont cadrées et renvoyées en sous groupes pour expertise.

Le sous groupe technique du 5 mai étudie les différentes solutions d'information du salarié sur le coût du travail et sur la présentation des allègements de cotisation sur le bulletin de paie ; il finalise les maquettes.

Le sous groupe technique du 21 mai étudie les possibilités de développer la dématérialisation, les avantages et les risques de cette solution, ainsi que son impact en termes d'économie pour l'entreprise.

Les maquettes sont évaluées par BVA en mai par deux études qualitatives : la première évaluation a été réalisée au sein de focus groupes de salariés (un groupe pour les non-cadres, un groupe pour les cadres) et d'employeurs. La seconde a été menée sur l'expérimentation conduite en grandeur réelle dans une unité de 70 salariés de Solvay pour la paie de mai.

Le groupe plénier du 9 juin prend connaissance des résultats des tests effectués par BVA sur les maquettes. Il a examiné les chiffrages de coût de mise en œuvre du bulletin simplifié dans les entreprises, des économies potentielles attendues de deux propositions : d'une part, d'un allègement des procédures de notifications au salarié des versements d'intéressement et de participation, d'autre part, d'un développement de la dématérialisation du bulletin de paie. Enfin la question des modalités de déploiement des maquettes du bulletin simplifié ont l'objet d'un nouvel échange entre les membres du groupe.

Le groupe plénier final du 29 juin 2015 a émis un avis sur le projet de rapport.

11. ANNEXE N°4 MAQUETTES DE BULLETIN DE PAIE ÉTUDIÉES ET TESTÉES

SMIC version courte avec participation et intéressement

**SOCIÉTÉ
CLARIFICATION BDP**

BULLETIN DE PAIE

Paie du 01/01/2015 au 31/01/2015

Matricule		Emploi		Date d'embauche		Niveau			
GL0123456789		Simplificateur		07/05/2003		18 C			
Numéro de Sécurité Sociale		Horaire mensuel rémunéré		Horaire hebdomadaire effectif		Siret		Code APE	
16012345678910		169		35 heures		5XX1XX2XX xxxxx		6419Z	
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération									
01/01 02/01 17/01									
Congés payés									
Solde période en cours									
Dont fractionnement									
message:									

M. LEBON Juste
5 avenue de la République
94000 CRETEIL

Éléments de revenu brut						
Élément	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT				1 457,52		
HEURES SUPPLEMENTAIRES						
REMBOURSEMENT TRANSPORT				53,40		
TITRES RESTAURANT	20,00	3,25			65,00	97,00
Cotisations sociales					Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTE						
Sécurité sociale					10,93	190,94
Complémentaire santé					16,83	13,77
Incapacité, invalidité, capital-décès					4,98	7,49
ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES						16,03
ASSURANCE RETRAITE						
sécurité sociale					104,21	150,13
complémentaire					56,84	85,26
supplémentaire					7,29	22,92
ALLOCATIONS FAMILIALES						50,28
ASSURANCE CHÔMAGE					34,98	62,67
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						210,44
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES						
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu					80,20	
CSG CRDS imposable à l'impôt sur le revenu					34,37	
ALLEGEMENT DE COTISATIONS						-413,21
PARTICIPATION/INTERESSEMENT					258,15	51,63
TOTAL DES COTISATIONS					371,29	448,35
TOTAL					1 769,07	545,35

Date de paiement	Mode de Paiement	Net payé en euros	
30/01/2015	Paiement par virement en compte	1 332,78	

BASES DE CALCUL						
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Retraite taux 1			
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Plafonds	3 170,00		3 170,00			
Cumul annuel	1 457,52	1 457,52	1 457,52			
Montants à déclarer Année 2015						
	Net imposable	Avantages en nature Logement	Avantages en nature Nourriture et divers	Indemnités et remboursements	Rémunération totale	Allègements de cotisations financés par l'Etat
Euros	1 162,19			53,40	2 314,42	439,45
Cumul annuel	1 162,19			53,40	2 310,52	439,45

SOCIÉTÉ SIMPLIFICATION BDP, SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

pour la définition des termes employés, se reporter au site internet servicepublic.fr rubrique cotisations sociales

SMIC version longue avec participation et intéressement

**SOCIETE
SIMPLIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/01/2015 au 31/01/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE YYY

NIDCC

Feuillet 1/1

Matricule GL0123456789	Emploi Simplificateur	Date d'embauche 07/05/2003	Niveau 18 C
Número de Sécurité Sociale 16012345678910	Horaire mensuel rémunéré 169	Horaire hebdomadaire effectif 35 heures	Siret 5XX1XX2XX xxxxx
Impact des absences sur la paie de			
N/A			
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération 01/01 02/01 17/01			
Congés payés			
Solde période en cours 26 jour Pris dans l'année 1 jours			
Dont fractionnement 0 jour Pris dans le mois 1 jours			
Solde potentiel 15 jours			
Messages			

M. LEBON Juste
5 avenue de la République
94000 CRETEIL

Eléments de revenu brut						
Elément	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT				1 457,52		
HEURES SUPPLEMENTAIRES						
REMBOURSEMENT TRANSPORT PARIS				53,40		
TITRES RESTAURANT	20,00	3,25			65,00	97,00
Cotisations sociales					Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTE						
Sécurité Sociale	1 457,52		0,750		10,93	190,94
Incapacité, invalidité	1 457,52		0,208		3,03	4,55
Capital-décès	1 457,52		0,134		1,95	2,94
Complémentaire Santé	1 457,52		1,155		16,83	13,77
ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES	1 457,52					16,03
ASSURANCE RETRAITE						
Sécurité Sociale plafonnée	1 457,52		6,850		99,84	123,89
Sécurité Sociale déplafonnée	1 457,52		0,300		4,37	26,24
Complémentaire Tranche 1	1 457,52		3,900		56,84	85,26
Supplémentaire	1 457,52		0,500		7,29	22,92
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 457,52					50,28
ASSURANCE CHÔMAGE	1 457,52		2,400		34,98	62,67
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						210,44
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES						
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu	1 690,16		5,600		80,20	
CSG CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	1 690,16		2,400		34,37	
ALLEGEMENT DE COTISATIONS						-413,21
PARTICIPATION / INTERESSEMENT				258,15	20,65	51,63
TOTAL DES COTISATIONS					371,29	448,35
TOTAL				1 769,07	436,29	545,35

Date de paiement 30/01/2015	Mode de Paiement Paiement par virement en compte	Net payé en euros 1 332,78
--------------------------------	---	---

BASES DE CALCUL			
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Retraite taux 1
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52
Plafonds	3 170,00		3 170,00
Cumul annuel	1 457,52	1 457,52	1 457,52
Montants à déclarer Année 2015			
	Net imposable	Avantages en nature Logement	Avantages en nature Nourriture et divers
Euros	1 162,19		53,40
Cumul annuel	1 162,19		53,40
	Rémunération totale	Allègements de cotisations financés par l'Etat	
Euros	2 314,42	439,45	
Cumul annuel	2 310,52	439,45	

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

pour la définition des termes employés, se reporter au site internet servicepublic.fr rubrique cotisations sociales

SMIC actuel

**SOCIETE
SIMPLIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/XX/2015 au XX/XX/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE YYYYYYYYYY

Feuille 1/1

Matricule GL0123456789	Emploi Simplificateur	Niveau 3A	Lieu de versement des cotisations Sécurité Sociale TOULOUSE RUE PIERRE ET MARIE CURIE			
Numéro Sécurité Sociale 1750177177177 77	Horaire mensuel rémunéré 169	Horaire hebdomadaire effectif..... 35 heures	Siret 5XX1XX2XX xxxxx	Numéro URSSAF V100503P	Code APE 6419Z	
Impact des absences sur la paie de N/A			30003XXXXX GL0123456789			
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération 01/01 02/01 17/01						
Congés payés						
Repos complémentaire						
Solde période en cours	26 jour	Pris dans l'année	1 jour			
Dont fractionnement	0 jour	Pris dans le mois	1 jour			
			Solde potentiel	15 jour		

Messages

Ce bulletin est un test affichant toutes les rubriques patronales pour un salarié au SMIC

M. LEBON Juste
5 avenue de la République
94000 CRETEIL**ELEMENTS DE PAIE EN EUROS**

Élément	Rappel	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Retenue	Part patronale
SALAIRE DE BASE					1 457,52		
CSG NON IMPOSABLE		1 432,01		5,100		73,03	
CSG IMPOSABLE		1 432,01		2,400		34,37	
CRDS		1 432,01		0,500		7,16	
ACCIDENT DU TRAVAIL		1 457,52					16,03
ASSURANCE MALADIE		1 457,52		0,750		10,93	186,56
ASS. VIEILLESSE DEPLAFONNEE		1 457,52		0,300		4,37	26,24
ASSURANCE VIEILLESSE		1 457,52		6,850		99,84	123,89
ALLOCATIONS FAMILIALES		1 457,52					50,28
CONTRIBUTION JOUR SOLIDARITE		1 457,52					4,37
FNAL non plafonné		1 457,52					7,29
RETRAITE ARRCO TAUX 1		1 457,52		3,100		45,18	67,77
AGFF TAUX 1		1 457,52		0,800		11,66	17,49
RETRAITE SUPPL. VALMY		1 457,52		0,500		7,29	22,92
POLE EMPLOI		1 457,52		2,400		34,98	58,30
POLE EMPLOI AGS		1 457,52					4,37
COMPTE PENIBILITE		1 457,52					1,46
GARANTIE INCAPACITE INVALIDITE		1 457,52		0,208		3,03	4,55
GARANTIE DECES		1 457,52		0,134		1,95	2,94
MUTUELLE		1 457,52		1,155		16,83	13,77
Subvention CE Activités Sociales et Culturelles		1 457,52					14,39
Subvention CE Fonctionnement		1 457,52					1,95
Subvention CE autres activités		1 457,52					1,75
Taxe d'apprentissage		1 457,52					9,91
Taxe Formation Professionnelle		1 457,52					11,66
Participation à l'Effort de construction		1 457,52					6,56
Fongecif		1 457,52					2,92
Versement Transport		1 457,52					39,35
Forfait Social 8%		13,77					1,10
Forfait social 20%		30,41					6,08
Taxe sur les Salaires salaire total		1 457,52					61,94
Taxe sur les salaires 1ère tranche majorée		636,83					27,07
Taxe sur les salaires 2ème tranche majorée		181,85					17,00
REDUCTION GENERALE DE DE COTISATIONS		1 457,52					-413,21
REMBOURSEMENT TRANSPORT PARIS					53,40		
TITRES RESTAURANT		20,00	3,25			65,00	97,00
					1 510,92	415,64	493,72

Date de paiement	Type de versement	Références bancaires	Net payé en euros		Contre-valeur en francs
	Paie par compte		1 095,28		7 184,60
MONTANTS CUMULES DEPUIS LE DEBUT DE L'ANNEE					
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Assedic	Retraite taux 1	
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52	1 457,52	
Plafonds	3 170,00		12 680,00	3 170,00	
Montants à déclarer Année 2015					
	Brut fiscal	Net fiscal	Av. en nat. logement	Av. en nat. Nourrit. et div. Indtés et rembts	
Euros	1 457,52	1 162,19		53,40	
Francs	9 560,70	7 623,47		350,28	

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

Cadre version courte

**SOCIETE
SIMPLIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/01/2015 au 31/01/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE YYY

NDCC

Feuillet 1/1

Matricule	Emploi	Date d'embauche	Niveau	
GL0123456789	Simplificateur	07/05/2003	18 C	
Numéro de Sécurité Sociale	Horaire mensuel rémunéré	Horaire hebdomadaire effectif	Siret	Code APE
16012345678910	169	35 heures	5XX1XX2XX xxxxx	6419Z
Impact des absences sur la paie de N/A				
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération 01/01 02/01 17/01				
Congés payés RTT				
Solde période en cours	26 jour	Pris dans l'année	1 jour	
Dont fractionnement	0 jour	Pris dans le mois	1 jour	
		Solde potentiel	15 jour	
Messages Ce bulletin est un test proposant un regroupement par risque et type de couverture				

Mme ENETE Claire
1 rue du Pont
75001 PARIS

Éléments de revenu brut

Élément	Rappel	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT					5 000,00		
HEURES SUPPLEMENTAIRES							
REMBOURSEMENT TRANSPORT PARIS					53,40		
TITRES RESTAURANT		20,00	3,25			65,00	97,00
Cotisations sociales							
ASSURANCE SANTE							
Sécurité sociale						37,50	640,00
Complémentaire santé						57,75	47,25
Incapacité, invalidité, capital-décès						17,10	25,70
ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES							55,00
ASSURANCE RETRAITE							
Sécurité sociale						232,15	374,45
Complémentaire						289,34	453,57
Supplémentaire						25,00	78,64
ALLOCATIONS FAMILIALES							262,50
ASSURANCE CHOMAGE						121,20	216,80
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR							726,07
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES							
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu						250,54	
CSG CRDS imposable à l'impôt sur le revenu						142,46	
ALLEGEMENT DE COTISATIONS							
PARTICIPATION/INTERESSEMENT						1 234,56	246,91
TOTAL DES COTISATIONS						1 271,80	3 126,89
TOTAL						6 287,96	3 223,89

Date de paiement	Mode de Paiement	Net payé en euros
30/01/2015	Paiement par virement en compte	4 951,16

BASES DE CALCUL

	Sécurité Sociale Plafonnée	Sécurité Sociale déplafonnée	Retraite Taux 1	Retraite Taux 2	Retraite Taux 3		
Base	3 170,00	5 000,00	3 170,00	1 830,00			
Plafond							
Cumul annuel	3 170,00	5 000,00	3 170,00	1 830,00			
Montants à déclarer Année 2015							
	Net imposable	Avantages en nature Logement	Avantages en nature Nourriture et divers	Indemnités et remboursements	Rémunération totale	Allègements de cotisations financés par l'Etat	
Mensuel	3 859,06			53,40	9 511,85		
Cumul annuel	3 859,06			53,40	9 511,85		

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

pour la définition des termes employés, se reporter au site internet servicepublic.fr rubrique cotisations sociales

Cadre version longue

**SOCIETE
SIMPLIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/01/2015 au 31/01/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE YYY

N°DCC

Feuillet 1/1

Matricule	Emploi	Date d'embauche	Niveau
GL0123456789	Simplificateur	07/05/2003	18 C
Numéro de Sécurité Sociale	Horaires mensuel rémunéré	Horaires hebdomadaire effectif	Siret
16012345678910	169	35 heures	5XX1XX2XX xxxxx
Impact des absences sur la paie de			
N/A			
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération			
01/01 02/01 17/01			
Congés payés	RTT		
Solde période en cours	26 jour	Pris dans l'année	1 jours
Dont fractionnement	0 jour	Pris dans le mois	1 jours
		Solde potentiel	15 jours
Messages			

Mme ENETE Claire
1 rue du Pont
75001 PARIS

Eléments de revenu bruts

Élément	Rappel	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT					5 000,00		
HEURES SUPPLEMENTAIRES							
REMBOURSEMENT TRANSPORT PARIS					53,40		
TITRES RESTAURANT		20,00	3,25			65,00	97,00
Cotisations sociales						Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTE							
Sécurité Sociale		5 000,00		0,750		37,50	640,00
Incapacité, invalidité		5 000,00		0,208		10,40	15,60
Capital-décès		5 000,00		0,134		6,70	10,10
Complémentaire Santé		5 000,00		1,155		57,75	47,25
ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES							55,00
ASSURANCE RETRAITE							
Sécurité Sociale plafonnée		3 170,00		6,850		217,15	284,45
Sécurité Sociale déplafonnée		5 000,00		0,300		15,00	90,00
Complémentaire Tranche 1		3 170,00		4,030		127,75	185,45
Complémentaire Garantie Minimale de Points							
Complémentaire Tranche 2		1 830,00		8,830		161,59	268,12
Complémentaire Tranche 3				7,930			
Supplémentaire		5 000,00		0,500		25,00	78,64
ALLOCATIONS FAMILIALES		5 000,00					262,50
ASSURANCE CHOMAGE							
Chômage		5 000,00		2,400		120,00	215,00
APEC		5 000,00		0,024		1,20	1,80
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES							
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR							726,07
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu		4 912,50		5,600		250,54	
CSG CRDS imposable à l'impôt sur le revenu		4 912,50		2,400		142,46	
ALLEGEMENT DE COTISATIONS							
PARTICIPATION / INTERESSEMENT					1 234,56	98,76	246,91
TOTAL DES COTISATIONS						1 271,80	3 126,89
TOTAL					6 287,96	1 336,80	3 223,89
Date de paiement	Mode de Paiement					Net payé en euros	
30/01/2015	Paiement par virement en compte					4 951,17	

BASES DE CALCUL

	Sécurité Sociale Plafonnée	Sécurité Sociale déplafonnée	Retraite Taux 1	Retraite Taux 2	Retraite Taux 3		
Bases	3 170,00	5 000,00	3 170,00	1 830,00			
Plafonds							
Cumul annuel	3 170,00	5 000,00	3 170,00	1 830,00			
Montants à déclarer Année 2015							
	Net imposable	Avantages en nature Logement	Avantages en nature Nourriture et divers	Indemnités et remboursements	Rémunération totale	Allègements de cotisations financés par l'Etat	
Mensuel	3 859,06			53,40	9 511,85		
Cumul annuel	3 859,06			53,40	9 511,85		

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP, SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

pour la définition des termes employés, se reporter au site internet servicepublic.fr rubrique cotisations sociales

Cadre actuel

**SOCIETE
SIMPLIFICATION BDP****BULLETIN DE PAIE**

Paie du 01/XX/2015 au XX/XX/2015

CONVENTION COLLECTIVE DE YYYYYYYY

Feuillet 1/1

Matricule GL0123456789	Emploi Simplificateur	Niveau 18 C	Lieu de versement des cotisations Sécurité Sociale TOULOUSE RUE PIERRE ET MARIE CURIE
Numéro Sécurité Sociale 2770177177177 77	Horaires mensuel rémunéré 169	Horaires hebdomadaire effectif..... 35 heures	Siret 5XX1XX2XX xxxxx
			Numéro URSSAF V100503P
			Code APE 6419Z

Impact des absences sur la paie de

N/A

Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération

01/01 02/01 17/01

Congés payés		Repos complémentaire	
Solde période en cours	26 jour	Pris dans l'année	1 jour
Dont fractionnement	0 jour	Pris dans le mois	1 jour
		Solde potentiel	15 jour

30003XXXXX GL0123456789

Mme ENETE Claire
1 rue du Pont
75001 PARIS

Messages

Ce bulletin est un test affichant toutes les rubriques patronales

ELEMENTS DE PAIE EN EUROS

Élément	Rappel	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Retenue	Taux	Part patronale
SALAIRE DE BASE					5 000,00			
CSG NON IMPOSABLE		4 912,50		5,100		250,54		
CSG IMPOSABLE		4 912,50		2,400		117,90		
CRDS		4 912,50		0,500		24,56		
ACCIDENT DU TRAVAIL		5 000,00					1,1000%	55,00
ASSURANCE MALADIE		5 000,00		0,750		37,50	12,8000%	640,00
ASS. VIEILLESSE DEPLAFONNEE		5 000,00		0,300		15,00	1,8000%	90,00
ASSURANCE VIEILLESSE		3 170,00		6,850		217,15	8,5000%	269,45
ALLOCATIONS FAMILIALES		5 000,00					5,2500%	262,50
CONTRIBUTION JOUR SOLIDARITE		5 000,00					0,3000%	15,00
FNAL non plafonné		5 000,00					0,5000%	25,00
RETRAITE ARRCO TAUX A		3 170,00		3,100		98,27	4,6500%	147,41
RETRAITE AGIRC TAUX B		1 830,00		7,800		142,74	12,7500%	233,33
CONTRIB. EXCEPT. TEMPORAIRE		5 000,00		0,130		6,50	0,2200%	11,00
AGFF TAUX A		3 170,00		0,800		25,36	1,2000%	38,04
AGFF TAUX B		1 830,00		0,900		16,47	1,3000%	23,79
RETRAITE SUPPL. VALMY		3 170,00		0,500		15,85	1,5727%	49,85
RETRAITE SUPPL. VALMY		1 830,00		0,500		9,15	1,5727%	28,78
APEC TRANCHE A		3 170,00		0,024		0,76	0,0360%	1,14
APEC TRANCHE B		1 830,00		0,024		0,44	0,0360%	0,66
ASSEDIC		5 000,00		2,400		120,00	4,0000%	200,00
ASSEDIC FNGS		5 000,00					0,3000%	15,00
GARANTIE INCAPACITE INVALIDITE		5 000,00		0,208		10,40	0,3120%	15,60
GARANTIE DECES		5 000,00		0,134		6,70	0,2020%	10,10
MUTUELLE		5 000,00		1,155		57,75	0,9450%	47,25
Subvention CE Activités Sociales et Culturelles		5 000,00					0,9870%	49,35
Subvention CE Fonctionnement		5 000,00					0,1340%	6,70
Subvention CE autres activités		5 000,00					0,1202%	6,01
Taxe d'apprentissage		5 000,00					0,6800%	34,00
Taxe Formation Professionnelle		5 000,00					0,8000%	40,00
Participation à l'Effort de construction		5 000,00					0,4500%	22,50
Fongecif		5 000,00					0,2000%	10,00
Versement Transport		5 000,00					2,7000%	135,00
Forfait Social 8%		72,95					8,0000%	5,84
Forfait social 20%		78,64					20,0000%	15,73
Taxe sur les Salaires salaire total		5 000,00					2,7200%	136,00
Taxe sur les salaires 1ère tranche majorée		642,08					2,7200%	17,46
Taxe sur les salaires 2è tranche majorée		3 717,92					5,9840%	222,48
Taxe sur les salaires 3ème tranche majorée							12,8000%	
REMBOURSEMENT TRANSPORT PARIS					53,40			
TITRES RESTAURANT		20,00	3,25			65,00		97,00
					5 053,40	1 238,04		2 976,96

Date de paiement	Type de versement	Références bancaires	Net payé en euros	Contre-valeur en francs
	Paiement par compte		3 815,37	25 027,15

MONTANTS CUMULES DEPUIS LE DEBUT DE L'ANNEE						
Bases	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Assedic	Retraite taux A	Retraite taux B	Retraite taux C
	3 170,00	14 166,67	12 680,00	3 170,00	9510	1 486,67
Plafonds	3 170,00		12 680,00	3 170,00	12680	25 360,00

Montants à déclarer Année 2015				
Euros	Brut fiscal	Net fiscal	Av. en nat. logement	Av. en nat. Nourrit. et div. Indtés et rembts
	14 166,67	11 592,60		53,40
Francs	92 927,26	76 042,47		350,28

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP. SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE xxxxxx EUROS. SIEGE SOCIAL A PARIS, 1 rue du Pont - R.C.S. PARIS B 5XX 1XX 2XX

Document à conserver sans limitation de durée

ANNEXE N°5 CONTRIBUTIONS DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

CFDT

1. La question posée par le comité de pilotage aux membres du GT

Au cours de la réunion plénière du 9 juin, il a été demandé aux membres du GT de se positionner par rapport aux propositions d'évolution de la maquette A (version dite longue).

Vous trouverez, ci-dessous, les remarques et positionnements de la CFDT.

Pistes d'évolution proposées par le groupe de pilotage	Positions CFDT															
Alléger le bas et le haut de bulletin (suppression des mentions SIRET, Urssaf, code APE, ou renvoi en pied de bulletin)	Il n'y a que des désavantages à vouloir supprimer ces identifiants qui permettent le contrôle et la validation des données. Ces informations peuvent être déplacées en bas de page afin de laisser la place aux informations relatives aux compteurs CP et RTT.															
Clarifier la présentation des congés payés et RTT	Proposition de présentation (ok pour le positionner en haut de bulletin). <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Congés payés</th> <th style="text-align: center;">Jours RTT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Solde précédent</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Jours pris</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>Jours acquis dans le mois</td> <td style="text-align: center;">2.08</td> <td style="text-align: center;">1.08</td> </tr> <tr> <td>Solde</td> <td style="text-align: center;">13.08</td> <td style="text-align: center;">6.08</td> </tr> </tbody> </table>		Congés payés	Jours RTT	Solde précédent	21	5	Jours pris	10	0	Jours acquis dans le mois	2.08	1.08	Solde	13.08	6.08
	Congés payés	Jours RTT														
Solde précédent	21	5														
Jours pris	10	0														
Jours acquis dans le mois	2.08	1.08														
Solde	13.08	6.08														
Suppression des lignes distinguant les cotisations plafonnées et déplafonnées, voire les bases (figurent en pied du BP)	Nous n'avons pas de positionnement arrêté sur la question.															
Suppression de la colonne des cotisations employeurs au profit d'un total des cotisations	Nous n'y sommes pas favorables. Les taux ont déjà été supprimés, reste dans la nouvelle maquette les cotisations et prélèvements exprimés en valeurs absolues. Ces informations sont utiles aux salariés (démarche de pédagogie et permet de retrouver, le cas échéant, les montants versés).															
Améliorer des intitulés (incapacité, invalidité, décès) mais aussi « cotisation de branche » à remplacer par « cotisations de convention collective »	Ok. Nous souhaiterions aussi qu'un travail soit mené sur l'intitulé « coût pour l'entreprise » qui n'est pas très heureux.															
Améliorer la visibilité : remonter les éléments de revenu (Ticket restaurant etc.) dans le salaire brut, mettre le montant des revenus brut dans la colonne « part salarié » pour faciliter le passage au net, supprimer les lignes vides, améliorer la présentation (police, sous totaux)	Ok.															

Au-delà de ces points, nous souhaiterions revenir sur d'autres thématiques en lien avec notre objet.

2. Introduction de la rubrique « financement Etat » : de sérieuses interrogations sur la pertinence de la démarche

L'opportunité d'introduire cette rubrique « financement de l'Etat » ne nous semble pas s'imposer de soi, et cela pour plusieurs raisons :

- Que doit-on renseigner ici ? Qu'est-ce qui peut ou non être considéré comme un financement de l'Etat ? Par ailleurs, en cas d'augmentation de la fiscalité des entreprises, sur telle ou telle population, « les plus à payer » viendront-ils se déduire des sommes considérées comme des « financements de l'Etat » ?
- Concernant le CICE : lorsque cette mesure a été mise en place, l'objectif n'était-il pas de redonner des marges de manœuvre aux entreprises en faveur de l'investissement (approche macro) ? cela a-t-il un sens de calculer une contribution individuelle au CICE, bulletin par bulletin ? Le CICE se calcule une fois par an, le BP est édité et actualisé tous les mois. En conséquence, est-ce pertinent de rendre compte de cette information au sein du BP ?
- Il y a une tension évidente entre la volonté de vouloir simplifier le BP et d'introduire cette nouvelle information pas nécessairement facile à appréhender. La pertinence de la démarche nous interroge. Toutefois, et dans la mesure où nous parvenons à avoir une vision claire de ce qui doit être considéré ici, nous ne serions pas opposés à une information annuelle.

3. La dématérialisation des BP : une piste à creuser et à dissocier du changement de Maquette

3.1. La dématérialisation, source d'économie ?

Le changement de maquette va nécessairement avoir un coût de mise en place dans les entreprises. Alors, afin de rendre plus acceptable le dispositif, l'argument de la dématérialisation comme source d'économie a été mis en avant dans le débat. Il s'avère, en définitive (expérience de la Société Générale qui a le recul suffisant pour nous faire part de son expérience), que la dématérialisation neutralise les coûts de l'édition et de l'envoi d'un BP papier classique. La dématérialisation ne constitue pas un gisement d'économie. En conséquence, sa mise en place n'apporte pas de plus-value par rapport à notre préoccupation, à savoir le changement de maquette du BP.

3.2. Des coffres-forts à sécuriser

Outre cet aspect économiquement neutre, la dématérialisation pose des problèmes relatifs à la sécurisation des données stockées. La dématérialisation des BP passe par le stockage des données via des espaces dédiés, à savoir les coffres forts électroniques. La limite à la dématérialisation se pose au niveau de la sécurisation technique des données. Car à notre connaissance, aucun prestataire de service ne s'est conformé aux attendues de la délibération formulées par la CNIL¹⁴ qui pose les garde-fous de l'utilisation de ce dispositif.

Précisons que nous ne doutons pas que les sociétés de services vont se mettre en ordre de bataille pour répondre aux demandes. Précisons encore que la CFDT n'est pas opposée à ce mouvement de dématérialisation. Toutefois, sous couvert de volontarisme, nous ne devons pas brûler les étapes et inverser les logiques : la généralisation de la dématérialisation des BP ne doit pas précéder les mises en conformité des opérateurs.

Ces derniers n'ont pas encore intégré les recommandations de la CNIL et, en conséquence, l'offre de service n'est pas encore mûre. Cela serait une lourde responsabilité que d'exposer les données personnelles des salariés aux piratages de leurs données personnelles.

¹⁴ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028569235&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000028568705>

4. La Déclaration Sociale Nominative (DSN) au coeur de nos préoccupations

Il est plus que probable que les salariés puissent avoir accès à leurs données personnelles (cotisations et prélèvements) via la DSN. La CFDT souhaite que des développements soient engagés dans ce sens. Les salariés pourront alors accéder à leurs données, contrôler les montants des cotisations et des versements déclarés par leurs employeurs.

Et puisque la pédagogie du BP a souvent été convoquée pour justifier la nécessaire évolution du BP, relevons que le champ des possibles sera autrement plus étendu grâce à la DSN. Les développements informatiques à venir permettront de mettre en perspective l'information via des graphiques et/ou des présentations infographiques. Le numérique ouvre des perspectives autrement plus importantes que la dématérialisation du BP au format PDF.

Par ailleurs, en cas de litige entre un salarié et un employeur sur les sommes versées (cotisations et prélèvements), le salarié sera bien évidemment autonome et en capacité d'apporter toutes les pièces justificatives pour faire valoir ses droits. Restera toutefois à travailler sur la question de la fracture numérique. Tous les salariés n'ont pas les mêmes capacités à traiter l'information numérique et il conviendra de maintenir informés tous les salariés. Faut-il réformer le BP aujourd'hui alors que l'avenir des données relatives aux BP passera par la DSN et la numérisation de l'information ?

5. En conclusion

S'il y a des avantages à réformer le bulletin de paie (amélioration de la lisibilité et pédagogie renforcée), faisons bien attention de ne pas inverser les priorités. Réformer le bulletin de paie, supprimer de l'information avant de donner aux salariés la main sur leurs données personnelles est une lourde erreur.

Le groupe de pilotage a eu tendance à considérer le BP uniquement comme un outil de communication. Son objectif a été, depuis le début des travaux, de pousser à la suppression d'un maximum d'informations contenues sur le BP. Résonner ainsi **c'est oublier que le BP est une pièce justificative importante en cas de litige. La suppression d'informations affaiblit et complexifie la défense du salarié.**

La consolidation des lignes et le retrait des taux de cotisation complexifient la vérification des calculs. Par ailleurs, les erreurs de calcul apparaîtront de manière moins évidente.

En cas de litige concernant les sommes versées et cotisées, la très grande majorité des salariés devra se tourner vers ses conseils (OS, conseillers du salarié, avocats, comptables, etc.). La défense du salarié va exiger une montée en expertise et surenchérir les coûts engagés par sa défense (majoration des temps passés pour reconstituer les sommes effectivement versées aux organismes).

Le rôle et le statut du BP se poseront en de tout autre terme, lorsque le salarié accédera à ses données nominatives via la DSN. Encore faudra-t-il acter ce principe et développer informatiquement ces modules permettant aux salariés d'accéder à leurs données personnelles.

Si le changement de maquette est rendu obligatoire et que la dématérialisation des BP est imposée, la CFDT demande que :

- cela se mette en oeuvre si et seulement si les salariés accèdent à l'intégralité de leurs données (cotisations et prélèvements, etc.) via une interface DSN dédiée.**
- sur simple demande, le salarié puisse obtenir un bulletin de paie mensuel papier tel qu'il existe aujourd'hui.**

En conséquence, pour la CFDT, cette réforme ne peut s'imposer au 1er janvier 2017 comme cela a pu être évoqué par le groupe de pilotage.

CFE-CGC

Selon la CFE-CGC, la mission de simplification du bulletin de paie confiée par le gouvernement doit être entendue dans le sens d'une clarification des informations délivrées aux salariés. En effet, ces derniers doivent pouvoir comprendre et vérifier les informations de leur bulletin de paie. Le préambule de ce rapport précise d'ailleurs clairement que l'objectif de cette opération est de « rendre intelligible le bulletin de paie pour le salarié ». Si nous insistons ici sur cet objectif c'est pour rappeler que pour la CFE-CGC l'opération de simplification doit être comprise comme une opération qui ne fait pas perdre au bulletin de paie son caractère informatif, rigoureux et complet, sur le but de chacun des prélèvements opérés. Par ailleurs, Il est également indispensable de garantir la sécurité des données personnelles des salariés figurant sur ces bulletins de paie.

Si nous partageons pleinement certaines des recommandations de ce rapport, notamment celles qui visent à regrouper les cotisations par risques et à construire un référentiel des intitulés disponible sur un site internet dédié, nous tenons toutefois à faire plusieurs remarques :

I. Sur la description de la situation française :

La CFE-CGC demande à ce que ce rapport reconnaisse sans ambiguïtés que le bulletin de paie doit être un reflet fidèle de la situation professionnelle des salariés. Le corps de ce document témoigne de la complexité du monde du travail et des règles juridiques en vigueur. Il nous apparaît donc évident que cette complexité ne puisse être palliée dans le cadre d'un débat portant sur la forme d'un document qui agrège un nombre important d'informations tout aussi importantes et relatives à la situation des salariés.

II. Sur l'intitulé du libellé « longue maladie »:

L'incapacité de travail est définie comme l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle. Elle peut être une conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette incapacité peut être temporaire ou permanente. Un taux d'incapacité permanente permettant de percevoir une indemnisation est calculé en fonction de l'état de santé du salarié mais aussi en fonction du barème indicatif d'invalidité des maladies professionnelles.

Cette notion d'incapacité n'est donc pas bien reprise dans le terme de « longue maladie », celle-ci n'étant pas forcément liée à l'activité professionnelle, incohérente avec la distinction temporaire/permanente et non formalisable en un taux. De plus, le terme de « longue maladie » semble s'apparenter au régime de protection sociale des fonctionnaires et non à celui des salariés du privé. Ainsi, la CFE-CGC s'oppose à cette modification de dénomination et souhaite que cela soit mentionné dans le rapport.

III. Sur l'abandon de l'obligation d'un récapitulatif annuel des prélèvements sociaux aujourd'hui relié au regroupement de lignes de cotisations :

La CFE-CGC demande à ce que le contenu de ce paragraphe soit modifié et précise que seulement une partie du groupe de travail a opté pour l'abandon du récapitulatif annuel.

IV. Sur le choix de la version plus ou moins synthétique du bulletin de paie :

La CFE-CGC, ainsi que la plupart des membres du groupe de travail et cela au-delà des seules organisations syndicales, ont voté et privilégié la version la moins synthétique du bulletin de paie mentionnant les taux, les bases de calcul des cotisations et le détail des cotisations de retraite.

Il est donc surprenant de constater que le projet de rapport retienne la version la plus simplifiée dans la mesure où la majorité des acteurs a rejeté cette version. Le projet de rapport se fonde exclusivement sur un sondage mené par la société BVA et au sein d'une entité de Solvay. Or l'échantillon d'employeurs et de salariés n'était absolument pas représentatif. En effet, le projet de rapport oublie de rappeler que seuls 10 chefs d'entreprise, DRH, gestionnaires de paie etc..., 5 salariés cadres du privé, et 5 salariés non cadres du privé ont été interrogés par BVA, l'expérimentation auprès de Solvay ayant réuni seulement 5 salariés (4 managers, 1 assistante RH) et 4 top managers / responsable paie Paris / IDF. Le projet ne se fondant que sur l'opinion des chefs d'entreprise et des cadres de l'enquête BVA, soit 15 personnes, il est évident que les

conclusions hâtives de ce projet sont biaisées. D'autant plus que ces personnes ont aussi émis des craintes qui ne sont pas rappelées dans le projet quant à la perte d'informations du côté des cadres et des chefs d'entreprise, les non-cadres ayant de leur côté partagé un sentiment d'insécurité, la crainte d'une perte d'informations, et une méfiance par rapport à la fiabilité de cette version très synthétique du bulletin de paie. La CFE-CGC demande par conséquent que ces remarques soient clairement mentionnées dans le rapport et que l'opinion du groupe de travail qui privilégie la version la moins synthétique ressorte clairement dans la version finale du rapport. En effet, la simple mention du fait que le groupe de travail est « partagé » sur le choix de la version n'a pas le même sens que l'indication du fait qu'une « majorité » du groupe est contre la version ultra-synthétique du bulletin de paie.

Comme nous l'avons indiqué en séance, sans indication des taux et des plafonds, les cotisations sont inintelligibles et cela se traduira pas un surcroît de questionnements des salariés à l'adresse de leurs employeurs. Cette « simplification » du bulletin de paie sera loin de simplifier les relations entre les salariés et les employeurs, en particulier dans les petites entreprises.

V. Sur la dématérialisation du bulletin de paie :

La CFE-CGC est favorable à la dématérialisation mais à certaines conditions. L'utilisation des technologies oblige à anticiper les problématiques qui pourraient se poser et à les régler en amont. Le projet de rapport met en avant le problème de la confidentialité des données et mentionne celui de l'interopérabilité.

La CFE-CGC tient à rappeler la proposition qu'elle a émise lors des réunions, à savoir qu'une solution permettant de pallier ce problème de l'interopérabilité serait que l'espace de stockage des bulletins dématérialisés soit un espace national intégré dans le futur compte personnel d'activité (CPA). En attendant la création de ce CPA, les bulletins de paie dématérialisés pourraient être intégrés dans un compte personnel spécifique qui serait ultérieurement intégré dans le CPA.

CGPME

Monsieur Sciberras DRH France de Solvay et ancien Président de l'ANDRH a reçu de la part du gouvernement mission de mettre en place et de présider un groupe de travail dans le but de mener à bien une réflexion destinée à proposer des solutions pour simplifier le bulletin de paie dans le secteur privé.

A/ Observations préliminaires à propos de la mission :

La CGPME est bien sûr favorable à toute démarche de simplification des obligations législatives et réglementaires tant sur le plan social que sur le plan fiscal qui pèsent sur les TPE et les PME.

Elle tient néanmoins à rappeler avant toute chose qu'elle est très attachée à la vertu essentielle pour elle du bulletin de paie qui est « pédagogique »: entre la ligne où il est fait mention du salaire brut du salarié et la ligne où figure son salaire « net à payer », il est fondamental pour la CGPME que continuent à être retranscrites les cotisations sociales d'une part payées par le salarié et d'autre part celles versées par l'employeur : elles font ainsi état des contributions respectives de l'un et de l'autre au financement de la protection sociale ; elles mettent en exergue le coût réel pour l'entreprise de l'emploi qu'occupe le salarié.

La CGPME souligne par ailleurs que le bulletin de paie est un outil essentiel de communication entre le chef d'entreprise et le salarié et que l'un comme l'autre, pour pouvoir échanger autour du bulletin de paie, doivent comprendre la teneur des différents éléments figurant dans ce bulletin : l'enjeu n'est donc pas de simplifier en supprimant ou en allégeant trop de lignes du bulletin mais **d'en clarifier la présentation de façon à le rendre plus intelligible pour le salarié et son employeur.**

La CGPME tient enfin à souligner que la mise en place de la Déclaration Sociale Nominative ne doit pas être perturbée par des propositions de clarification du Bulletin de paie, propositions qui ne pourraient être que facultatives ... et ne pas avoir d'impact financier...

Notons enfin, que les dernières déclarations sur le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu semblent remettre en cause un certain nombre de propositions faites par la mission et ne manquent pas de susciter beaucoup d'interrogations et de doutes chez les chefs de petites et moyennes entreprises.

B/ Remarques et commentaires à propos du contenu du pré-rapport :

Dès le préambule, l'on peut constater une dérive quant au but de la mission : il est en effet précisé au deuxième paragraphe, que « les ministres ont donné à la mission l'objectif de rendre intelligible le bulletin de paie pour le salarié, tout en facilitant la vie des entreprises »...Au troisième paragraphe, il apparaît que la mission s'est fixée pour ambition de « donner du sens au bulletin de paie en mettant le salarié au centre de ses préoccupations » : l'objectif de faciliter la vie des entreprises et donc des chefs de petites et moyennes entreprises a disparu...Alors qu'un nouvel objectif apparaît, qui ne figure pas dans la lettre de mission, à savoir la dématérialisation du bulletin de paie, qui n'irait pas sans poser de problèmes pour les TPE et les PME...

Au paragraphe 1.2.1 du projet, il est indiqué que la mise en œuvre de la DSN constitue un environnement favorable à la simplification : il faut néanmoins souligner que la mise en place de cette DSN impose notamment aux experts comptables qui produisent une bonne partie des bulletins de paie des TPE PME énormément de travail supplémentaire : il semble donc difficile de pouvoir réaliser dans le même temps la mise en place d'un nouveau bulletin de paie largement amendé... et l'efficacité de l'entrée en vigueur de la DSN.

A propos de la recommandation n° 1 :

La proposition de construire un référentiel des intitulés de paie est certes judicieuse, mais elle ne doit pas pour autant remettre en cause les intitulés déjà existants et établis depuis longtemps... Le fait de publier ce

référentiel par voie d'arrêté lui donnerait inmanquablement un caractère obligatoire allant à l'encontre du choix possible pour l'éditeur de logiciel de paie, l'expert-comptable ou l'employeur de conserver les intitulés existants qui peuvent être tout à fait satisfaisant pour les deux utilisateurs du BP que sont le salarié et son employeur...

A propos de la recommandation n°2 : « Regrouper les lignes de cotisations par risque couvert » :

Il s'agit bien pour la CGPME de regrouper et non pas de supprimer des lignes de cotisation. la CGPME milite en effet pour la présentation du Bulletin de Paie par catégorie de risques (Assurance Maladie, Assurance ATMP, Assurance chômage, Allocations familiales, Pénibilité, Autres contributions...), sans pour autant supprimer des informations essentielles que sont par exemple la colonne des cotisations employeurs...Et il ne s'agit pas non plus de « regrouper » les lignes relatives aux cotisations patronales ce qui aurait pour conséquence de faire disparaître des items qui nous semblent importants et cela irait à l'encontre de notre volonté première de conserver une valeur « pédagogique » et informative au bulletin de paie .

A propos de la recommandation n°3 :

La présentation retenue ne doit pas uniquement faciliter la lisibilité des calculs pour le salarié : il est également nécessaire de faciliter celle de l'employeur de manière à ce que ce dernier connaisse l'exhaustivité des cotisations que son entreprise verse pour son salarié.

A propos des recommandations n°4 et n°5 qui visent à présenter les cotisations dues par l'employeur sous la forme unique d'un total :

Comme indiqué en introduction, la CGPME est opposée à ce que les cotisations payées par l'employeurs soient résumées par un total : cela irait à l'encontre de la vertu pédagogique que nous voyons au bulletin de paie qui est de faire connaître au salarié la contribution effective de son employeur à sa protection sociale ...

Il est notamment hors de propos de faire figurer sous une seule rubrique et un seul total l'ensemble des « autres contributions employeurs » qui doivent être détaillées : contribution solidarité autonomie, FNAL, versement transport, taxe d'apprentissage, contribution AGEFIPH, AGS...

A propos de la recommandation n°6 : « Insérer un total représentatif du montant total des allègements financés par l'état sur son budget, hors CICE »

La CGPME est opposée à l'ajout de cette rubrique qui serait un élément de complexité supplémentaire dans l'élaboration du bulletin de paie... et qui pourrait être incomprise du salarié.

Par ailleurs, le bulletin de paie n'est pas un outil de communication sur la politique sociale du gouvernement : pourquoi ne pas y rajouter alors les augmentations de charges imposées par l'état ?

A propos du point 3 et des maquettes « simplifiées » de bulletin de paie proposées :

Et notamment du paragraphe 3.1 : « Deux niveaux de simplification examinés »

Des deux niveaux de maquette proposés, une maquette dite « développée » et une maquette dite « synthétique », celui qui semble le plus correspondre aux attentes de la CGPME est le modèle « développé » mais sans pour autant que les lignes ou colonnes citées plus haut n'en soient supprimées.

En effet, La maquette synthétique est excessivement réduite et la maquette dite « développée » ne l'est pas suffisamment à notre avis, puisqu'elle supprime quand même bon nombre de lignes que nous souhaitons voir maintenues.

Quant au paragraphe 3.2 où il est fait état des tests effectués autour des différentes maquettes proposées, il est totalement inexact de laisser croire que la maquette simplifiée a été plébiscitée par une large majorité d'employeurs et de salariés « enquêtés » par BVA... : l'enquête de BVA comportait un échantillon... très

représentatif ... de 10 Chefs d'entreprise, DRH, gestionnaires de paie (Les DRH et les gestionnaires de paie sont-ils des employeurs ???), 5 salariés cadres du privé et 5 salariés non cadres du privé... d'une part et un groupe de salarié de Solvay (Entreprise dont le Président du Groupe de travail est DRH) constitué de 5 salariés (4 managers et une assistante RH) et 4 top managers/ responsable de paie Paris Ile de France...

Il est ainsi fallacieux d'affirmer en page 16 du pré-rapport « qu'en conclusion, l'étude BVA a montré que la simplification du bulletin de paie constitue une réponse à un besoin largement exprimé... de la part des salariés et des employeurs...

De ce fait, il n'est pas possible à partir de cette enquête purement indicative, de vouloir supprimer de la maquette du bulletin de paie, des items qui nous semblent utiles de conserver car nécessaires lors de contrôles ultérieurs qui pourraient être diligentés par l'URSSAF, voire même lors de contentieux. Le fait de proposer la suppression du N° de l'URSSAF (ainsi que son adresse) dans le ressort duquel se trouve l'entreprise n'est pas opportun.

Il est également indispensable de corriger le paragraphe 3.2.3 tant dans son titre que dans son contenu

Il est en effet faux d'écrire que le groupe plénier s'est partagé entre les tenants de la version longue (Les organisations syndicales) et ceux de la version courte (les employeurs) : la CGPME a toujours été favorable à une version longue, et beaucoup plus « étayée » que la version dite longue présentée en guise d'illustration du pré-rapport, et il semble que ce soit une opinion partagée par l'ensemble des organisations patronales !!!

Ainsi, à propos de la recommandation n°9, la CGPME est opposée à ce que la version « synthétique » soit retenue comme modèle de simplification « effective » du bulletin de paie...

A propos du point 4 « Equilibrer par des économies, les coûts de transition »

Des estimations reportées dans le projet de rapport, il est impossible de la part des représentants de TPE et de PME d'avoir une estimation la plus précise possible du coût que représenterait une simplification du bulletin de paie.

Il en ressort en tout état de cause que ces modifications du bulletin auront un impact financier supplémentaire auprès des TPE et des PME : ainsi, la rédaction du paragraphes 4.2 n'est pas acceptable pour la CGPME car elle sous-estime l'impact financier de ces propositions de simplification sur les TPE et PME... les exemples de chiffrages citées, destinées à « minimiser » l'impact financier d'une telle simplification concerne deux grandes entreprises (PCA et Solvay) dont une semble acquise à la cause du rapport !!

A propos du point 4.3.2 relatif à la dématérialisation du bulletin de Paie :

Comme indiqué ci-dessus dans nos remarques relatives au préambule du pré-rapport, la dématérialisation du bulletin de paie ne faisait pas partie de la lettre de mission adressée.

La CGPME tient à réaffirmer qu'à propos de cette thématique, la question du coût est incontournable : la dématérialisation, si elle était mise en place, ne devrait pas générer de coût supplémentaire pour les TPE/PME. Or, tel n'est pas le cas : les solutions de « coffres forts » électroniques présentent un coût qui est loin d'être anodin et qui augmente en fonction de la durée de conservation des documents... De plus, la mise en place de la dématérialisation imposerait sans nul doute une mise à niveau ou du parc informatique ou des logiciels de paie des entreprises ... Et rien n'est indiqué à ce sujet dans le rapport.

Par ailleurs, de nombreuses questions restent encore en suspens :

- Compte tenu de la persistance d'une « fracture » numérique sur le territoire national, tant les employeurs que les salariés ne sont pas garantis d'avoir tous accès à la même qualité de service : l'inégalité quant à l'accès à internet (Et de surcroît à internet à haut débit) reste une réalité,
- les deux principaux prestataires (Digiposte et Nova poste) offrent des coffres forts sécurisés : mais le sont-ils vraiment ? Et que se passerait-il en cas de « bug » informatique ou de piratage massif ? Comment

serait géré le « portage » des bulletins de paie dématérialisé en cas de disparition d'un des prestataires ? A ce jour, il n'y a pas d'interopérabilité ...,

- cette dématérialisation soulève également le problème de l'équipement pour l'employeur et également pour le salarié : ce dernier devra impérativement s'équiper personnellement, ouvrir une boîte mail... ; Si cette dématérialisation aboutit de facto à une impression papier par le salarié sur le lieu de travail, l'intérêt est plus que limité... De plus, les tiers (Administrations, banques, bailleurs...) exigent des documents papiers...

Par ailleurs, dans la solution qui nous est proposée, à savoir de modifier l'article L.3243-2 du code du travail, en rendant obligatoire la remise du bulletin sous forme électronique, sauf en cas de demande du salarié de remise sous forme papier, **l'employeur n'a plus voix au chapitre...** la remise sous format électronique devient la règle et la remise sous format papier l'exception.

Ainsi, la CGPME est opposée à la recommandation n°12

A propos de la mise en œuvre des propositions faites dans le rapport (Partie 5)

La majorité des propositions d'ajustement du bulletin de paie qui sont rappelées et proposées au point 5.2.3 du pré-rapport n'accueillent pas l'assentiment de la CGPME : nous sommes opposés notamment à la suppression du n° de l'URSSAF et son adresse ainsi que la seule présentation d'un total des cotisations dues par l'employeur, du coût du travail : il y a nécessité pour assurer une bonne information du chef d'entreprise que le détail de ces cotisations figurent toujours sur le bulletin de paie.

La CGPME est opposée aux recommandations n° 14 et 15 de ce pré-rapport : une généralisation des propositions de simplification faites par les rédacteurs de ce rapport à compter du 1^{er} janvier 2017 est en effet inacceptable pour la CGPME : cette position est d'ailleurs partagée par la majorité des membres du groupe de travail.

De surcroît, l'idée exposée par le rapporteur de généraliser que ce soit l'application **d'une maquette de bulletin simplifiée qui ne retient pas l'aval de la majorité des membres du groupe de travail est encore moins acceptable.**

La clarification (et non la simplification outrancière) du bulletin de paie doit rester facultative et ne doit pas être imposée aux chefs d'entreprise.

CGT

1° RAPPEL DU CONTEXTE

Dans le cadre d'une proposition du Conseil de la simplification pour les entreprises, le Gouvernement a décidé de la simplification du bulletin de paye. Pour ce faire, il a arrêté la mise en place d'un groupe de travail dont la présidence a été confiée à Jean Christophe SCIBERRAS.

Plusieurs objectifs sont fixés dans la lettre de mission :

- Rendre le bulletin de paye plus intelligible pour les salariés
- Faciliter la vie quotidienne des entreprises
- Mettre en cohérence ce projet avec celui de la déclaration sociale nominative (DSN)
- Rendre compte du montant réel des cotisations payées pour chaque emploi.

Ces objectifs ne visent pas à la structuration de la fiche de paye : il n'est pas question de modifier les bases et les taux des cotisations, les organismes collecteurs. Un travail est en cours au Haut conseil du financement de la protection sociale sur ces sujets. **Ces modifications doivent faire consensus.**

2° POSITION GENERALE DE LA CGT

Pour la CGT, la simplification du bulletin de paye n'est pas une question « technique » mais éminemment politique.

Le bulletin de paye remis au salarié est l'élément indispensable sur lequel il est primordial qu'apparaissent les cotisations sociales retenues aux salariés et celles de l'employeur (les cotisations sociales sont source d'ouverture de droit et de droits eux-mêmes). Il est trop souvent la seule preuve tangible de son lien de travail dans l'entreprise.

En effet, la CGT affirme que le véritable salaire est composé de la rémunération et de l'ensemble des cotisations sociales (salariales et celles dites « patronales » en réalité entreprise), nous l'appelons, le salaire socialisé.

A partir de ces éléments, la CGT n'est pas opposée à une simplification du bulletin de paye afin qu'il soit plus lisible pour le salarié auquel il est uniquement destiné, puisqu'il est titulaire du contrat de travail même si il n'est pas écrit.

A compter de 2016, dans le cadre de la généralisation de la déclaration sociale nominative, tous les organismes de protection sociale auxquels l'entreprise est affiliée auront connaissance des éléments de paye qui les concernent.

Aussi, il nous semble que les préconisations de la lettre circulaire du 30 juin 2005 relative à la simplification du bulletin de paye peuvent trouver une application qui permettrait une meilleure lisibilité du bulletin de paye par le salarié. A cette occasion, nous rappelons notre demande d'étude d'impact sur les préconisations contenues dans cette circulaire. Le seul argumentaire entendu au cours des réunions de travail - du groupe et la première plénière - ne nous a pas convaincus.

Si nous prenons toute notre part dans l'information et la formation de nos adhérents et plus largement de tous les salariés, notamment dans la compréhension de leur bulletin de paye, il est aussi indispensable que l'employeur apporte des éléments de compréhension, de transparence et d'intelligence du bulletin de paye.

Enfin, nous tenons à rappeler que les bulletins évoluent en fonction des luttes sociales gagnées par des salariés.

3° CONTRIBUTION CGT SUR LES MAQUETTES SIMPLIFIEES APRES LES ENQUETES CONDUITES PAR BVA

3.1 La méthodologie

La méthodologie de BVA :

- Un groupe d'employeurs : 10 chefs entreprises, DRH, gestion de paie
- Deux mini-groupes de 5 salariés, 1 groupe composé de non cadre du privé, 1 groupe composé de cadres du privé
- Un groupe auprès de 9 salariés de Solvay (entreprise du Président de ce groupe de travail) composé de managers et de responsables et assistantes de paie.

La présentation qualitative des résultats de ce test tend à prouver qu'il reste beaucoup de travail pour expliciter le bulletin de paye et les différentes composantes (salaire brut, cotisations sociales, salaire net et imposable...). Ce n'est pas une découverte pour la CGT. Malgré tout, il est inquiétant de constater que des chefs d'entreprise, DRH, responsables et assistantes de paye aient autant de difficultés avec un bulletin de paye.

Cependant, apporter la preuve que les bulletins de paye simplifiés présentés sont plus aérés, plus lisibles n'est pas difficile : en effet, le modèle dénommé « version actuelle » ne reflète pas la réalité des bulletins de paye dans la vraie relation entre l'employeur et le salarié. Les défenseurs CGT du salarié qui oeuvrent dans nos Unions Locales affirment que beaucoup de bulletins de paye sont déjà très largement plus simples que ceux dits « version actuelle ». Par ailleurs, une approche manque dans cette évaluation qualitative : l'appréciation des employeurs et des deux groupes de salariés entre leur propre bulletin de paye et celui qui est présenté comme modèle « version actuelle ». Nous pensons que les résultats à cette question auraient eu leur niveau de pertinence.

Nous formulons une dernière remarque sur cette présentation, il y a lieu de s'interroger sur les libellés. Par exemple, lorsque « ASSURANCE SANTE » symbolise « AMELI » dans l'esprit des sondés, il y a une confusion préoccupante qui nous amène à penser qu'une simplification ne saurait se traduire par une vision réductrice des choses. D'ailleurs, la CGT a fait part au cours des groupes et plénières, de sa préférence pour un libellé ASSURANCE MALADIE en lieu et place de celui retenu ASSURANCE SANTE.

3.2 Des questions, des réponses de la CGT

Des différents tests qui ont été faits, il ressort que plusieurs demandes et interrogations ont vues le jour.

En partant du concept que nous n'intervenons que sur la présentation du bulletin de paye, seules ces problématiques sont abordées :

- **Ajouter le statut en toute lettre et préciser l'ancienneté sont légitimes.** D'ailleurs, il est très courant de trouver ces références. Pour la CGT, il ne peut pas être retiré le niveau ou la référence de classification de l'emploi de la convention collective. C'est un repère pour le salarié. Ainsi, il n'est pas rare que pour un même niveau de classification (exemple VA/VB), des emplois soient classés en cadre et d'autres en agent de maîtrise ou techniciens. Toutes ces références servent aussi en cas de conflit et de saisine des Conseils de Prud'hommes.
- **Même si certains ne mesurent pas l'importance des références de l'entreprise (n° SIRET, Urssaf, Code APE...), il n'est pas question pour la CGT de les retirer du bulletin de paye.** Ces indications permettent de contrôler l'existence légale de l'entreprise et servent dans la défense des salariés devant les tribunaux. De même que la présence de l'IDCC de la convention collective permet au salarié d'identifier les textes conventionnels qui s'appliquent à lui.
- Les congés payés et les RTT sont souvent source de conflit dans les entreprises et de nombreux salariés sollicitent l'aide de la CGT notamment lors des permanences dans nos Unions Locales. Entre les problèmes d'ouverture de droit, de jours ouvrés et jours ouvrables, de droit du travail, de droit conventionnel, il est impossible de clarifier tous ces éléments sur le bulletin de paye ; ce n'est d'ailleurs pas son rôle. Ces questions sont récurrentes. D'ailleurs de nombreuses entreprises ont construit des outils qui permettent de satisfaire les deux parties. En conséquence, la CGT ne souhaite pas de modifications du code du travail en la matière et demande que le tableau s'adapte à toutes les situations afin, notamment, d'apporter une information claire et lisible pour le salarié. Aussi, il nous semble qu'il devrait être simple et pourrait se présenter ainsi :

	Congés payés	Jours RTT
Au 1 ^{er} jour du mois	30	10
Pris dans le mois	5	5
Solde à prendre	25	5

D'autre part, il y a lieu de ne pas mélanger l'indemnité de congés payés et l'indemnité compensatrice de congés payés.

- **Concernant les références bancaires, la CGT réitère son opposition à les faire figurer sur le bulletin de paye.** En premier lieu, ce n'est pas une obligation. En second lieu, c'est une information personnelle et confidentielle. Le bulletin de paye est un document demandé par différents organismes et entreprises (logement, crédit...) qui n'ont pas à connaître les références bancaires que le salarié a données à son employeur. Seul le salarié a le droit de donner cette information à qui il souhaite.
- Les autres items concernent des problèmes d'intitulés, de suppression de cotisations, des bases plafonnées et déplafonnées. Ils sont traités au point suivant.

3.3 Maquette retenue par la CGT

Tout d'abord, la CGT tient à rappeler qu'elle souhaite **une présentation du bulletin de paye par organisme et par risques** et non celle qui semble retenir le plus de participants du groupe de travail, soit par risques et par organisme.

Cette présentation confirme notre point de vue, la simplification du bulletin de paye n'est en aucun cas une question technique mais politique.

Pourquoi demandons-nous que la présentation du bulletin de paye soit faite par organisme ? Tout simplement, pour expliquer la construction de la protection sociale du salarié.

En effet, le 1er organisme est la Sécurité Sociale : elle est le socle de la protection sociale, tous les salariés y ont droit. Sans la Sécurité Sociale, il ne peut pas exister de complémentaire. Oublier que les retraites complémentaires ne sont obligatoires que depuis le 29 décembre 1972, le régime chômage depuis le 31 décembre 1958 complété par l'ANPE en 1967, laisser penser que tous les salariés sont couverts par une prévoyance complémentaire n'est pas la réalité. La complémentaire santé, elle, ne sera obligatoire que l'année prochaine. Quant à reléguer les cotisations conventionnelles en fin de bulletin, c'est oublier l'histoire sociale et les luttes qui ont amené une meilleure protection et une prise en compte de particularités dans certaines branches professionnelles.

Savoir expliquer un bulletin de paye, c'est savoir expliquer tout ceci. En cette année de 70ième anniversaire de la création de la Sécurité Sociale, il serait dommageable de perdre ces repères.

Certains diront que nous sommes passéistes. Narada a dit : « *il faut apprendre pour connaître, connaître pour comprendre, comprendre pour juger* ». Alors la CGT apprend comment la protection sociale s'est construite, forme les salariés pour qu'ils puissent comprendre et les laisse juger de ce qui est possible. Nous sommes disponibles pour construire une véritable formation pour la compréhension du bulletin de paye qui apparait complètement indispensable pour une véritable appropriation de celui-ci.

Nous tenons à rappeler que le modèle qui est désigné « version courte » ne nous agréé absolument pas.

Quant aux remarques que nous avons formulées dans notre contribution de mars 2015, elles restent toutes d'actualité.

3-3-1 les cotisations « patronales » et en réalité entreprises

Nous confirmons que nous n'avons pas de problèmes avec le regroupement de lignes de cotisations. Nous y mettons des conditions :

- **Les cotisations** qui déterminent le socle de protection de la Sécurité Sociale **doivent figurer nominativement** (déterminées pour tous les salariés dans le code de la Sécurité Sociale). Ainsi les cotisations accident du travail, allocations familiales, forfait social ne doivent pas être regroupées dans une rubrique « cotisations diverses patronales »
- Des cotisations « patronales » pourraient être regroupées : la taxe d'apprentissage, la formation professionnelle, l'effort à la construction, la subvention au comité d'entreprise, le versement transport, la cotisation au fonds national d'aide au logement. D'ailleurs, ces cotisations et contributions ne figurent pas toujours sur le bulletin de paye.

- Pour nous, il n'est pas nécessaire de faire apparaître la « taxe sur les salaires ». Cette particularité fiscale n'a aucune raison de figurer sur le bulletin de paye.

3-3-2 les cotisations salariales

Nous demandons que le bulletin de paye soit compréhensible. Aussi, il apparaît nécessaire :

- **d'utiliser des mots compréhensibles, génériques et clairs** par toutes et tous. Le bulletin de paye en annexe permet de voir les libellés que nous souhaitons. Le précepte qui a conduit cette rédaction est dicté par l'expérience de nos militants. En effet, il apparaît plus lisible que l'intitulé reprenne la destination de la cotisation. Nous ne pouvons pas accepter de voir figurer des intitulés qui ne correspondent pas à la réalité de la vie de l'entreprise ; ainsi, de nombreux employeurs indiquent « mutuelle » pour la « complémentaire santé ». Il ne faut pas laisser penser aux salariés qu'ils ont adhéré à une mutuelle alors que la complémentaire santé est gérée par une institution de prévoyance ou une assurance privée. Nous tenons absolument à la référence ARRCO et AGIRC pour les retraites complémentaires. Ainsi les salariés dont la carrière se déroule dans plusieurs entreprises, sauront si leur qualification est bien reconnue. Il n'est pas rare de voir des différences notables d'une entreprise à l'autre pour un même niveau de qualification (certaines cotisent à l'AGIRC, d'autres non alors que ce niveau est reconnu par l'AGIRC).

- **Une ligne par type de base de calcul** (brut, plafond, brut abattu, base forfaitaire, ...). Nous avons un ordre préférentiel : en premier les cotisations Sécurité Sociale, en deuxième l'assurance chômage, en troisième la retraite complémentaire, en quatrième, la prévoyance complémentaire, en cinquième la complémentaire santé. Pourront venir ensuite les cotisations pour une couverture supplémentaire (ex : retraite supplémentaire...)

4° PRESENTATION DU « COUT DU TRAVAIL » ET /OU EMETTRE DES RECOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE INFORMATION

Un des objectifs de cette simplification, serait de faire apparaître les mesures d'abaissement de la rémunération du travail. A la Cgt nous ne parlons pas de coût mais de richesse du travail. Toutes les cotisations sociales appartiennent aux salariés (c'est la richesse créée par leur travail), c'est le salaire socialisé. Cependant, il nous apparaît souhaitable que toute la vérité soit faite sur les cotisations sociales réellement payées par les entreprises. Aussi, nous demandons que figurent tous les allègements de cotisations sociales prises en charge par l'Etat, c'est-à-dire l'argent public (bien que tous ne sont pas compensés), de la réduction générale des cotisations (Fillon) au crédit impôt compétitivité emploi (Cice) mais aussi les exonérations territoriales (ex : zone franche urbaine), ou celles concernant les innovations (ex : jeunes entreprises innovantes) ou bien encore celles des services aux personnes. Nous rappelons que la cour des comptes parle de plus de 200 milliards d'aides fiscales et sociales chaque année pour les entreprises. **La CGT ne veut pas voir apparaître de « coût pour l'entreprise » ou de « coût du travail »**. Nous rappelons que pour une véritable éducation et prise de conscience du salarié, si les cotisations sociales étaient regroupées par organisme, la communication de ces derniers mois prendrait toute sa signification. Ainsi, la mesure annoncée depuis de nombreux mois « zéro charge » Urssaf pour les salariés payés au SMIC serait vraiment visible et lisible pour le salarié. Il faut que les employeurs assument cette évidence. Nous ne sommes pas dupes, et nous savons que nous sommes dans une bataille idéologique.

5 °ESTIMER LE COUT DU CHANGEMENT POUR L'ENTREPRISE ET POUR L'ETAT

Nous ne sommes pas experts pour estimer le coût d'un changement de simplification du bulletin de paye. Cependant, nous sommes favorables à la création d'un site internet permettant une meilleure appréhension du bulletin de paye. D'ailleurs, les organisations syndicales pourraient y être associées.

6° AVIS DU GROUPE SUR LES PROPOSITIONS D'ECONOMIES

6-1 la dématérialisation du bulletin de paye

Ce sujet a été ajouté mais la CGT n'est pas demandeuse. En effet, des possibilités sont aujourd'hui ouvertes avec l'accord du salarié. Le niveau de l'entreprise est l'échelon où doit être traitée cette question. La CGT est donc favorable au maintien de la loi du 12 mai 2009.

En effet, plusieurs problèmes se posent ; voici l'état de nos remarques :

- **le premier réflexe du salarié sera d'imprimer son bulletin de paye**, alors quel intérêt ! nous savons aujourd'hui qu'aucun moyen de stockage n'est sûr à 100% et notamment sur le long terme lorsqu'il faut garder trace de ses bulletins de paye sur une carrière entière. Nous devons convenir que le bulletin de paye est le sésame dans de nombreuses circonstances (ouverture de

droit, location d'un logement ou d'un prêt...). Des problèmes de sécurité, de confidentialité, de valeur probante sont à prévoir.

- **beaucoup de salariés n'ont pas accès à un intranet dans l'entreprise et encore moins à un « coffre-fort » sécurisé.** Ainsi tous les salariés ne seront pas traités de la même façon. Nous ne pouvons donc y souscrire.
- **L'adresse mèl du salarié est privée :** il appartient aux salariés au nom des libertés individuelles de la fournir ou non à son employeur. D'ailleurs, nous avons manifesté notre désaccord lors de l'examen du dernier décret de la DSN qui normalise la fourniture de l'adresse électronique du salarié. De plus, il ne faut pas ignorer la fracture électronique et que tous les salariés n'ont donc pas accès à l'informatique.
- **En conséquence, la dématérialisation dans cette condition ne nous convient pas.**

6-2 suppression de l'obligation de faire figurer sur un document distinct du bulletin de paie les versements intéressement et participation

La Cgt n'y voit pas d'inconvénients mais pour cela il faut que plusieurs conditions soient réunies.

En effet, si l'intéressement et la participation sont des systèmes d'épargne collective, leur fonctionnement est très différent.

En tout état de cause, il faudra répondre à plusieurs questions :

- Comment le salarié connaîtra-t-il le calcul exact de sa part d'intéressement ? (ex : absences pénalisantes)
- Comment connaîtra-t-il les avantages sociaux et fiscaux en cas de reversement sur un PEE par exemple ?
- Comment fera-t-il la différence entre les sommes de participation bloquée et celles qui ne le sont pas ?
- Les salariés ayant quitté de l'entreprise et qui ont droit à l'intéressement et la participation recevront-ils un bulletin de paie l'année suivante ? Est-ce compatible avec la DSN ?

L'information du salarié doit être complète. Or il nous semble que le risque de perte d'informations est très grand. Une étude approfondie doit être menée afin de nous prononcer en toute connaissance de cause. Cette question posée en dernière minute n'a pas, par ailleurs, fait l'objet d'une discussion structurée par le groupe de travail.

7° AVIS SUR LES MODALITES JURIDIQUES DE DEPLOIEMENT

La CGT n'est pas favorable au déploiement des maquettes simplifiées qui nous ont été soumises.

C'est la version longue du bulletin de paie simplifié qui correspond le mieux à ses attentes de simplification et de lisibilité de celui-ci. Cependant, la maquette proposée comporte trop d'éléments qu'elle ne partage pas.

En conséquence, la CGT demande qu'il ne soit pas envisagé d'imposer les maquettes simplifiées de bulletin de paie et les modifications juridiques qui en découlent.

8° QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES :

Si le Code du travail ne rend pas obligatoire la forme du bulletin de paie, il ne rend pas obligatoire non plus la forme du contrat de travail sauf pour des contrats particuliers (CDD, temps partiel...).

Dans le cadre de ce groupe de travail, nous demandons que l'information des salariés soit complète. En effet, nous souhaitons qu'il soit obligatoire de leur fournir la totalité des coordonnées des organismes auxquels sont payées les cotisations sociales. Si la mention de l'Urssaf figure bien sur le bulletin de paie, les renseignements concernant la retraite complémentaire, la prévoyance et la complémentaire santé ne sont pas indiqués. Pour la CGT, ces renseignements devraient être portés dans le contrat de travail.

Nous sommes favorables à **une fiche récapitulative annuelle** qui reprend tous ces éléments en plus de ceux des salaires, cotisations et allègements divers. Cette fiche serait remise annuellement au salarié dans l'entreprise.

La CGT voudrait que soit mis en place un recours simple pour le salarié afin –alors que c'est interdit- que la mention grève ne figure plus sur le bulletin de paie.

CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS

En novembre 2011, dans son livre blanc « OBJECTIF OIKOS Changeons d'R ! » Les entrepreneurs du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise proposaient d'agir MAINTENANT et SOLIDAIREMENT sur la fiscalité, l'entreprise, la finance et la gouvernance pour nous, nos enfants, pour la Biosphère, en formulant 12 propositions.

Parmi ces 12 propositions, figurait la simplification du bulletin de salaire. Cette proposition envisageait une simplification extrême qui n'était pas à droit constant.

La Mission confiée à Monsieur Jean Christophe SCIBERRAS n'envisage pas la modification des bases et des taux de cotisations et les organismes collecteurs mais de rendre plus intelligible pour les salariés le bulletin de salaire.

Le CJD est favorable à la démarche.

Concernant le pré-rapport proposé par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, le CJD fait les remarques suivantes :

Le choix du bulletin :

Le CJD est favorable à l'adoption du bulletin court. La simplification doit être maximum et la mise en place de la DSN est un contexte favorable. Cette mise en place doit s'accompagner d'un accès pour les salariés qui souhaiteraient connaître le détail des cotisations payées par leur employeur.

Pas de remarque sur les données et la forme, sauf sur la date d'entrée du salarié qui ne permet pas de connaître précisément l'ancienneté du salarié (lorsqu'il y a des périodes de suspension du contrat, ou la signature de plusieurs contrats). Cette donnée est en effet importante pour connaître les avantages conventionnels associés à l'ancienneté.

Concernant l'expérimentation :

Innover, c'est gagner. Fort de cette conviction, le CJD expérimente en permanence, pour et avec ses membres, les plus récentes évolutions du monde de l'entreprise: développement durable, RSE, agilité, alliances, bien-être en entreprise, économie de la fonctionnalité...

Le « labo » du patronat. Le CJD est un agitateur. Un empêqueur de tourner en rond. Un laboratoire vivant où s'invente notre futur. Dans ses commissions, certains des plus grands bouleversements qui ont agité le monde de l'entreprise ont été expérimentés avant l'heure : les groupements d'employeurs, l'instance unique de représentation du personnel, la formation en alternance, la commande publique responsable ou encore l'annualisation du temps de travail.

Dans ce cadre, le CJD est favorable à l'expérimentation du bulletin simplifié dans les entreprises adhérentes du mouvement.

Concernant la dématérialisation du bulletin de paye :

Pour les TPE/PME, je ne suis pas convaincu que la dématérialisation des bulletins de salaires représente un gain considérable. La proposition de le rendre obligatoire sauf si le salarié ne le souhaite pas risque d'apporter plus d'inconvénient que d'avantage.

Concernant le caractère obligatoire de la simplification du bulletin de paye :

La phase d'expérimentation est une phase importante qui permettra de mieux appréhender les avantages de la simplification et d'ajuster la simplification en fonction des retours de l'expérimentation ; A la condition de la mise en place de cette phase d'expérimentation et d'étaler dans le temps en fonction de la taille de l'entreprise

l'obligation de la simplification du bulletin de paie, nous sommes favorable au caractère obligatoire de la simplification du bulletin de paie.

Et après.....

Au-delà de la simplification du bulletin, le CJD milite pour une simplification du droit du travail (proposition forte sur le pack emploi à durée indéterminée). La simplification du bulletin n'est qu'une étape mais faciliter l'embauche et instaurer la confiance ne sera possible qu'avec la simplification du droit du travail.

FNTP

La **Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)** est favorable à la démarche de simplification du bulletin de paie. En revanche, cette simplification doit rester facultative pour nos entreprises et se faire sans coût supplémentaire.

Ainsi, vous trouverez nos observations sur les différentes recommandations contenues dans le pré-rapport relatif à la simplification du bulletin de paie :

- **Recommandation n°1 : Construire un référentiel des intitulés de paie, le rendre public par arrêté et disponible sur un site internet public au sein par exemple du portail « Service public.fr »**

Nous sommes favorables à cette recommandation.

- **Recommandation n°2 : Regrouper les lignes de cotisations de protection sociale par risque couvert**

Nous sommes favorables à cette recommandation.

- **Recommandation n°3 : Retenir une présentation qui facilite la lisibilité des calculs les plus utiles au salarié et notamment le calcul du net à payer**
Recommandation n°18 :
Recommandation n°19 : Nous sommes favorables à cette recommandation.

- **Recommandation n°4 : Présenter les cotisations effectives dues par l'employeur par le recours à un total**

Comme indiqué dans la position de la FNTP envoyée le 18 juin dernier, nous n'y sommes pas favorables car le détail des cotisations donne de la lisibilité à ces coûts.

- **Recommandation n°5 : Insérer un total représentatif du coût effectif du travail pour l'entreprise.**
Recommandation n°20 :
Recommandation n°21 : Nous sommes favorables à cette recommandation.

- **Recommandation n°6 : Insérer un total représentatif du montant total des allègements financés par l'Etat sur son budget, hors CICE.**

Nous sommes opposés à l'ajout d'un total représentatif du montant total des allègements financés par l'Etat sur son budget, hors CICE car le salarié n'a pas besoin de connaître le financement par l'Etat des cotisations. L'objectif du groupe de travail est d'alléger le bulletin de paie.

Cette mention n'est pas utile au salarié pour faire valoir ses droits et elle n'aide pas à simplifier le bulletin... Au contraire, En outre, sur la partie « allègements », ceux-ci sont bien souvent compensés par d'autres taxes ou autre moyen.... Ce sont des éléments qui pourraient être mal perçus tant par le collaborateur que par l'employeur.

Enfin, la mention du CICE n'a pas sa place sur la fiche de paie en raison de sa nature fiscale, étrangère au domaine des cotisations sociales. De plus, le Président de la république vient d'annoncer que celui-ci serait pérennisé avec l'objectif de basculer cet outil en baisse pérenne de cotisations sociales, pour que ça puisse s'intégrer dans toutes les entreprises et pour tout niveau de salaire.

- **Recommandation n°7 : Supprimer l'obligation d'un récapitulatif annuel accompagnant le bulletin présentant des regroupements de cotisation**

Cette obligation n'est en réalité que très rarement mise en œuvre dans les entreprises. Sa suppression apparaît donc utile.

- **Recommandation n°8 : Garantir la bonne information des salariés sur les regroupements de cotisation par la création d'un site internet public dédié au bulletin de paie.**

La mise en place d'un site internet public dédié au bulletin de paie afin de garantir la bonne information des salariés sur les regroupements de cotisation est une bonne idée mais il ne faut pas oublier que tous les salariés n'ont pas accès à internet.

- **Recommandation n°9 : Retenir la version synthétique comme modèle pour une simplification effective du bulletin de paie.**

Recommandation n°22 :

Recommandation n°23 : La simplification du bulletin de paie par la réduction du nombre de ligne ne signifie pas que sa compréhension par les salariés en sera facilitée. Au contraire, moins il y a d'informations et plus cela appelle des questions et suspensions de la part des salariés.

Recommandation n°24 :

Recommandation n°25 : Par ailleurs, nous souhaitons attirer votre attention sur le fait que la maquette ne traite pas de certaines cotisations, notamment, du forfait social à 8%, des réintégrations sociales et fiscales ou encore de la CSG/CRDS non abattue alors qu'elles sont toutes collectées par l'URSSAF.

- **Recommandation n°10 : Supprimer l'obligation d'une notification de l'intéressement et de la participation distincte du bulletin de paie, après avis du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS).**

Cette recommandation doit s'accompagner de la suppression de l'obligation de récapitulatif annuel et la modification de l'article D.3313-9 (intéressement) et D.3322-16 (participation) qui imposent une fiche de notification du bulletin de paie.

A défaut, compte tenu de l'ensemble des informations qui sont à communiquer au salarié au moment du calcul de ces sommes, et surtout des options qui lui sont offertes (blocage, déblocage...) qui auront des incidences différentes sur le bulletin de salaire, cela complexifierait le bulletin au lieu de le simplifier.

Toutefois, penser que faire figurer sur le bulletin l'intéressement et la participation entraînerait des économies notables équivalentes à la diffusion de deux documents papier par an soit deux fois 20 cts par salarié (hors affranchissement) est une erreur.

En effet, il sera nécessaire de continuer d'informer les salariés sur les versements, options, etc. tant le sujet est complexe et variable d'une entreprise à l'autre. Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place l'intéressement ou la participation dans le cadre d'un accord d'entreprise, ont souvent prévues de notifier par écrit clairement au collaborateur le calcul des quotes-parts en se référant à l'accord appliqué. Enfin, toutes les entreprises ne bénéficient pas de ces deux dispositifs notamment les PME et TPE pour lesquelles des économies liées aux potentialités sont déjà plus réduites.

Le bulletin de paie recto verso serait davantage une piste d'économie.

- **Recommandation n°11 : Renforcer les garanties de sécurité en termes de confidentialité par une concertation entre les services de l'Etat (économie numérique) et les opérateurs de solutions de diffusion électronique du bulletin de paie.**

Ces solutions existent déjà sur le marché. La création d'une nouvelle Commission ou Haute autorité est à craindre.

- **Recommandation n°12 : Modifier la loi de mai 2009 pour inverser la règle d'option pour donner au bulletin électronique le statut de droit commun tout en préservant le maintien du format papier aux salariés qui le souhaitent.**

Comme indiqué, dans la position de la FNTP envoyée le 18 juin dernier, nous sommes favorables à cette mesure.

Par ailleurs, si la voie de la dématérialisation doit être le statut de droit commun, il convient en parallèle de supprimer l'accord de chaque salarié au préalable car aujourd'hui, il s'agit d'un frein à cette dématérialisation. La possibilité de conserver le bulletin de paie en format papier s'il en fait la demande étant maintenue.

- **Recommandation n°13 : Dès 2016, proposer aux entreprises volontaires, de mettre en œuvre la simplification du bulletin de paie, avec signature d'une charte valorisant ces initiatives.**
- **Recommandation n°14 : Prévoir une disposition réglementaire pour rendre opposable une présentation des prélèvements sociaux.**
- **Recommandation n°15 : Fixer des échéances à cette opposabilité en commençant par les grandes entreprises à compter du 1er janvier 2017.**

L'obligation est contraire à l'adhésion. Cela s'entendra aussi bien côté employeur que salarié. Il est important de s'inscrire dans une démarche d'accompagnement, car le bulletin de paie est un sujet sensible qui actuellement, aussi complexe soit-il, repose sur la confiance.

En outre, les grandes entreprises sont très souvent les premières confrontées aux nombreuses évolutions réglementaires en matière de droit sociale (planning de communication, consultation, négociation dense pour les mois à venir). Le temps d'accompagnement ne doit pas être « négligé » si on veut l'Adhésion.

Il serait nécessaire de prévoir une période d'adaptation de 3 ans (2016-2018) et de rester sur une démarche facultative.

Si cette démarche devait rester obligatoire, il ne doit pas y avoir d'effet d'anticipation comme cela a été le cas pour la DSN avancée de 9 mois (avril 2015 au lieu de janvier 2016). En effet, les éditeurs de logiciels ont du mal à faire face à des délais raccourcis. Autrement dit, lorsque c'est le cas, ils « livrent » une solution qui ne répond pas toujours à l'exhaustivité du besoin. Ils ont su produire des DSN à la date anticipée ; en revanche les outils de contrôle n'étaient qu'en partie prêts imposant des fabrications internes de contrôles « excel »...et compliquant l'appropriation/fiabilité par les équipes RH.

A la différence de la DSN, la simplification du bulletin de salaire est directement visible par les salariés (c'est son objectif !). Il serait donc périlleux de prendre le risque, avec une anticipation soudaine de l'Etat, de livrer un bulletin de paie simplifié qui ne serait conforme qu'en partie aux besoins de l'Etat, rendus par ailleurs publics et facilement accessibles.

Au-delà de ce point, ces projets de simplification qui ont du sens ont également un coût informatique extrêmement lourd. Ces coûts ne risquent-ils pas se faire au détriment d'autres « variables d'ajustement » ? Cette mise en œuvre pourrait être plus « absorbable » en période de reprise qu'en période de crise économique.

De plus, les entreprises vont avoir besoin de compétences expertes en paie pour savoir répondre aux salariés qui au-delà de l'information plus claire et accessible, auront régulièrement des questions plus précises sur les payes.

- **Recommandation n°16 : Créer un site internet public dédié au nouveau bulletin de paie**

Le site internet est une bonne idée excepté pour les personnes qui n'y ont pas accès.

Toutefois, au point 5.3.1 « Créer un site internet public dédié au nouveau bulletin de paie », il est indiqué que le site pourrait offrir une sorte de simulateur de paye qui explicite les regroupements opérés par la simplification et les valeurs pour vérifier les calculs (exemple des taux de cotisations).

Or, cela pourrait engendrer davantage de sollicitation des collaborateurs auprès de l'employeur, s'il n'aborde que partiellement les cotisations du bulletin de paie (cf. recommandation n°9).

- **Recommandation n°17 : Accompagner la transition par une campagne de communication grand public**

Pas de remarques sur ce point.

MEDEF

1- Observations générales sur la mission : une simplification qui restera limitée pour les entreprises

Le MEDEF est favorable à un vaste mouvement de simplification des obligations et démarches sociales, fiscales et administratives qui sont autant d'éléments anti-compétitivité pour les entreprises dans un environnement de plus en plus concurrentiel.

Dans ce cadre, il soutient le principe d'un « choc de simplification » qui doit notamment concerner le champ de protection sociale marqué la complexité et l'instabilité de la réglementation. Le poids des formalités liées à la relation salariale joue aujourd'hui contre l'embauche.

Dans ce contexte, il ne peut qu'accueillir favorablement, dans son principe, la mission de « simplification du bulletin de paie » qui représente chaque année des coûts importants pour les entreprises (calcul, mise à jour des systèmes d'information RH, émission, envoi...). A noter que la France se singularise par une grande complexité puisque le bulletin de paie comprend une trentaine de lignes alors qu'il est limité à une dizaine de lignes dans certains pays européens comme la Belgique souvent cité en exemple.

Ceci dit, le champ de la mission est limité, à une meilleure lisibilité et compréhension du bulletin de paie pour le salarié et n'apportera donc pas de réponse à la complexité à laquelle les entreprises sont confrontées, qui est celle du calcul en amont des cotisations.

Avec cette réforme, la paie « au sens large » resterait ainsi toujours aussi complexe et coûteuse pour les employeurs confrontés à la complexité des règles relatives à l'assiette des cotisations sociales vérifiées par les URSSAF. En la matière, les entreprises devront toujours faire face à une inflation législative et réglementaire et à des textes souvent difficilement compréhensibles pour des enjeux financiers souvent importants. En moyenne, près de 200 nouveaux textes par an impactent la fonction paie/RH. Les entreprises seront nombreuses à continuer à sous-traiter la réalisation du bulletin de paie, rebutées par la difficulté et les modifications incessantes et les risques de redressement URSSAF. Y compris les plus grandes.

Le bulletin de paie ne fait que refléter la complexité en amont que nous dénonçons. Au-delà des règles complexes pour la gestion de la maladie et la gestion du temps de travail, les exemples de modifications récentes de la législation sont légion : la modification et la remise en cause plus d'une dizaine de fois de la formule de calcul de la réduction des cotisations sur les bas salaires en dix ans d'existence¹⁵, l'accumulation de nouvelles taxes et contributions¹⁶ et leur changement incessant de taux (exemple : multiplication par dix du forfait social en cinq ans, hausse des cotisations vieillesse, création de deux cotisations « pénibilité »...), les nouvelles conditions d'exonération des contributions patronales destinées au financement de régimes de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire.

Au-delà de cette mission sur la simplification du bulletin de paie, le MEDEF appelle donc de ses vœux une simplification générale de la réglementation autour de la gestion de la paie, celle en amont et en aval du bulletin de paie, ressentie à juste titre comme trop complexe par nombre d'entreprises, en particulier par les plus petites d'entre elles, c'est-à-dire celles qui sont fréquemment en situation d'embauche. C'est plus la complexité de l'élaboration et la fabrication conception du BP qui est un obstacle à l'embauche, ce que confirme les résultats enquête BVA mandatée par le SGMAP.

En tout état de cause, le chantier de la déclaration sociale nominative (DSN) doit continuer à mobiliser de façon prioritaire l'ensemble des acteurs dans les prochains mois. Le MEDEF attend que les pouvoirs publics qui ont fixé un calendrier très ambitieux, lève très rapidement les difficultés et obstacles que continuent de rencontrer les entreprises afin que ce projet soit pour elles un véritable outil de simplification.

¹⁵ En 2014, 84 M€ ont été remboursés par les URSSAF aux entreprises qui ont mal appliqué la réglementation en leur défaveur (source : rapport d'activité thématique 2014 de l'ACOSS). C'est un bon indicateur de la complexité de la réglementation ;

¹⁶ Exemple : taxe prévoyance, devenue forfait social, sur la part patronale des contributions versées au titre de la prévoyance complémentaire santé.

Enfin, les récentes annonces sur le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu viennent jeter le trouble et interrogent sur l'articulation avec la mission et les propositions formulées.

2- **Sur les maquettes proposées : un indéniable effort de clarification et de lisibilité mais des points d'alerte que nous souhaitons voir pris en compte**

C'est dans ce cadre que le MEDEF a participé aux travaux sur la simplification du bulletin de paie et que ces travaux nous semblent devoir être appréciés.

Le groupe de travail a élaboré deux maquettes de bulletin de paie, l'une courte et l'autre longue sur lesquelles nous sommes amenés à faire part de nos observations.

Le MEDEF souligne l'effort de simplification, de clarification et de lisibilité, et en particulier la version courte des maquettes, et met notamment en avant les éléments positifs suivants :

- La lisibilité : la maquette proposée se traduit par un document concis dès le premier coup d'œil.
- Une réduction du nombre de lignes du bulletin de paie en regroupant les cotisations sociales par risque : cette présentation par risque est plus cohérente et nous paraît judicieuse que celle qui prévaut aujourd'hui, une ligne par organisme collecteur et par assiette. Nous sommes favorables à la fusion des lignes patronales par sous-ensemble, c'est-à-dire par risque, à condition que la rubrique « autres charges employeur » regroupe de manière exhaustive toutes les contributions et taxes qui sont fonctions du salaire ou éléments de rémunération : contribution solidarité autonomie, FNAL, versement transport, taxe d'apprentissage, taxe formation professionnelle, participation à l'effort de construction, contribution à l'Agepih, AGS, forfait social, taxe sur les salaires, médecine du travail et subvention au Comité d'entreprise.
- L'introduction d'une rubrique mentionnant le coût total pour l'entreprise : nous sommes très favorables à l'introduction de cette rubrique d'ailleurs saluée par les salariés dans l'enquête BVA, qui est comprise comme visant à responsabiliser les salariés qui prennent conscience des contraintes de l'employeur.
- L'homogénéisation et la normalisation des intitulés : elle est également de nature à rendre le bulletin de paie plus lisible. Nos remarques ont été prises en compte notamment sur le volet « complémentaire santé ».
- L'introduction d'une rubrique sur l'intéressement et la participation : nous sommes favorables à ce que ces informations puissent figurer directement sur le bulletin de paie et il conviendrait que les maquettes le prévoient de manière explicite (volet facultatif). Mais, cela suppose de supprimer l'obligation prévue aujourd'hui aux articles D. 3313-9 et D. 3322-16 du code du travail imposant à l'entreprise de faire figurer sur un document annexe du bulletin de paie les versements intéressement et participation.

De façon générale, le MEDEF rappelle son attachement au maintien de la mention du montant des cotisations patronales sur le bulletin de paie. Historiquement, l'ajout de cette mention avait pour but de faire prendre conscience au salarié du coût réel de son emploi et de son travail et du poids considérable de salaire indirect par rapport au salaire direct. La justification de cette mention est toujours d'actualité puisque le coût de la protection est encore majoritairement financée par les cotisations sociales n'a jamais été aussi élevé en France – 715 Mds€ en 2013 (source : Drees 2015) qui pénalise les entreprises dans la compétitivité internationale et le développement et la création d'emploi. Cette tendance ne semble pas s'infléchir. La France est championne toutes catégories des cotisations sociales. Il est majeur que le salarié soit sensibilisé à l'importance du coût de l'emploi et de la redistribution sociale.

S'agissant de la dématérialisation du bulletin de paie, nous appuyons la proposition du groupe de travail consistant à encourager et « pousser » la dématérialisation du bulletin de paie, source de simplification pour les entreprises, voire d'économies. Il faut les aider à franchir le pas en inversant les règles d'option : donner au bulletin de paie électronique le statut de format de droit commun, le salarié pouvant demander une copie papier de son bulletin de paie. Cela suppose une modification de l'article L. 3343-2 du

code du travail que nous soutenons. En revanche, la dématérialisation du bulletin de paie est une simplification à long terme qui ne peut être présentée comme une compensation directe du coût du bulletin de paie simplifié.

Mais, la simplification proposée, qui est à ce stade tournée au bénéfice du salarié, doit s'opérer de façon équilibrée pour ne pas reporter la complexité sur le chef d'entreprise. Elle doit également s'accompagner d'un allègement administratif pour l'entreprise (« moins de tracasseries »). C'est pourquoi, le MEDEF souhaite faire part de ses inquiétudes sur trois points et demandent à ce qu'ils soient pris en compte dans la finalisation du rapport et des propositions :

a- Sur le caractère obligatoire des nouvelles maquettes au 1^{er} janvier 2017

Le MEDEF est opposé à ce que les maquettes proposées soient rendues obligatoires pour les employeurs, même à échéance 2017. La simplification ne peut se traduire par la mise en place d'une nouvelle obligation à la charge des entreprises.

C'est un élément majeur, car la simplification proposée ne se fera pas à coût constant : le coût pour les employeurs est évalué entre 1 et 4 Mds€ par la mission, alors qu'ils sont déjà engagés sur des chantiers déjà très lourds pour eux comme la déclaration sociale nominative (DSN) et parfois très coûteux qui sera généralisée au 1er janvier 2016.

Rappelons qu'aujourd'hui les employeurs sont tenus, en application de l'article L.3243-2 du code du travail de remettre à leurs salariés un bulletin de paie mais ils disposent, en application de l'article R.3243-1 du même code, d'une certaine latitude et souplesse dans la présentation du bulletin de paie.

Cette nouvelle présentation doit rester une possibilité offerte à l'employeur (« bonnes pratiques »), à charge pour lui d'utiliser la maquette simplifiée s'il y trouve un intérêt. Un effort d'information et de communication auprès des employeurs pour mieux faire connaître le travail réalisé serait utile, si non indispensable.

Nous craignons au demeurant une nouvelle fois la différence de traitement avec les employeurs publics, comme c'est le cas pour la DSN, et facteur d'incompréhension et de mécontentement pour les employeurs privés : les employeurs publics devront s'engager dans la DSN qu'à compter de 2020. D'une manière générale, les obligations relatives à la gestion de la paie sont toujours plus sévères pour les employeurs privés¹⁷.

b- Sur la volonté de faire figurer dans une case spécifique le « financement par l'Etat »

(à savoir le montant des allègements généraux sur les bas salaires, des baisses des cotisations famille prévus par le Pacte de responsabilité et de solidarité et du CICE).

Le MEDEF est opposé à l'ajout de cette mention pour les raisons suivantes :

- Il s'agit d'un élément de complexité supplémentaire notamment pour l'employeur. Pourquoi le salarié aurait-il besoin de connaître le financement par l'Etat des cotisations patronales alors que l'objectif de la mission est d'alléger le bulletin de paie en réduisant les mentions relatives aux cotisations patronales ? Par ailleurs, à contrecourant de la simplification, l'affichage de la baisse du taux des cotisations famille va obliger l'employeur à un calcul supplémentaire pour obtenir l'écart entre le taux normal de 5,25% et le taux réduit de 3,45%. En outre, l'employeur peut être amené à mentionner chaque mois un montant d'allègement sur les bas salaires et un montant réduit de cotisations famille, montants qui peuvent finalement s'annuler en fin d'année du fait de l'annualisation du calcul de la réduction générale sur les bas salaires et du calcul du taux réduit de la cotisation famille. L'information communiquée aux salariés aura donc été erronée.
- Cette mention, éloignée de la finalité première du bulletin de paie, pourrait être source d'incompréhension pour le salarié. L'objectif de la mission est de rendre plus lisible le bulletin de paie par un allègement de son contenu, en le recentrant sur sa mission originelle à savoir la facture du travail. Pourquoi vouloir dorénavant lui assigner une mission supplémentaire, alors que l'objectif est d'alléger le bulletin de paie et le rendre plus lisible pour le salarié ? Il convient de revenir à la

¹⁷ Exemple : obligation de payer par voie dématérialisée les cotisations URSSAF pour les employeurs privés qui ont acquitté au moins 20 000€ de cotisations, contre 100 000 € pour les employeurs publics.

finalité première du bulletin de paie : renseigner le salarié sur les divers éléments qui composent sa rémunération contractuelle en lui permettant de vérifier que le montant de ce qui lui est dû a été calculé conformément aux règles légales et conventionnelles applicables et d'en réclamer le respect dans le cas contraire. Avec une telle mention, le salarié ne va plus s'y retrouver, comme le relèvent les résultats de l'enquête BVA qui fait ressortir que cette mention renforce les incompréhensions.

- Cette mention risque de ne pas donner une information exacte et réelle sur l'évolution du coût du travail. Le bulletin de paie n'a pas vocation à être un outil d'information des salariés sur la politique sociale et de l'emploi mise en oeuvre par les pouvoirs publics. Il ne serait pas exact de faire figurer uniquement les allègements généraux, la baisse des cotisations « allocations familiales » et le CICE. Il conviendrait de faire figurer par parallélisme les hausses des taux de cotisations qui sont intervenus comme par exemple les hausses des cotisations vieillesse contrepartie de la baisse des cotisations famille ou la création de contribution pénibilité. Il est utile de rappeler que la compensation des allègements du Pacte de responsabilité s'est fait aussi par des prélèvements nouveaux (ex. : le prélèvement à la source des cotisations des caisses de congés payés et l'affectation au régime général du prélèvement de solidarité sur les revenus du capital). On ne peut pas se contenter d'avoir une vision partielle en ne mentionnant que les baisses et allègements de cotisations.
- Enfin, la mention du CICE n'a pas sa place sur la fiche de paie en raison de sa nature fiscale, étrangère au domaine des cotisations sociales. En outre, l'individualisation du CICE n'a pas de sens car il a pour objectif de redonner aux entreprises des marges de manoeuvre pour investir, prospecter de nouveaux marchés, innover, favoriser la recherche et l'innovation, recruter, restaurer leur fonds de roulement ou accompagner la transition écologique et énergétique.

c- Sur le risque de voir augmenter les demandes complémentaires d'information des salariés à leur employeur

Il convient donc de placer le curseur au bon endroit entre simplification et juste information. En effet, aujourd'hui, le bulletin de paie est certes difficile d'accès et vite illisible avec la combinaison complexe d'assiettes et de taux existant, mais très riches en informations. Cette simplification est-elle compatible avec une bonne information du salarié ? Les salariés ne vont-ils pas accuser les employeurs de manque de transparence ? Certains salariés souhaiteront une information détaillée sur les prélèvements opérés, comme le souligne l'enquête BVA, ce qui va conduire l'employeur, rédacteur du bulletin de paie, à expliciter le détail issu des regroupements. Alors que les différentes bases et taux figurent aujourd'hui sur la fiche de paie, l'employeur va être amené à reconstituer le puzzle pour informer son salarié. Le site public d'information prévu ne permettra pas d'apporter la réponse personnalisée attendue par les salariés qui se retourneront vers les services RH ou directement vers les chefs d'entreprise dans les TPE-PME (exemples : les différents taux relatifs aux cotisations de retraite supplémentaires, à la complémentaire santé et à la prévoyance lourde).

Enfin, pour l'employeur, un bulletin de paie est un outil exhaustif de preuve que ses obligations pour chaque salarié vis-à-vis de l'URSSAF ont bien été remplies en cas de contrôle URSSAF et donc un élément de sécurité juridique.

CSOEC

Le Gouvernement a confié à J.C. Sciberras une mission sur la simplification du bulletin de paye. Un groupe de travail a été constitué, dont fait partie le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables.

L'objet de la mission confiée à J.C. Sciberras est de **rendre plus lisible le bulletin de paye pour le salarié et de faciliter la vie quotidienne des entreprises**. Le constat est que les mentions du bulletin de paye sont de plus en plus nombreuses et que les libellés ne sont pas clairs, ce qui ne facilite pas sa lecture par le salarié. Et il est aussi demandé d'indiquer sur le bulletin le montant des allègements sur cotisations, le CICE... afin que le bulletin de paye rende compte du montant réel des prélèvements.

J.C. Sciberras a présenté au groupe de travail, le 29 juin 2015, un pré rapport.

Le Conseil supérieur tient à porter à la connaissance de la mission ses observations sur ce pré rapport.

1. Simplification du bulletin de paye ?

A. Le contexte

Le pré rapport indique que l'Etat a, à plusieurs reprises, pris des initiatives pour simplifier le bulletin de paye. Mais que, malgré toutes ces initiatives, « la simplification du bulletin de paye n'est pas entrée dans les pratiques ».

Le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables, qui est favorable aux mesures de simplification en faveur des entreprises, tient à rappeler que les initiatives qui ont été prises au cours des dernières années n'ont en aucune façon simplifié le bulletin de paye.

Bien au contraire, puisque, au fil des ans, de nombreuses mesures ont été prises pour créer de nouvelles obligations et contributions, ce qui a pour effet de rendre encore plus complexe le bulletin de paye (comme, par exemple, tout récemment encore, la création du compte pénibilité, les nouvelles modalités de calcul de la réduction bas salaires...).

Les entreprises et les experts-comptables qui établissent les bulletins de paye ont subi ces différentes mesures ; aussi est-il inexact d'indiquer que les entreprises ont elles-mêmes ajouté de la complexité sur leur bulletin de paye. Si quelques grandes entreprises ont, certes, ajouté de nouvelles mentions sur leurs bulletins de paye, ce n'est pas le cas de la grande majorité des entreprises en France, et notamment des TPE et PME.

Il est tout aussi inexact de dire que la complexité a donné un rôle plus important aux experts-comptables, ce qui sous-entend que la profession apprécierait la complexité, pour des raisons corporatistes. Le Conseil supérieur tient à rappeler qu'en tant que conseil des chefs d'entreprise, il souhaite, et réclame depuis longtemps, que l'environnement juridique soit réellement simplifié, pour les employeurs et pour les salariés.

B. Le pré rapport

Si le pré rapport s'intitule « pour une simplification effective du bulletin de paye », le Conseil supérieur tient à souligner qu'en aucun cas les propositions présentées par la mission ne simplifient l'établissement du bulletin de paye, mais seulement sa lisibilité.

Une simplification ne pourra jamais se faire à droit constant ; pour simplifier le bulletin de paye, il faudrait agir sur les données à prendre en considération pour son établissement. Il faudrait notamment :

- diminuer le nombre de textes législatifs et réglementaires,
- simplifier les textes de référence et au premier chef le code du travail,
- unifier les bases de cotisations (certaines sont plafonnées, d'autres déplafonnées...),
- diminuer le nombre de conventions collectives, etc.

D'ailleurs, la mission confiée à la mission apparaît contradictoire, puisqu'il lui est demandé de rendre le bulletin de paye plus lisible pour le salarié, en facilitant la vie quotidienne des entreprises, tout en lui

demandant également d'indiquer une nouvelle mention sur le bulletin, relative au montant des allègements sur cotisations, au CICE..., ce qui va alourdir le bulletin de paye.

Le pré rapport indique (§ 2.3.3) que, les propositions de la mission étant faites à droit constant, ceci expliquerait « l'absence d'enthousiasme des professionnels de la paie » : en effet, le Conseil supérieur aurait préféré qu'un véritable chantier de simplification soit engagé en faveur des entreprises.

2. Une clarification de la lecture du bulletin de paye par le salarié

Les propositions faites par la mission ont pour objet de clarifier la lecture du bulletin de paye par le salarié.

A. Regroupement des cotisations par risques

La mission propose, pour rendre le bulletin plus lisible, de regrouper les lignes de cotisations par risque couvert. Ainsi, le bulletin de paye regrouperait différentes cotisations sous des rubriques générales.

Par exemple, dans la rubrique « Assurance santé », figureraient 3 lignes : sécurité sociale, complémentaire santé, et une ligne « incapacité (ou longue maladie ?), invalidité, décès ».

A plusieurs reprises, les membres du groupe de travail ont indiqué que les libellés utilisés sur les maquettes de bulletin de paye devaient être normalisés.

A titre d'exemple, il n'est pas certain que la ligne « incapacité, invalidité, décès », ou encore la ligne « cotisations de convention collective ou statutaires », qui figurent sur les maquettes proposées, soient compréhensibles.

Un travail de normalisation et d'harmonisation des libellés doit être effectué en amont.

La mission propose aussi, pour réduire la longueur du bulletin de paye, de :

- regrouper un certain nombre de contributions patronales sur une seule ligne : CSA, FNAL, effort construction, taxe d'apprentissage...
- supprimer l'indication des taux et des bases...
- Les maquettes proposées par la mission indiquent un montant total de cotisations, pour l'employeur et pour le salarié, par nature de risque, sans indiquer les taux.

B. Incidences probables de ces modifications

Il est souhaitable de rendre le bulletin de paye plus lisible pour le salarié et le Conseil supérieur y est favorable.

Mais, si les bulletins de paye devaient, à terme, être présentés en suivant les maquettes proposées par la mission, on peut supposer que, dès que des modifications interviendront dans le total des cotisations, en raison d'un changement de plafond, d'un changement de taux... les salariés demanderont des explications à leur employeur.

Ce dernier ne pourra pas, seul, apporter de réponse, le bulletin de paye ne prévoyant pas le détail en lecture directe.

Ceci ne manquera pas de susciter quelques tensions dans l'entreprise.

3. Une nouvelle rubrique sur le bulletin de paye, liée au « financement par l'Etat »

Il a été demandé, dans la lettre de mission, de faire figurer sur le bulletin de paye une rubrique relative au montant des allègements sur cotisations, au CICE... afin que le bulletin de paye rende compte du montant réel des prélèvements.

Il est difficile de cerner les allégements, aides... qui devront figurer dans cette rubrique. Pourquoi indiquer le CICE, qui est de nature fiscale ? Quant aux allégements généraux sur les bas salaires, le calcul se faisant à l'année, il n'est pas utile d'en préciser le montant chaque mois.

L'ajout de cette mention ne nous semble pas opportun mais, néanmoins, si cette mention était rendue obligatoire, les logiciels de paye seraient adaptés et les experts-comptables l'indiqueraient alors sur les bulletins de paye.

4. Caractère obligatoire des nouvelles maquettes

La mission propose de rendre les nouvelles maquettes obligatoires à partir de 2017.

Le Conseil supérieur pense qu'il n'est pas opportun de rendre obligatoires ces nouvelles maquettes. Dès lors que celles-ci présentent un intérêt pour les employeurs et les salariés, elles devraient en principe être utilisées spontanément par les chefs d'entreprise et les experts-comptables.

Si tant est que la mission veuille rendre obligatoires les nouvelles maquettes, il faudrait décaler la date prévue pour l'entrée en vigueur de l'obligation, pour tenir compte des importants chantiers en cours (DSN notamment) qui génèrent un travail très important pour les éditeurs de logiciels. C'est pourquoi janvier 2018 nous semble préférable à janvier 2017.

Par ailleurs, le Conseil supérieur précise que si ces nouvelles maquettes sont rendues obligatoires, les employeurs qui, actuellement, établissent les bulletins manuellement, ce qui représente un pourcentage non négligeable d'entreprises, ne pourront plus le faire.

5. Dématérialisation du bulletin de paye

La mission propose, pour compenser les coûts liés à l'adoption de nouvelles maquettes, de s'engager vers la dématérialisation du bulletin de paye.

Le Conseil supérieur est, d'une façon générale, très favorable à la dématérialisation des données et soutiendra les initiatives en faveur de la dématérialisation du bulletin de paye.

Il existe encore un certain nombre de freins matériels, technologiques et idéologiques à surmonter, comme par exemple la sécurité des données, les incidences d'un changement d'employeur, etc. Mais le Conseil supérieur mettra toute son énergie à aider à les lever.

6. Coût

La mise en œuvre de ces modifications va générer un coût certain, qu'il s'agisse de l'adaptation des logiciels de paye, de l'accompagnement des employeurs et des salariés...

Ce coût a été chiffré par les éditeurs de logiciels, mais non par les experts-comptables, contrairement à ce que précise le pré rapport. Le Conseil supérieur souhaite donc que la partie (§ 4.1 et 4.2) du pré rapport relative au chiffrage soit corrigée, afin de ne mentionner que les éditeurs de logiciels.

Le Conseil supérieur tient à préciser que, dans l'élaboration du bulletin de paye, le traitement des cotisations sociales ne représente qu'une faible partie du coût de la prestation. En effet, la difficulté d'établissement du bulletin de paye tient essentiellement au calcul du salaire brut, compte tenu des spécificités de la convention collective, de la situation du salarié...

Par conséquent, la mise en œuvre des nouvelles maquettes proposées par la mission n'entraînera pas une baisse des coûts de production.

En revanche, elle va générer de nouveaux coûts, liés aux facteurs suivants :

- la facturation de la mise à jour du logiciel par les SSII ;
- l'accompagnement des chefs d'entreprise et des salariés, pour leur expliquer les nouvelles maquettes ;
- les explications qu'il faudra donner dès qu'il y aura une modification sur le bulletin de paye (changements de taux... ayant une incidence sur le montant du net à payer ou le montant des charges).

Et la dématérialisation du bulletin de paye ne compensera pas ces coûts, en particulier dans les TPE et PME où le bulletin de paye est remis en mains propres aux salariés, qui y sont attachés.

SDDS

■ Remarques générales

A quelques jours de la remise du rapport final, en l'absence de consensus au terme de la mission, nous avons repris ici une synthèse des 7 contributions de notre association aux travaux sur le Bulletin de paie.

Le rapport reflète souvent des opinions personnelles et échoue dans le développement d'un consensus (il fait même l'unanimité contre lui sur certains points), voire en fait volontairement l'économie par conviction que les participants défendent des intérêts corporatistes et donc non recevables.

Ses conclusions manquent singulièrement d'ambition et laisse le bulletin de paie « au milieu du gué », c'est-à-dire en n'apportant pas encore de simplification mais en revanche exigeant des travaux de mise en conformité et de nouvelles contraintes pour les entreprises.

Il part, par exemple, du principe que la simplification du bulletin de paie est une demande expresse des entreprises et qu'elle passe nécessairement par la réduction de l'information sans jamais apporter d'arguments étayés. De plus cette simplification du bulletin de paie arrive de façon précipitée dans un calendrier contraint (DSN, CPF, CPP).

Tout au long des travaux, il nous a semblé revenir sans cesse sur l'arbitrage des lignes à supprimer et ne jamais approfondir et développer un avis circonstancié ni traiter les préalables indispensables comme le rôle du bulletin (qui ne peut se résumer à la citation d'un rôle initial), l'autonomie du salarié dans la vérification, la dématérialisation (dont le bénéfice écologique ne s'applique pas ici), la prise en compte du nouveau contexte (DSN notamment)...

Pour ces raisons, on ne peut envisager à ce stade des travaux que la seule normalisation des libellés et leur publication sur un site officiel. Il nous a d'ailleurs semblé qu'un début de consensus, y compris de la part des participants de l'étude qualitative diligentée par le SGMAP, s'est fait jour sur ce point.

Les conclusions tirées par le rapport sur l'étude en question sont à notre avis erronées. Selon l'état de l'art, cette étude n'a aucune prétention ni statistique ni représentative, le seul enseignement exploitable est que la réduction du nombre de lignes apparait spontanément simplificateur mais qu'un début d'analyse en fait vite ressortir la limite, la perte d'information et la perte de contrôle aux employeurs et salariés.

La position de SDDS est donc la suivante:

- réalisation de la normalisation des libellés et d'un site de référence ;
- pas de recours à une obligation d'application ;
- agrégation des lignes du bulletin à envisager une fois le rapprochement avec la DSN fait ;
- simplification du recours au bulletin dématérialisé.

■ Normalisation des libellés et site de référence

... promotion de la normalisation des libellés et d'un site de référence dès le 1er janvier 2016 ...

Les deux volets de cette proposition, d'une part les libellés, d'autre part le site de publication, sont indissociables pour présenter des avantages pour le salarié et permettre un cercle vertueux d'adoption par les entreprises. Des logiciels de paie pourraient présenter une version standard de bulletin avec les nouveaux libellés dès 2016 si les travaux de normalisation sont menés à leur terme et le site publié en octobre 2015. La première proposition de SDDS sur ce point date de juillet 2014. SDS est favorable aux recommandations n°1,8 & 16 du rapport.

■ Une maquette pour le Bulletin de paie

... Recours non nécessaire à une description exhaustive du bulletin de paie, façon cerfa ...

Le recours à une maquette est un mauvais choix à notre avis, une telle maquette sera source de contrainte et la simplicité qui pourrait en découler, être subjective, diversement appréciée voire contestée. L'entreprise doit rester libre de la forme qu'elle donne au bulletin de paie qui constitue un des moyens de communication entre l'employeur et l'employé.

■ Obligation d'application

... Recours non nécessaire à une obligation d'application ...

Cette position est un des rares points de consensus entre les participants de la mission gouvernementale, mais il s'exprime en négatif, contre les recommandations n°13, 14 & 15 du rapport. En matière de simplification il serait paradoxal d'imposer par la loi les nouvelles mesures que les entreprises n'ont pas adoptées. Cela reviendrait à considérer que les mesures en question ne sont pas bénéfiques pour les entreprises et qu'on ne peut espérer une adoption spontanée. Par ailleurs la nécessité d'une campagne de communication (recommandation n°17) est de même paradoxale et superflue si la réforme du bulletin de paie est réellement simplificatrice.

■ Agrégation des lignes du bulletin

... Agrégation des lignes du bulletin à envisager une fois le rapprochement avec la DSN fait ...

Si le principe de regroupement et d'agrégation n'a pas été formellement contesté, il a été conditionné à la mise à disposition du salarié du détail dont l'agrégation le priverait, de façon à le maintenir autonome dans ses vérifications. La piste avancée pour cette mise à disposition a été la DSN, car elle présenterait l'avantage complémentaire de réduire la charge de l'employeur. Il faut donc approfondir la question du retour d'information de la DSN vers le salarié.

A défaut d'une recommandation sur ce point, SDDS donne un avis défavorable aux recommandations n°2 & 7 et appelle une recommandation expresse à lancer des travaux sur les synergies entre DSN, bulletin de paie et Compte d'Activité.

■ Comptabilisation des coûts

... Application des mêmes règles de calcul des coûts ...

Les chiffrages fournis par SDDS constituent des charges et non nécessairement des coûts externes facturés. Ils sont de même nature que les 2 milliards d'économies annoncés par le gouvernement grâce à la DSN. Le montant recouvre le temps économisé et non nécessairement la réduction des coûts facturés ou charges de salaire. La charge d'une modification de la présentation du bulletin de paie calculée par SDDS suit ces mêmes principes. Elle est évaluée à 2 millions de journées homme, soit environ un coût macro-économique de 1 milliard d'euros, une seule fois.

■ Dématérialisation

... Simplification du recours au bulletin dématérialisé ...

La règle d'*opt-in* conditionnant aujourd'hui le recours à la dématérialisation oblige l'employeur à maintenir deux pratiques et annihile ainsi ses bénéfices à dématérialiser. SDDS est donc favorable à la recommandation n°12. Toutefois il nous semble que la dématérialisation n'a pas été abordée dans sa totalité par le rapport et qu'elle appelle à se pencher préalablement sur la réduction de l'actuelle durée de conservation qui interdit tout calcul économique sérieux, les prestataires légitimes dans la fourniture de services de conservation et la réutilisation du bulletin de paie par le salarié.

PIECES JOINTES : BVA« TEST DU NOUVEAU BULLETIN DE PAIE DANS LE CADRE DE SA SIMPLIFICATION »

RAPPORT D'ETUDE QUALITATIVE, JUIN 2015

Rappel de la méthodologie

A la demande du SGMAP et de l'IGAS, l'institut BVA a réalisé une étude qualitative portant sur 2 cibles :

LES EMPLOYEURS : un groupe de 10 employeurs (chefs d'entreprise, DRH, gestionnaires de paie...) s'est tenu à Paris le 21 mai 2015. Les employeurs occupaient tous des fonctions de paie et évoluaient dans des entreprises au secteur et à la taille variés. En outre, l'ancienneté dans la fonction actuelle était diversifiée.

LES SALARIÉS :

- Deux mini-groupes de salariés, l'un constitué de non cadres et l'autre de cadres ont également été organisés, respectivement les 20 et 21 mai. Comme pour la cible des employeurs, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité ont été panachés dans chaque groupe. L'ancienneté dans le monde du travail était par ailleurs variée.
- Pour finir, un troisième groupe de salariés s'est tenu le 5 juin dans les locaux de Solvay (entreprise expérimentant en « grandeur nature » un bulletin de paie simplifié) : il réunissait 5 salariés et 4 top managers ou responsables paie de la société.

Objectifs de l'étude

Sur proposition du Conseil de la simplification des entreprises, le gouvernement a décidé d'engager la simplification des bulletins de paie.

Dans ce contexte, **la mission mise en place a pour objectifs de rendre le bulletin intelligible pour le salarié et de faciliter la vie des entreprises.** Ces ambitions se déclinent en plusieurs sous objectifs :

- Faciliter la « lecture verticale », c'est-à-dire faciliter la compréhension du passage du salaire brut au net et du net à payer au net imposable ;
- Simplifier la « lecture horizontale » afin d'aider les salariés à comprendre la finalité des prélèvements en modifiant la formulation des libellés ;
- Réduire le nombre de lignes de cotisations en les regroupant sans nuire à l'information des salariés et à la compréhension ;
- Simplifier la gestion des bulletins de paie pour les petits employeurs.

Pour atteindre ces objectifs, la mission a souhaité mettre en place une étude qualitative dont le but principal était de **tester des maquettes de bulletins de paie auprès des employeurs et des salariés**, afin de recueillir leurs avis sur ces nouvelles versions, d'en évaluer la facilité de compréhension et d'appropriation, notamment au niveau des intitulés, ainsi que le pouvoir de simplification pour les entreprises.

Principaux enseignements

I- Un bulletin de paie actuel complexe alors même qu'il constitue un outil indispensable

1.1. Un document complexe à plusieurs niveaux

Pour les salariés comme les employeurs, le bulletin de paie actuel se caractérise en premier lieu par sa complexité.

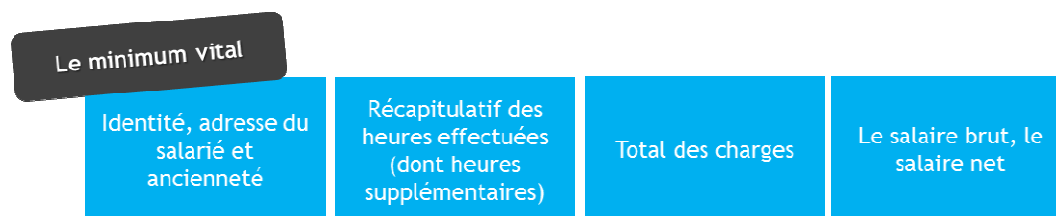
Si tous partagent ce constat, la complexité ne repose pas sur les mêmes ressorts selon les cibles.

- **Du côté des employeurs** la complexité du bulletin de paie repose sur sa conception et surtout sur le **caractère chronophage de sa réalisation**. Cette chronophagie s'explique par le fait que les employeurs rencontrés font figurer nombre d'informations sur ce bulletin de paie - informations qui doivent être au préalable récoltées puis vérifiées - ...sans forcément être sûrs de leur pertinence à figurer sur ce document.

En effet, l'étude qualitative montre que les employeurs peinent à distinguer les informations obligatoires de celles qui ne le sont pas. Dès lors dans ce contexte d'incertitude, ils ont tendance à présenter un maximum d'informations pour limiter le risque d'une infraction à la loi et se rassurer.

« Tout est important. » (Groupe des employeurs)

Néanmoins, ils sont conscients que si pour eux toutes les informations figurant actuellement sur le bulletin de paie sont importantes (notamment parce qu'ils les croient obligatoires), il n'en va pas forcément de même pour les salariés. Ils sont ainsi spontanément prêts à réduire le nombre d'éléments du bulletin de paie, s'accordant sur **un minimum vital**, autant pour eux-mêmes que pour les salariés :

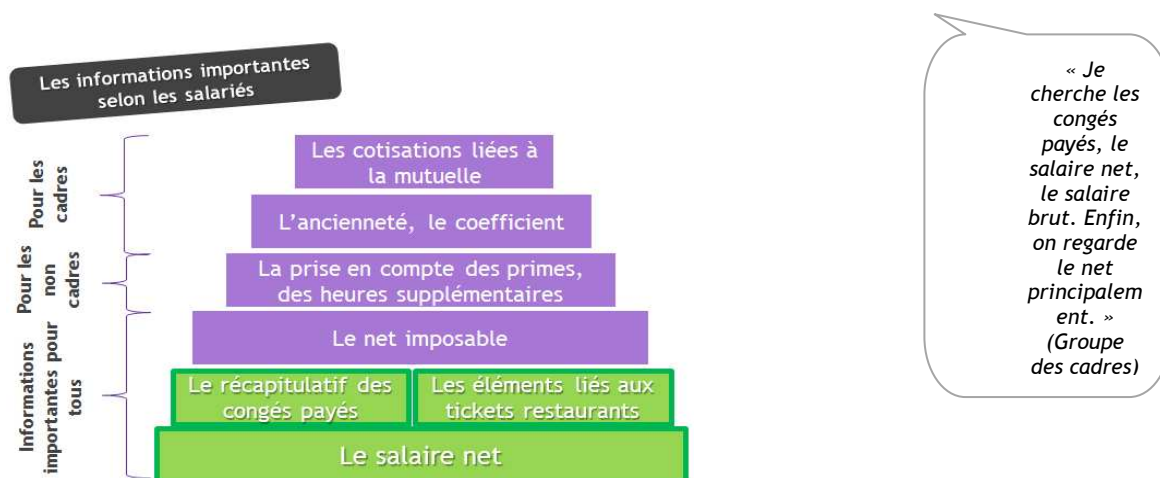


- **Du côté des salariés**, et confirmé par les employeurs, **la complexité se fait sentir au niveau de la compréhension du bulletin de paie**. Des difficultés d'appropriation et de compréhension du bulletin de paie qui s'expliquent par plusieurs éléments :

« Mais les choses importantes ne ressortent pas bien, il faut vraiment les chercher. » (Groupe des non cadres)

- **Des libellés de cotisation peu clairs** comme « Retraite ARCCO », « AGIRC », « AGFF », qui *in fine* ont pour résultat que la finalité des prélèvements ne fait pas sens.
- **Des modes de calcul complexes** fondés sur des bases et des taux peu compréhensibles pour les salariés, ce qui les empêchent de comprendre le calcul pour passer du salaire brut au salaire net et du net à payer au net imposable ;
- **Une surabondance d'informations** (liste de cotisations extrêmement touffue) qui nuit à la lisibilité du bulletin de paie et suscite une mise à distance spontanée.
- **Un manque évident de priorisation des informations essentielles** pour les salariés, au premier rang desquelles le salaire net et les congés.

Dans ce contexte, pour nombre de salariés, particulièrement les cadres, et ceux de Solvay (et confirmé par les employeurs), **la lecture du bulletin de paie se révèle assez superficielle limitée aux informations essentielles :**



Ces informations sont jugées importantes par les salariés parce qu'ils les maîtrisent, puisqu'elles ont été établies au moment de la signature du contrat de travail pour la plupart, et parce qu'elles constituent la base de la confiance avec l'employeur si elles sont exactes et de la méfiance si elles ne le sont pas. *In fine*, ce sont des informations que tous les salariés contrôlent : ils souhaitent ainsi qu'elles soient davantage mises en exergue.

Si cette lecture limitée s'explique bien évidemment par la complexité générale du document (qui fait qu'on n'a spontanément pas envie de le lire, en plus de ne pas le comprendre), elle traduit aussi de manière tacite ou implicite, une confiance globale dans les informations délivrées par le bulletin de paie, dans la capacité des gestionnaires de paie à bien faire leur travail et dans l'honnêteté des employeurs.

Néanmoins, si cette confiance n'est pas remise en cause par les salariés non cadres, elle est davantage questionnée par ces derniers qui se montrent plus attentifs que leurs collègues cadres à la lecture du bulletin de paie. En effet, les non cadres font davantage preuve de vigilance sur l'exactitude des informations délivrées par le bulletin de paie et surtout sur les calculs effectués pour arriver au salaire net. La suspicion à l'égard de l'employeur ou du moins la volonté de se prémunir contre toute tromperie n'est jamais très loin pour des personnes aux salaires globalement peu élevés et pour lesquelles le moindre centime compte.

« Je cherche à savoir comment ils font leur calcul, par exemple pour les pourcentages CSG, etc. » (Groupe des non cadres)

I.2...Alors même que le bulletin de paie est un outil indispensable

Cette problématique de la complexité du bulletin de paie doit d'autant plus être soulevée que le bulletin de paie est un outil indispensable, tant sur le plan symbolique que pratique.

- **Sur le plan symbolique**, pour les salariés et les employeurs **il est la matérialisation du contrat de travail** passé entre l'employeur et le salarié. Il est par ailleurs perçu comme **un outil de reconnaissance** du travail réalisé, pour les salariés.
- **Sur le plan pratique**, **il est un outil de preuve** pour les salariés qui le décrivent comme un **justificatif important pour plusieurs démarches de la vie quotidienne** (par exemple, solliciter un crédit à sa banque) et **pour les droits à la retraite** (même si cette dernière apparaît plus que lointaine dans l'ordre de leurs préoccupations). Le bulletin de paie est aussi perçu comme **un outil stratégique de négociation tant pour les salariés, en vue d'une augmentation de salaire, que pour les employeurs, dans la perspective de négociations avec les syndicats.**

1.3. Une simplification largement appelée de ses vœux par les salariés et les employeurs...

Tous les salariés, y compris ceux de Solvay, se rejoignent sur **la nécessité de simplifier le bulletin de paie actuel** afin de le rendre plus lisible et *in fine* permettre aux salariés de mieux le comprendre et se l'approprier.

Trois principaux axes d'optimisation sont suggérés :

- **Alléger** : en **regroupant les cotisations par famille** dans la colonne « Élément » (par exemple, la famille « Santé » ou « Retraite »), et **éventuellement en supprimant les lignes/colonnes qui n'ont aucun impact sur le salaire du salarié** car versées par l'employeur sans contribution salariale (comme : « Subvention CE Activités Sociales et Culturelles », « Subvention CE Fonctionnement », « Subvention CE autres activités », « Taxe d'apprentissage », etc.);
- **Prioriser** : en **mettant en valeur les éléments essentiels pour les salariés** comme la rubrique des congés payés ou le salaire net ;
- **Expliciter** : en **adoptant des libellés de cotisations plus clairs** pour que les salariés puissent se les approprier. En outre, il est attendu dans ce cadre, **des explications sur le passage du net payé au net imposable.**

A noter que **pour les employeurs et les salariés experts de Solvay, cette simplification du bulletin de paie doit consister au préalable en une simplification des calculs des cotisations pour être véritablement complète.**

« Je suis plus pour simplifier le calcul, maintenant c'est plus compliqué à mettre en œuvre. Le vrai travail au final c'est simplifier les calculs. » (Groupe Solvay)

1.4...Mais qui n'est pas sans risque selon les employeurs

Si la simplification est appelée de ses vœux par tous, **elle n'est néanmoins pas sans susciter de craintes**. Plusieurs risques sont en effet identifiés tant par les salariés que par les employeurs, parmi lesquels :

- En premier lieu, le risque **que la simplification ne soit perçue comme une perte d'informations par les salariés** et que, dans ce contexte, **ces derniers remettent en question la transparence du bulletin de paie** et démultiplient les questions posées aux gestionnaires de paie, augmentant ainsi leur charge de travail. En outre les salariés évoquent **la crainte qu'un bulletin de paie simplifié ne soit pas crédible** et ne remplisse plus sa fonction de justificatif ;

- Autre risque évoqué, celui que **les salariés ne puissent plus reconstituer leur parcours de cotisation**, si des informations telles que le plafond de sécurité sociale n'apparaissent plus sur le bulletin de paie ;
- Enfin, **le risque est également de voir les gestionnaires de paie perdre leur fonction pédagogique** si les salariés parviennent à déchiffrer seuls leur bulletin de paie, pour ne conserver que la partie « ingrate » du travail (collecte des informations, vérification).

II- Le test des différentes versions

II.1. La version A/ la version longue : un premier pas vers la simplification

Au global, **la version longue est appréciée et préférée à la version actuelle** :

- **En premier lieu, car elle est plus aérée**, avec un allègement du contenu au niveau de la colonne « Élément », **et plus lisible** grâce à un regroupement des cotisations par rubrique ou famille (« Assurance santé », « Assurance retraite »), ce d'autant que les libellés de ces dernières font en outre, davantage sens ;
- **En second lieu, parce que les éléments importants pour les salariés ressortent bien** comme le salaire brut et le salaire net ;
- Enfin, parce qu'**elle apporte une information nouvelle, celle du « Coût pour l'entreprise » en bas de page** qui est une information spontanément appréciée car comprise comme visant à responsabiliser les salariés.

« Il y a un côté dégagé, bien structuré, par famille et rubrique, totalement lisible. »
(Groupe des employeurs)

« La sécu apparaît partout, c'est désordonné. » (Groupe des employeurs)

Cependant, cette version reste très chargée et **plusieurs éléments sont critiqués**, dont :

- **Le regroupement par famille qui semble ne pas avoir été poussé assez loin** : pour preuve, une dispersion persiste concernant les cotisations liées à la Sécurité sociale (ligne « Sécurité sociale » dans « Assurance santé », lignes « Sécurité sociale plafonnée » et « déplafonnée » dans « Assurance retraite », etc.) ;
- **La formulation de certains libellés qui ne fait pas davantage sens que dans la version actuelle pour les salariés** comme « Sécurité sociale plafonnée » ou « Sécurité sociale déplafonnée ».

In fine, si cette version simplifiée du bulletin de paie présente de sérieux atouts, le souhait largement exprimé est celui d'une simplification plus poussée.

II.2. La version B/ courte : une version encore plus simplifiée... voire trop ?

Concernant cette version, l'enquête qualitative met en lumière un clivage d'appréciation entre les cadres et les employeurs d'un côté et les non cadres de l'autre.

Pour les premiers, cette version est plébiscitée car elle va à l'essentiel : elle semble encore plus aérée sur la forme que la version précédemment testée et elle met davantage en avant les éléments importants pour les salariés. En outre, les employeurs et les cadres saluent l'allègement plus marqué de la colonne « Élément » (ils citent notamment la rubrique « Assurance retraite » réduite à

trois-sous rubriques (« Sécurité sociale », « Complémentaire » et « Supplémentaire »)) et l'effort pour rendre les libellés plus signifiants.

A l'inverse, cette version a tendance à insécuriser les non cadres. En effet, la disparition des colonnes « Quantité ou base » et « Taux » est critiquée car ce sont ces dernières qui permettent de vérifier si le calcul des cotisations salariales est correct dans un contexte où les non cadres ont un désir de vérification et de contrôle appuyé. De plus, ils se montrent d'autant plus critiques que la disparition de ces éléments n'est que peu contrebalancée par une meilleure compréhension globale du bulletin de paie dans la mesure où de nombreux libellés demeurent incompris.

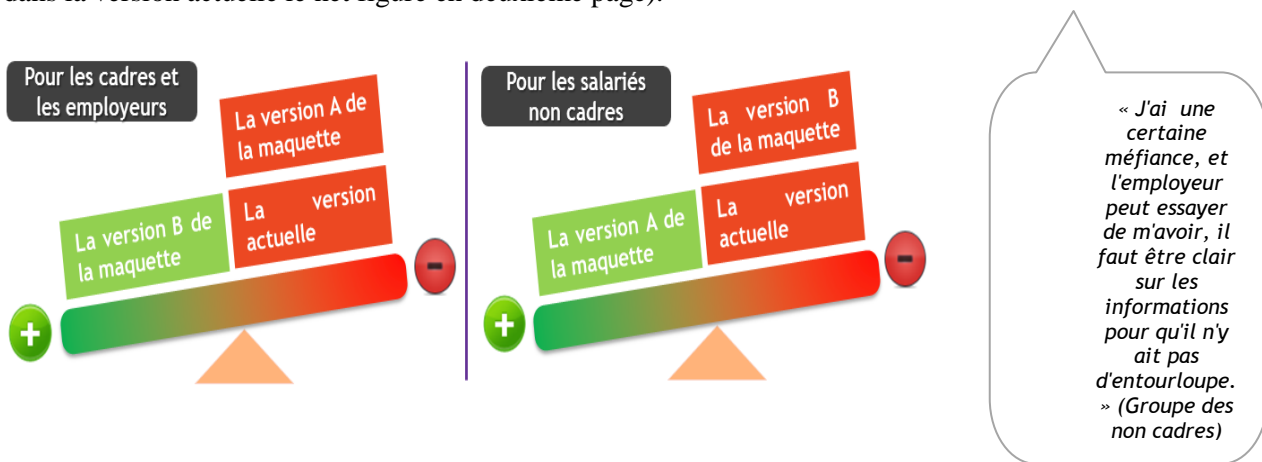
II.3. Au final, une préférence difficile à trancher entre la version A et B

Au final, si les cadres et les employeurs déclarent préférer la version courte du bulletin de paie qui est la plus simplifiée selon eux, les non cadres s'accordent quant à eux autour de la version longue, qui est un bon compromis entre la version actuelle trop chargée et la version B trop insécurisante.

II.4. Version Solvay : des atouts mais des éléments à optimiser

Le test de la maquette simplifiée de l'entreprise Solvay met en exergue des enseignements dans la même ligne que ceux observés avec les maquettes A et B.

Les salariés apprécient l'effort d'aération effectué, avec un bulletin de paie moins touffu et qui donne davantage de visibilité aux informations clés comme le salaire brut et le salaire net par l'usage de gras, d'encadrés et par leur positionnement sur la première page du document (alors que dans la version actuelle le net figure en deuxième page).



Cependant, comme les autres salariés, ils estiment qu'un effort d'allégement peut encore être fait en regroupant davantage les cotisations par famille, et en priorisant encore plus les informations essentielles. En ce sens, ils critiquent les informations délivrées sur la mutuelle avec des lignes jugées trop nombreuses, redondantes par rapport à la ligne « Complémentaire santé » dans la rubrique « Assurance santé » assimilée à la mutuelle et trop visibles par rapport à d'autres informations estimées davantage prioritaires comme les cotisations retraites.

« On ne peut pas faire 'Mutuelle' et savoir ce qu'on paye au global pour la mutuelle ? »

De plus, comme pour leurs pairs, même dans leur version simplifiée, le passage du salaire brut au salaire net reste difficile à saisir et mérite d'être explicité avec plus de clarté.

III- Conclusion

Indépendamment de la version préférée, **les opinions sont unanimement positives concernant la démarche entreprise par le gouvernement**. Alors que le bulletin de paie dans sa version actuelle est une énigme pour beaucoup de salariés, **une vraie simplification semble engagée en matière de compréhension de ce dernier** à travers ces nouvelles maquettes.

La première réussite de ces versions simplifiées est de renforcer la compréhension et conséquemment l'intérêt des salariés pour ce document qui jusque-là était mis à distance faute d'être compréhensible, grâce à un effort de regroupement, d'aération, de priorisation et de formulation des informations délivrées.

Le second succès de ces maquettes est de mettre davantage en exergue la dimension civique du bulletin de paie. En effet, en clarifiant les libellés, ces nouveaux bulletins permettent aux salariés de **mieux comprendre à quoi ils cotisent**, de les responsabiliser et ainsi d'atténuer la remise en cause des prélèvements sociaux, jugés de manière récurrente trop nombreux et ne bénéficiant pas à ceux qui les paient. De plus, cette dimension est renforcée par l'introduction d'une rubrique « Coût pour l'entreprise » qui fait prendre conscience aux salariés des contraintes de l'entreprise (bien que certains salariés de Solvay alertent sur la dimension « politique » d'une telle information).

Néanmoins, si tous sont unanimes pour déclarer qu'une simplification est en marche, celle-ci ne semble bénéficier qu'aux salariés. En effet, **les employeurs ne voient pas une véritable simplification à travers ces maquettes** qui consistent pour eux à afficher moins d'éléments pour aider le salarié à mieux comprendre, mais qui **ne leur permettra pas à eux de faire l'économie de réaliser les calculs nécessaires** pour arriver aux informations essentielles devant figurer sur un bulletin de paie simplifié (net à payer, net imposable).

Et **des optimisations des nouvelles maquettes sont toujours possibles** afin de renforcer la compréhension. Ainsi, les salariés rencontrés restent dans l'attente :

- d'une explication plus claire du passage du brut au net quitte à indiquer une formule mathématique,
- d'une clarification du fonctionnement des congés payés et RTT,
- d'une plus grande explicitation des libellés et d'une disparition des abréviations,
- d'un allègement des informations sur les cotisations patronales qui pourraient être regroupées en une ligne « Total ».

Enfin, dans tous les cas, **il conviendra à tout nouveau bulletin de paie de faciliter la compréhension...tout en permettant au salarié de conserver un contrôle et de se sentir sécurisé** : ainsi, si les salariés comme les employeurs ne sont pas hostiles à avoir un bulletin de paie simplifié et court, ils veulent néanmoins pouvoir garder accès à une version plus longue contenant toutes les informations, notamment sur les plafonds, bases et taux, pour aller vérifier les informations si besoin – notamment au moment de prendre sa retraite - (quitte à ce que cette version longue soit dématérialisée).

Et, quelle que soit la version choisie, il conviendra également d'accompagner l'appropriation d'un nouveau bulletin de paie. Ainsi, sont suggérées par les salariés :

-
- La **création d'une notice explicative du bulletin de paie**, distribuée avec le premier bulletin de paie de l'année, et disponible en ligne ;
 - La **mise en place de formations courtes**, une fois par an dans les entreprises par exemple, visant à expliquer aux salariés comment fonctionne leur bulletin de paie.

