

## [REGLEMENTATION]

**Dans le cadre de son « choc de simplification » lancé en 2013, le gouvernement vient de mettre en place un bulletin de paie apuré et modernisé.**

*(Décret n° 2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie ; Arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail ; Articles R. 3243-1 et R.3243-2 du code du travail)*

**Ainsi, avec l'entrée en vigueur du décret du 25 février 2016, le Gouvernement a souhaité « rendre intelligible le bulletin de paie pour le salarié, tout en facilitant la vie des entreprises », notamment en termes de gestion de paie.**

Pour ce faire, trois axes ont été mis en avant afin de favoriser la lisibilité du bulletin de paie, à savoir : diviser par deux le nombre de lignes, rendre les libellés plus clairs et enfin structurer le bulletin par postes de charges.

### **1. Vers une meilleure lecture par le salarié**

Afin d'améliorer sa lisibilité, un référentiel des informations obligatoires devant figurer sur le bulletin de paie a désormais été établi (articles R. 3243-1 et R. 3243-2 du Code du travail).

Ainsi, le décret et l'arrêté fixent les mentions, leur libellé, leur ordre et leur regroupement devant figurer sur un nouveau modèle de bulletin de paie. A cet égard, l'arrêté prévoit deux types de modèles, le premier pour les salariés non-cadres, le second pour les cadres (ces modèles étant accessibles via le [journal officiel du 26 février 2016](#)).

Par ailleurs, les informations mentionnées sur le bulletin sont simplifiées : les lignes de cotisation de protection sociale sont regroupées par risque couvert, les autres contributions relevant de l'employeur sont regroupées en une seule ligne.

D'autres lignes ont été supprimées : ainsi de la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ou bien encore du récapitulatif annuel des contributions patronales.

Enfin, une information des salariés sur le coût du travail est prévue, en insérant sur le bulletin de paie la somme du salaire brut et des contributions de l'employeur et le montant total des allègements financés par l'État, ayant un impact sur les cotisations sociales.

## **2. Vers une mise en œuvre progressive**

A partir du 1er mars 2016, les entreprises volontaires peuvent remettre à leurs salariés ce nouveau bulletin de paie.

A compter du 1er janvier 2017, il sera obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés avant d'être généralisé le 1er janvier 2018.

## **3. Vers de réelles économies ?**

Le gouvernement estime que cette simplification du bulletin de paie entraînera des réductions de coût liées au traitement de la paie, lequel devrait donc être considérablement réduit.

Toutefois, dans un premier temps, les professionnels de la paie estiment que ce changement risque au contraire de générer un coût supplémentaire pour les entreprises afin d'adapter leur logiciel de paie et communiquer pour expliquer ce changement à leurs salariés.

En conclusion, les bienfaits de ce décret seront dès lors sans doute progressifs.

-----

Rappelons enfin qu'il existe déjà des dispositifs légaux permettant de simplifier le traitement de la paie et de générer des économies pour l'employeur.

En effet, aux termes de l'article L3243-2 du Code du travail, l'employeur peut dématérialiser les bulletins de paie et ainsi remettre ceux-ci – avec l'accord du salarié - sous forme électronique.

Plus précisément, le bulletin de paie est alors déposé sur un coffre-fort numérique sécurisé, auquel le salarié a accès grâce à des identifiants personnels. Ce coffre-fort personnel peut d'ailleurs héberger tout autre document relatif la gestion des congés, des JRTT, la vie du contrat...

**Bettina SCHMIDT**