



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	415,64	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 N°DCC

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
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération 01/01 02/01 17/01			Code APE 6419Z
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		7 184,60
	Paie par compte		1 095,28		
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 LIMITES

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 BULLETIN 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