

Bulletin de paie : mentions obligatoires et interdites

Lors versement de son salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie à chaque salarié.

1) Mentions obligatoires

Certaines mentions figurent obligatoirement dans ce document. Il s'agit des informations concernant le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective), l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret...), l'URSSAF ou la Mutualité sociale agricole auprès de laquelle les cotisations sont versées. L'employeur doit également faire figurer la convention collective applicable.

Le bulletin de paie doit également mentionner :

- les éléments composant la rémunération brute, à savoir le nombre d'heures de travail, la quantité d'heures payées au taux normal et celles majorées (pour heures supplémentaires ou travail de nuit par exemple) en mentionnant le ou les taux appliqués, les accessoires du salaire soumis à cotisations ;
- la nature et le volume du forfait lorsque la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- les prélèvements sociaux et fiscaux (CRDS, CSG, etc) ;
- les sommes non soumises à cotisations (remboursement de frais professionnel) ;
- le montant de la somme effectivement versée au salarié (« le net à payer ») ;
- la date du paiement du net à payer ;

L'employeur peut également faire figurer sur le bulletin de paie les dates des congés payés compris dans la période de paie et le montant de l'indemnité correspondante. Il doit informer le salarié de ses éventuels repos compensateurs acquis du fait des heures supplémentaires accomplies. Dès que ce droit atteint 7 heures, le document mentionne le droit à la prise du repos, et le délai dans lequel il doit être pris.

Il doit mentionner la nécessité pour le salarié de conserver son bulletin de paie sans limitation de durée pour faire valoir ses droits.

Remarque :

la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de la convention à l'entreprise (Cass. soc. 18 juillet 2000). La mention de la convention ne génère de droits pour le salariés que pour ses seuls avantages individuels (ex. durée de l'essai, congés payés, indemnités de rupture, etc) et ne permet pas au salarié de bénéficier des avantages collectifs (durée, aménagement du temps de travail , amélioration des règles relatives aux institutions représentatives du personnel, etc.).

2) Mentions interdites

Le bulletin ne doit comporter aucune mention relative à l'exercice du droit de grève et à l'activité de représentation des salariés. D'une part, le non-paiement des heures de grève est traduit par l'intitulé « absence non rémunérée ». D'autre part, les heures de délégation sont incluses dans le temps de travail normal.

3) Conservation du bulletin

L'employeur doit conserver les bulletins pendant un délai de 5 ans à compter de leur émission. Le salarié est soumis à l'obligation de conserver ses bulletins sans limitation de durée.

L'acceptation du bulletin de paie n'empêche pas ce dernier de contester la réalité du paiement de la somme indiquée ou son exactitude. Il dispose de 5 ans pour le faire devant le conseil de prud'hommes.