

## Vers un bulletin de paie citoyen ?

Deux regards différents sont généralement portés sur le bulletin de paie : celui de l'employeur et du salarié.

Pour **l'employeur**, la production des bulletins de paie répond à une obligation légale d'information des salariés. Le bulletin ne supportant pas l'à-peu-près, son établissement représente une activité à hauts risques, chronophage, anxiogène et budgétivore.

Quant au **salarié** qui reçoit mensuellement ce récépissé de bons et loyaux services, il ne regarde en fin de compte que le chiffre en pied de page, le net à payer. Ce bulletin lui rappelle s'il le fallait l'objectif originel de son activité laborieuse, la rémunération, et avec elle, le fil à la patte qui le lie à son employeur.

Produit chaque année à 175 millions d'exemplaires, le bulletin de paie mériterait sans doute un regard complémentaire, celui du **citoyen**. Car, derrière les cotisations aux appellations barbares, au-delà de l'obligation contraignante de sa réalisation par l'employeur et de la traçabilité pécuniaire de l'effort salarié, se cache bon nombre de prestations bien réelles, de droits et de devoirs qui fondent notre modèle social.

Avec une stratification « à la française » des règles de droit, le mouvement perpétuel et cumulatif d'ajout d'exceptions à la règle, et vice-versa, a fait du simple bulletin de paie initial un ensemble obscur de plusieurs dizaines de lignes juridico-comptables. Le bulletin de paie cristallise ainsi la complexité d'application de notre forte réglementation du travail, difficilement lisible, parfois inaccessible, toujours imprévisible.

A bien des égards, le bulletin de paie intègre des caractéristiques représentatives de notre modèle social comme le suggèrent les quatre exemples suivants :

**Les conventions collectives**, définies par la loi du 11 février 1950, constituent un niveau de négociation situé entre la règle de droit national et les entreprises d'une même branche professionnelle. Si elles créent ainsi les conditions favorables d'un dialogue entre les partenaires sociaux, elles n'en introduisent pas moins, parfois, un supplément de complexité, voire une instabilité juridique quand leurs dispositions sont laconiques ou imprécises.

**La RTT**, et son florilège de modalités d'application, induit la lancinante question du Dirigeant : « Comment concilier en pratique respect des contraintes juridiques et efficacité opérationnelle de mon organisation du temps de travail ? ». Quels arbitrages entre les 35 heures légales et la journée de solidarité négociable, les 1 607 heures ou les 218 jours annuels, les heures complémentaires et les supplémentaires, le repos compensateur et le compte épargne temps, etc.

**Le type de contrat de travail** : telles les manipulations génétiques, les tentatives successives de (dé)réglement de la question de l'emploi ont abouti à la création d'une quinzaine « d'hybrides ». Chacun à sa population cible, ses ayants droit, sa durée, sa jurisprudence, ses cotisations, ses allègements. Le CPE est le dernier chêne encore vert de ce maquis inextricable. Chacun pousse et évolue en fonction son arrosage gouvernemental, avec en contrepartie pour l'employeur, l'intégration des spécificités de chaque contrat sur le bulletin de paie. D'ailleurs, l'empreinte des ministres du travail et de l'emploi de la dernière décennie se retrouve sur le bulletin de paie dans des rubriques d'allègements éponymes : De Robien, Aubry I, Aubry II, Fillon.

Et encore, nous n'évoquerons pas ici la distinction française « Cadre »/« Non cadre » et les cotisations particulières qui en découlent !

**La protection sociale et le rôle de l'état** et des organismes paritaires se retrouvent également au cœur du bulletin de paie. Les cotisations sont perçues comme des prélèvements, elles diminuent le résultat net, tant de l'employeur que du salarié.

Pourtant ces cotisations servent à :

- Financer des prestations sociales de diverses natures comme les allocations familiales, l'aide au logement, la formation professionnelle, etc.
- Assurer des revenus différés comme la retraite
- S'assurer contre les risques de chômage, de maladie, de veuvage, d'accident, d'invalidité, de décès, etc.

Selon notre principe républicain de solidarité, chacun n'y retrouvera pas nécessairement le bénéfice de prestations à due concurrence de sa contribution.

Le bulletin de paie intègre donc toutes les complexités nationales, régionales et locales, qu'elles soient sociales, comptables et fiscales, inhérentes à nos systèmes de couvertures individuelles, catégorielles et collectives, facultatives, optionnelles et obligatoires.

Il faut le simplifier de façon significative afin de :

- Réduire le coût des tâches qui ne sont pas directement liées au cœur de métier de l'entreprise, au bénéfice de son activité intrinsèque, véritablement créatrice de valeur,
- Redonner au bulletin de paie sa vocation première d'information du salarié, assortie d'un rôle pédagogique sur la nature et l'utilité des prélèvements effectués.

Il ne suffit pas de recommander des mesures de pure simplification de la forme du bulletin, par un jeu d'écritures ou de regroupement de rubriques. Les entreprises porteraient encore, en plus de leurs rôles bénévoles de collecteur de l'Etat, la charge de cette mesure complexifiante d'immobilisme simplificateur.

Pour faire évoluer le bulletin de paie en profondeur, il faudrait faire évoluer les règles qui le sous-tendent et donc les régimes applicables en matière de cotisations et de contributions sociales et fiscales assises sur la rémunération.

Comme le soulignait si bien Joseph de Maistre, « il y a bien moins de difficultés à résoudre un problème qu'à le poser ».

Thomas Chardin

[Thomas.chardin@fr.adp.com](mailto:Thomas.chardin@fr.adp.com)