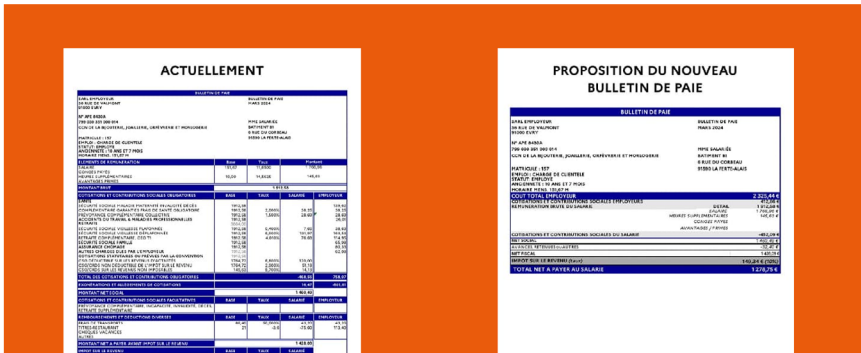


La simplification du bulletin de salaire envisagée : Un réel avantage pour les salariés ?



Le ministre de l'économie a dévoilé récemment un modèle de bulletin de salaire simplifié que le gouvernement souhaiterait voir entrer en vigueur en 2027.

Dans sa présentation, ce dernier est réduit à sa plus simple expression - il ne resterait qu'une quinzaine de lignes sur la fiche de paie du salarié contre environ 55 actuellement.

Le bulletin de salaire serait donc extrêmement raccourci, ne comprenant plus qu'une seule ligne correspondant au total des charges sociales patronales et une autre consacrée aux charges mensuelles du salarié.

Le détail des cotisations sociales est, en effet, estimé trop compliqué à ce jour par le gouvernement pour être compris par bon nombre de salariés ; il n'est donc pas jugé nécessaire de le faire apparaître sur un bulletin de salaire.

Des responsables des ressources humaines et des comptables

semblent avoir immédiatement accueilli avec enthousiasme cette annonce de simplification, pensant certainement que le travail serait beaucoup moins fastidieux pour eux.

Mais si cela entrait en vigueur, cela représenterait-il réellement un travail moins important pour ces derniers ? Rien n'est moins sûr car ceux-ci devront très certainement toujours tenir tous les éléments à la disposition des salariés qui pourront faire une demande de précisions ou d'explications. Et il en sera de même lorsque ceux-ci devront fournir plus de précisions à un inspecteur en cas d'un éventuel contrôle URSSAF par exemple

Au regard des éléments précités, le bénéfice avancé d'une telle simplification du côté des employeurs semble être, par conséquent, beaucoup moins grand et se trouve de fait fortement compromis par les contraintes qui seront associées.

Du côté des salariés, une telle suppression de lignes sur leurs fiches de paie va-t-elle améliorer les choses ? Cela va-t-il réellement leur simplifier la vie ?

Permettez-nous d'en douter. Cela peut-être au contraire très dangereux pour les salariés qui risquent d'avoir une confiance aveugle envers leur employeur sans vérifier tous les mois si rien n'a été oublié. Comment une salariée pourra-elle vérifier que sa prime d'ancienneté a bien été réévaluée par exemple. Comment un salarié qui travaille à temps partiel mais devait cotiser sur un temps plein fera-t-il pour vérifier que ses cotisations retraite auront bien été appliquées sur la bonne assiette ?

Certes, tout sera censé être à leur disposition mais combien de salariés oseront demander à leur employeur le détail de ce qui leur aura été versé et prélevé, combien il leur restera de jours de congés payés sur l'année N et N-1. Nous pouvons nous interroger sur de nombreux points : où apparaitront par exemple les dates de congés, d'arrêt maladie etc ? Plus rien ne sera visible.

Si la remise du détail de ce qui aura été calculé chaque mois n'est pas faite de façon obligatoire, combien de salariés par manque de temps ou de vigilance risquent de se faire léser.

Une concertation devra avoir lieu avec les partenaires sociaux sur ce projet de loi et tous ces éléments devront être abordés faute de quoi, les salariés risquent d'être les grands perdants de cette « soit-disant » simplification.

Il ne faut pas oublier que les délais pour agir en justice sont courts pour qu'un salarié puisse réclamer ses droits alors il faudra être très vigilants sur ce qui vous sera remis.

Un salarié ne doit pas consulter que le salaire net qui lui est versé mais il doit s'intéresser à l'intégralité de son bulletin de salaire. A commencer par sa date d'entrée dans l'entreprise, son ancienneté, son coefficient, le nombre d'heures réalisées, la convention qui lui est appliquée, ses congés restant à prendre. Ce sont des informations qui se retrouveront plus difficilement sur un bulletin de salaire simplifié.

De cette fiche de paie épurée, les cumuls annuels de cotisations et de rémunération disparaîtront aussi. Il en sera fini des intitulés tels que l'assurance maladie, l'assurance chômage, les retraites de base et complémentaire, la formation professionnelle, la complémentaire santé, la prévoyance etc.

Vous l'aurez compris, ce risque d'avoir des répercussions graves dans les très petites et moyennes entreprises où il y a très peu de personnel. Il faudra encore plus redoubler de vigilance et surveiller ce qui sera fait.

Certes, le modèle présenté n'est pas définitif. Le gouvernement doit encore réfléchir avec les partenaires sociaux mais Il est clair qu'il s'agit d'informations essentielles qui ne peuvent être occultées de la sorte.

Une telle simplification risque de rendre en définitive le bulletin de salaire encore plus opaque qu'il ne l'était car même si certains ne comprenaient pas forcément le détail de leur fiche de paie, tous pouvaient les comparer d'un mois sur l'autre pour détecter d'éventuelles anomalies.

Là si le détail n'est pas demandé, l'état comparatif sera plus que difficile à établir mais en même temps retourner sans cesse chez l'employeur demander des explications complémentaires sera loin d'être évident.

Aussi, vider le bulletin de salaire de toute sa substance est-il la bonne solution ? Peut-être que si au contraire un niveau d'information était maintenu et si chaque prélèvement était défini et simplement expliqué, ceci aurait permis à certains de comprendre que le passage du brut au net sert à financer les prestations sociales. Il aurait peut-être été préférable d'expliquer que ces sommes prélevées du brut en étant reversées aux organismes sociaux permettent de maintenir la couverture santé des Français ou encore les pensions de retraite.

Comment les salariés peuvent-ils comprendre le fonctionnement du système social français si tous les prélèvements essentiels disparaissent de la sorte. Bientôt, les générations futures ne comprendront plus pourquoi ils cotisent avec un bulletin de salaire allégé de la sorte.

De plus ne passons-nous pas à côté de l'essentiel. Il ne faut pas oublier que la préoccupation première d'un salarié c'est de voir augmenter le montant en bas de sa fiche de paie, ce n'est pas peut-être pas de voir réduire le nombre de lignes sur cette dernière.

Corinne Bernard

Le bulletin de salaire devrait être modifié en 2027

Le gouvernement entend modifier la présentation du bulletin de salaire en 2027 afin de le simplifier.

Aujourd'hui, celui-ci comprend plus de 55 lignes et dans la présentation du futur projet de loi de qui vient d'être exposée, la fiche de paie n'en comporterait plus que 15.

L'objectif annoncé est de rendre le bulletin de salaire plus lisible pour les salariés.

Le bulletin de paie devrait seulement préciser le coût pour l'employeur, le montant de l'impôt sur le revenu payé par le salarié et le montant du salaire net qui sera réellement versé à ce dernier a expliqué le ministre de l'économie. Et ce serait amplement suffisant, selon ce dernier.

Le détail des cotisations sociales n'apparaîtrait donc plus sur le bulletin de salaire. Une seule ligne serait consacrée aux cotisations de l'employeur et une autre à celles du salarié.

Ces évolutions ne devraient pas nécessiter de nouvelle loi car une nouvelle modification de l'arrêté du 25 février 2016 relatif aux informations à mentionner sur le bulletin de paie devrait suffire (déjà modifié en 2018, 2021 et 2023).

Le gouvernement se veut rassurant : les salariés pourraient toujours obtenir des informations sur les mentions qui n'apparaîtront pas sur leurs fiches de paie - les entreprises, devant, en effet, continuer à détailler les différentes modalités de calcul des sommes figurant sur ce nouveau bulletin de paie, même si elles n'apparaissent plus.

Il est envisagé que l'employeur tienne à la disposition des salariés, qui en feront la demande, toutes les informations nécessaires à la reconstitution des montants qui figureront sur leurs bulletins de salaire

Ce projet de loi devrait être étudié au Sénat courant juin.

D'autres mesures ont été présentées dans ce plan de simplification telles que :

- La suppression de l'attestation de salaire que l'employeur doit transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie en cas d'arrêt de travail et l'attestation employeur destinée à France travail qui est remise au salarié en fin de contrat de travail.
- La suppression de tous les CERFA : 80 % seraient supprimés d'ici 2026, la totalité en 2030.

BULLETIN DE PAIE	
SARL EMPLOYEUR 36 RUE DE VALMONT 91000 EVRY	BULLETIN DE PAIE MARS 2024
N° APE 8430A 799 030 351 000 014 CCN DE LA BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE ET HORLOGERIE	MME SALARIÉE BATIMENT B1 6 RUE DU CORBEAU 91590 LA FERTE-A LAIS
MATRICULE : 157 EMPLOI : CHARGE DE CLIENTELE STATUT : EMPLOYE ANCIENNETE : 10 ANS ET 7 MOIS HORAIRE MENS. 151,67 H	
COUT TOTAL EMPLOYEUR	2 325,44 €
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES EMPLOYEURS	412,86 €
REMUNERATION BRUTE DU SALAIRE	1 912,58 €
	DETAIL
	SALAIRE 1 766,96 €
	HEURES SUPPLEMENTAIRES 145,63 €
	CONGES PAYES
	AVANTAGES / PRIMES
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES DU SALAIRE	-452,09 €
NET SOCIAL	1 460,49 €
AVANCES, RETENUES ou AUTRES	-32,40 €
NET FISCAL	1 428,09 €
IMPOT SUR LE REVENU (taux)	-149,34 € (10%)
TOTAL NET A PAYER AU SALARIE	1 278,75 €

Décryptage de l'article 37 de la loi n°20024-364 relatif à la maladie et aux congés payés

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 réformant le régime des congés payés a été publiée au journal officiel le 23 avril 2024.

Elle est entrée en vigueur le 24 avril 2024

Il s'agit de la loi dite DDADUE « Loi portant Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit Européen qui vient reconnaître l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie du salarié ».

Concernant les salariés du secteur privé, elle fait suite aux quatre arrêts qui ont été rendus en ce sens le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation. Elle est annoncée par le gouvernement comme mettant le Code du Travail en conformité avec certaines dispositions du droit de l'Union européenne en la matière mais force est de constater que toutes ne sont pas.

Les nouvelles règles légales qui sont applicables aux salariés, sont ici fixées par l'article 37 :

- **La loi prévoit que les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle sont désormais assimilées à du temps de travail effectif.** Elles vont permettre aux salariés d'acquérir des congés payés et vont venir compléter la liste des périodes considérées comme du temps de travail effectif fixée par l'article L 3141-5 du Code du travail.
- **Le nombre des congés payés acquis va être différent selon qu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle ou non :**

- **Lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail** sans changement, les salariés continuent à acquérir **2,5 jours de congés payés par mois dans la limite** de 30 jours ouvrables par an soit **5 semaines de congés payés**.
- En revanche, lorsque la maladie ou l'accident ne sont pas professionnels, le nombre de jours de congés acquis par les salariés est **2 jours ouvrables par mois**, ce qui leur donne droit à 24 jours ouvrables annuels - soit **4 semaines de congés payés** sur la période de référence (cette dernière courant du 1er juin au 31 mai de l'année suivante) - création de l'article L. 3141-5-1 du code du travail.
- La loi ne limite plus à un an l'acquisition de congés payés lorsque le salarié est en arrêt maladie lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle. - article L. 3141-5 du code du travail
- La loi fixe également un délai de report des congés payés lorsqu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle. Ce report pourra aller jusqu'à 15 mois lorsque les salariés n'auront pas pu épurer tous leurs congés avant la fin de la période de référence c'est à dire avant la fin du mois de mai de l'année en cours- article. L. 3141-19-1 du Code du travail.

A l'issue de ce report, les congés seront considérés comme étant perdus.

Le point de départ de ce délai de report de 15 mois va varier suivant la période au cours de laquelle les congés ont été acquis.

- Si les congés payés ont été acquis avant l'arrêt maladie du salarié, ce dernier disposera bien de 15 mois pour les prendre mais ce délai ne commencera à courir qu'à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura informé sur ses droits après la reprise de son travail.
- Il en sera de même pour les congés payés qui auront été acquis pendant un arrêt maladie qui aura duré moins d'une année.

La loi prévoit donc une obligation d'information à la charge de l'employeur car c'est l'information du salarié sur ses droits en matière de congés payés à son retour qui va permettre de fixer le point de départ de cette période de report de 15 mois

L'employeur disposera d'un délai d'un mois, à compter du retour du salarié dans l'entreprise à la suite de son arrêt de travail pour informer ce dernier :

- du nombre de jours de congés qu'il a acquis
- de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés

Ces informations pourront être communiquées au salarié par le moyen de son choix dès lors qu'il pourra donner une date certaine à leur réception par exemple via le bulletin de salaire- création de l'article L. 3141-19-3 du code du travail

- Si les congés payés **ont été acquis pendant un arrêt maladie qui aura été supérieur ou égal à un an, les 15 mois seront accordés à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis.**
- Si le salarié reprend le travail alors que la période de report n'a pas expiré, cette dernière sera suspendue jusqu'à ce que son employeur l'ait informé de ses droits.

La loi offre la possibilité aux partenaires sociaux la possibilité de

négozier des accords de branche, d'établissement ou d'entreprise pouvant porter ce report au-delà de ces 15 mois. -Article L. 3141-21-1 du Code du travail. Pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle "du dixième", le salaire fictif des absences pour accident ou maladie non professionnels, selon l'horaire de travail de l'établissement, sera pris en compte dans la limite de 80 % -article L. 3141-4 du code du travail modifié.

- **Ces nouvelles règles d'acquisition et de report des congés payés sont limitées dans le temps et rétroactives - autrement dit, elles s'appliquent aux situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi.**

Concernant les salariés encore en poste

La loi limite leurs possibilités d'action en justice en leur appliquant un délai de forclusion de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. Les salariés auront donc jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits à congés payés.

Mais ceux-ci pourront agir de façon rétroactive et réclamer des congés pour leurs arrêts remontant jusqu'au 1er décembre 2009 (c'est la date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Concernant les anciens salariés ayant quitté leur entreprise

La loi prévoit une application des règles de prescription de droit commun - soit 3 ans en matière de paiement de salaires). article L. 3245-1 du Code du Travail.

Concernant les salariés intérimaires, la loi prévoit l'assimilation du congé de paternité à du temps de travail effectif, permettant l'acquisition de congés payés.

Les règles de renouvellement du congé de présence parentale ont été assouplies



C'est un décret n°2024-78 du 2 Février 2024 qui est venu assouplir les règles de renouvellement.

Depuis le 5 Février 2024, il devient ainsi plus aisé de renouveler ce congé spécifique avant son terme et il en est de même pour l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Pour rappel ce congé de présence parentale est issu de la loi du 19 juillet 2023 et permet aux agents publics et salariés de demeurer auprès de leur enfant âgé de moins de 20 ans dès lors que ce dernier est atteint d'une maladie, d'un handicap grave ou est victime d'un accident d'une particulière gravité qui nécessite une présence parentale soutenue à ses côtés et des soins assez lourds.

Le parent concerné tout en étant indemnisé peut décider de réduire son activité ou prendre un congé de présence parentale

Ce congé accordé peut aller jusqu'à 310 jours ouvrés maximum, que ceux-ci soient consécutifs ou non que le parent peut utiliser au cours d'une période qui peut aller jusqu'à trois ans.

Grâce à ce nouveau décret, le salarié ou l'agent public qui est arrivé au terme de ces 310 jours avant la fin de ces trois années va pouvoir demander un renouvellement de ce congé de 310 jours sur une nouvelle période de trois années dans deux cas bien précis :

- soit son enfant a fait une rechute grave ou il y a constat d'une récurrence de la pathologie de l'enfant durant la première période
- soit la pathologie de l'enfant est considérée comme grave et va encore nécessiter des soins contraignants et une présence soutenue du parent.

Dans ces deux cas, le parent devait obtenir.

Pour cela, le salarié devait obtenir l'accord explicite du service de contrôle médical de sa caisse primaire d'Assurance maladie ou du régime spécial de la Sécurité sociale.

L'absence de réponse dans les deux mois suivant la réception de la demande équivalait à un refus de la part de la CPAM or force était de constater qu'il était difficile d'obtenir une réponse de la part de la CPAM ce qui empêchait le renouvellement du versement de l'allocation et mettait dans l'embarras les familles.

Afin de mettre un terme à ces difficultés, ce décret du 2 Février 2024 est venu supprimer définitivement l'obligation d'autorisation préalable du service du contrôle médical..

Dorénavant, pour prolonger au delà des trois ans, son congé de présence parentale, le parent n'a plus à attendre l'avis favorable qui devait être rendu par le service du contrôle médical. Il a simplement à fournir à son employeur un nouveau certificat médical qui, cette fois-ci, est établi par le médecin qui suit l'enfant et qui préconise la poursuite de soins contraignants et la nécessité d'une présence soutenue du parent auprès de son enfant.

Le décret prévoit également que pour continuer à percevoir l'allocation de présence parentale au cours d'un renouvellement de présence parentale le salarié devra adresser, au service du contrôle médical de la caisse d'allocations familiales (CAF), le nouveau certificat médical détaillé de l'enfant.

Mais point plus que positif pour le salarié, désormais l'absence de réponse du service de contrôle médical devra être considéré par le parent comme un avis favorable à la demande de renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale.

| Adhérer coûte moins cher qu'il n'y paraît

L'article 35 de la loi de finance rectificative du 30 décembre 2004 a porté à 66% le taux de la réduction d'impôts au titre des cotisations versées aux organisations syndicales représentatives.

Ce tableau vous permet de réaliser le coût réel de l'adhésion au SYNCASS-CFDT.

Cotisation = 0,75% des revenus nets annuels Point à 4,355€.

COEFF	SALAIRE MENSUEL BRUT TEMPS PLEIN (35H/S)	SALAIRE NET ANNUEL = Annuel Brut moins 25% environ	COTISATION MENSUELLE (Euros) = 0,75% du salaire net annuel	COTISATION ANNUELLE	Réduction D'IMPÔT 66%	PART RESTANTE ANNUELLE	PART RESTANTE MENSUELLE
400	2 642,09	23 778,81	16	180	119	61	5
430	2 840,25	25 562,25	16	192	127	65	5
470	3 104,46	27 940,14	17	204	135	69	6
500	3 302,61	29 723,49	19	228	151	77	6
550	3 665,90	32 993,10	21	252	166	86	7
600	3 963,14	35 668,26	22	264	174	90	7,5

| Formulaire de contact

JE SOUHAITE PRENDRE CONTACT

JE SOUHAITE ADHÉRER

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

ADRESSE MAIL :@.....

A retourner à : Corinne BERNARD - SYNCASS-CFDT - 14 rue Vésale - 75005 PARIS

Tel : 01 40 27 18 80 - Fax : 01 40 27 18 22 - www.syncass-cfdt.fr - contact@syncass-cfdt.fr

| Offres d'emploi sur l'ensemble de la France

Le SYNCASS-CFDT décline toute responsabilité sur le sérieux de ces propositions. Vous êtes invités à vous renseigner, notamment pour vérifier si au minimum la convention collective est appliquée. Vous pouvez contacter Corinne BERNARD : corinne.bernard@syncass-cfdt.fr

01 - Ain

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI OU CDD | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

50 - Manche

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

13 - Bouches du Rhône

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

73 - Savoie

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

33 - Gironde

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

75 - Paris

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PARTIEL

42 - Loire

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PARTIEL

83 - Var

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN OU PARTIEL

45 - Loiret

Poste de pharmacien adjoint ou pharmacienne adjointe

CDI | TEMPS PLEIN

LA LETTRE DU SYNCASS-CFDT

ISSN : 3037-0124

SYNCASS-CFDT - 14, rue Vésale - 75005 Paris

Tél. : +33 (0)1 40 27 18 80 / Fax : 01 40 27 18 22

