

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

#### Circulaire du 30 juin 2005 relative à la simplification du bulletin de paie

NOR : SOCT0510981C

Paris, le 30 juin 2005.

*Résumé* : le décret n° 2005-239 du 14 mars 2005, en application de l'article 10 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (prise en application de la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le Gouvernement à simplifier le droit) a pour objectif une simplification de l'élaboration et de la présentation du bulletin de paie. Ce décret procède à une réécriture de l'article R. 143-2 du code du travail qui définit les mentions obligatoires du bulletin de paie et permet, dans le respect de l'information du salarié, d'effectuer des fusions de lignes concernant les prélèvements sociaux. La principale mesure de simplification consiste à permettre un regroupement des diverses cotisations et contributions, par assiette et par collecteur.

La présente circulaire expose la problématique de la simplification du bulletin de paie en la situant dans le contexte plus général des simplifications administratives. Elle décrit les modalités de présentation des différents prélèvements qui figurent sur le bulletin et propose en annexe des exemples de modèles de présentation. Elle rappelle enfin l'existence de dispositifs qui offrent aux employeurs des modalités simplifiées d'accomplissement de leurs formalités sociales, et notamment du bulletin de paie.

*Mots clés* : bulletin de paie ; cotisation patronale ; cotisation salariale ; prélèvement ; simplification administrative.

*Textes de référence* : code du travail (art. L. 143-3 et R. 143-2) ; loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003.

*Texte abrogé* : circulaire du 7 avril 1997 relative à la simplification du bulletin de paie.

*Annexes* : 4 modèles de présentation de bulletins de paie simplifiés numérotés 1-1, 1-2, 2-1, 2-2.

#### A. – OBJECTIFS ET PRINCIPES

##### 1. Les objectifs de la simplification du bulletin de paie

Avec la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le Gouvernement à simplifier le droit, le Gouvernement s'est résolument engagé dans une politique globale de simplification des procédures et des formalités imposées aussi bien aux particuliers qu'aux entreprises.

Cette démarche de simplification relève au premier chef d'une exigence démocratique : il appartient aux administrations et aux divers organismes qui participent au service public de prendre en charge la complexité, au lieu d'en imposer les conséquences aux usagers.

De surcroît, nombre de chefs d'entreprise, tout particulièrement dans les PME, font valoir que la complexité administrative constitue un obstacle à l'exercice optimal de leur activité : ces formalités prennent du temps, qui ne peut dès lors être consacré aux tâches productives ; elles engendrent en outre une insécurité juridique, puisque les erreurs, même commises de bonne foi, sont imputées à l'entreprise. La complexité constitue un véritable frein à l'emploi, notamment dans les très nombreuses petites entreprises.

Afin de remédier à cette situation, un effort vigoureux de simplification est mis en œuvre par les pouvoirs publics pour alléger substantiellement les procédures diverses auxquelles sont astreintes les entreprises dans le cadre de leur activité. Tel est l'objet du chapitre V de la loi précitée, intitulé : « Mesures de simplification des formalités concernant les entreprises ». Dans ce cadre et à côté de mesures destinées à simplifier les déclarations d'embauche ou les déclarations relatives au paiement des cotisations et contributions sociales des personnes salariées, plusieurs dispositions conformément au 3° de l'article 24 de la loi visent à proposer aux acteurs économiques un dispositif simplifié pour les bulletins de paie et sont contenues à l'article 2 du décret n° 2005-239 du 14 mars 2005 modifiant l'article R. 143-2 du code du travail.

Ainsi, le bulletin de paie constitue un axe fort de cette politique de simplification, d'un triple point de vue. Il s'agit d'abord d'un dossier symbolique, car la fiche de paie reproduit visuellement la complexité du droit social sous ses diverses facettes. Il est également emblématique de l'empilement des décisions de multiples acteurs,

qui n'ont guère pris en considération, jusqu'à présent, les implications pratiques qui en découlent pour les entreprises comme pour les salariés. Le bulletin de paie est enfin l'un des documents les plus massivement diffusés : chaque année, en France métropolitaine, près de 17 millions de salariés du secteur privé (source INSEE année 2003) reçoivent environ 175 millions de bulletins, dont 350 000 seraient encore rédigés à la main.

Déjà en 1996 le ministre chargé des affaires sociales avait confié à M. Patrick Turbot, chef d'entreprise, et à une commission de praticiens réunis autour de lui le soin de porter un diagnostic et de formuler des propositions. A partir de cette analyse d'une grande qualité, une large concertation avait été conduite avec les partenaires sociaux, les organismes de protection sociale et les divers professionnels du bulletin de salaire. Cette concertation avait permis de valider l'analyse et l'essentiel des propositions du rapport, qui pour nombre d'entre elles avaient été reprises dans une circulaire du 7 avril 1997 publiée au *Journal officiel* du 9 avril 1997.

Certaines dispositions du rapport font désormais partie du droit positif – telle la fixation annuelle au 1<sup>er</sup> janvier d'un seul plafond de sécurité sociale. Il apparaît néanmoins que les constats formulés à l'époque restent d'actualité et que les dispositions pertinentes de cette importante circulaire portant sur la présentation du bulletin de paie restent encore largement méconnues des entreprises et des partenaires sociaux et de ce fait peu appliquées.

C'est pourquoi il semble opportun de rappeler ces dispositions, en fonction notamment des évolutions législatives ou réglementaires intervenues depuis lors et compte tenu en particulier du décret précité.

Tel est l'objet de la présente circulaire, qui remplace celle du 7 avril 1997. Elle vise à souligner l'intérêt que constitue une présentation simplifiée du bulletin de paie : tant pour les employeurs, qui établissent ces documents, que pour les salariés qui doivent pouvoir contrôler facilement les versements qui leur sont dus ou apporter la preuve, en maintes circonstances de la vie courante, de leur activité professionnelle et des droits qui y sont attachés.

## **2. Les principes proposés pour une présentation simplifiée du bulletin de paie**

Il convient au préalable de conserver à l'esprit que les dispositions qui suivent ne remettent aucunement en cause les obligations d'ordre juridique (législatives, réglementaires ou conventionnelles) qui encadrent aujourd'hui la rédaction du bulletin de paie. En effet, les dispositions proposées par le nouvel article R. 143-2 du code du travail – article prévoyant les mentions obligatoires devant figurer sur le bulletin de paie et destinées à l'information du salarié – ne changent pas le fond du droit. Elles ne portent que sur la présentation du bulletin de paie, sans modifier le régime juridique applicable en matière de cotisations et de contributions sociales et fiscales assises sur le salaire et garantissant un haut niveau de protection des salariés.

Ce sont des indications qui ne sauraient, par ailleurs, recouvrir la multiplicité des situations particulières, et qui requerront des adaptations (apprentis, contrats aidés, situation de chômage partiel...). Elles ont pour objet de fournir un guide pour toutes les entreprises qui souhaitent s'engager dans une démarche de simplification et de clarification, éventuellement après une discussion entre l'employeur et les représentants des salariés. A titre d'illustration, elles ne doivent pas interdire une individualisation des bulletins de paie dans les entreprises qui offrent des systèmes de prévoyance diversifiés à leurs salariés.

Ces suggestions devraient conduire les sociétés qui éditent des logiciels de paie à proposer de nouveaux produits, simplifiés, aussi bien qu'une adaptation des logiciels déjà installés dans les entreprises.

Ces mesures de simplification portent sur la partie la plus complexe du bulletin : celle qui retrace les divers prélèvements sociaux et fiscaux.

Elles sont centrées autour du principe : *une ligne par organisme collecteur et par assiette*.

Enfin, compte tenu de la diversité des pratiques des entreprises comme des outils de gestion dont elles disposent (bulletins de paie réalisés manuellement ou par voie informatique, gestion de la paie par des tiers, etc.), il appartient à chaque entreprise de définir un calendrier de mise en œuvre compatible avec ses propres contraintes, et notamment avec l'adaptation de son plan de paie. La mise en œuvre de ces préconisations peut néanmoins prendre effet immédiatement dans les entreprises qui le souhaitent.

### **2.1. Des titres pour une meilleure lisibilité du bulletin de paie**

Comme indiqué *supra*, l'article R. 143-2 du code du travail a été modifié afin que les entreprises soient en mesure d'apporter des simplifications significatives quant à la présentation des cotisations et des prélèvements salariaux et patronaux.

Il s'agit de permettre la fusion de plusieurs lignes figurant actuellement sur le bulletin de paie en réduisant d'un tiers leur nombre, qui pourrait se limiter à 7 lignes seulement au lieu de 21, faisant ainsi mieux apparaître l'objet des prélèvements sociaux et fiscaux présentés.

Il est tout d'abord recommandé de recourir à des titres, précisant la destination de ces prélèvements par grande catégorie, à savoir :

- 1° Sécurité sociale et Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ;
- 2° Assurance chômage (dont AGS) ;
- 3° Retraite complémentaire ;
- 4° Prévoyance ;

- 5° CSG et CRDS ;
- 6° Autres charges patronales.

## 2.2. Le regroupement des prélèvements sociaux et fiscaux

Sans préjudice des obligations d'information qui figurent dans certaines conventions collectives, le code du travail énumère à l'article R. 143-2 les mentions que contient le bulletin de paie.

Celles qui figurent du 1° au 7° constituent la « tête » du bulletin. Elles comportent deux types de données, qui n'ont pas vocation à être affectées par la démarche de simplification :

- du 1° au 4° sont énumérés les éléments d'identification de l'entreprise et du salarié ainsi que les références de la convention collective applicable et la position du salarié dans la classification conventionnelle ;
- du 5° au 7° figurent les composantes de la rémunération brute du salarié.

Par ailleurs, les mentions de la date de paiement du salaire, des dates de congé et du montant de l'indemnité de congés payés doivent nécessairement continuer à figurer sur le bulletin de paie.

La simplification prévue par la nouvelle rédaction du 8° de l'article R. 143-2 concerne donc les données mentionnées précédemment par les item 8° à 11° et relatifs à différents prélèvements sociaux opérés sur les composantes de la rémunération reportées sur le bulletin de salaire. Ainsi, ce dernier doit notamment mentionner la nature et le montant des cotisations salariales de sécurité sociale ainsi que le montant de la contribution sociale généralisée et celui de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (contributions de nature fiscale). La principale mesure de simplification **consiste à regrouper, par assiette et par collecteur, ces diverses cotisations** ainsi que toutes celles dont la mention n'est pas obligatoire mais qui figure habituellement sur les bulletins de paie.

**L'identité d'assiette permet de calculer le prélèvement en appliquant à cette base un taux cumulé.**

Dans ce cas toutefois, pour que le salarié dispose d'une information détaillée sur les prélèvements opérés, le contenu de chaque ligne pourra figurer au pied du bulletin (ou en tout autre endroit) avec la destination, le montant et le taux de chacun des prélèvements.

En tout état de cause, et conformément à la nouvelle rédaction de l'article R. 143-2, ces informations, à défaut d'une transmission mensuelle, sont impérativement communiquées au salarié au moins une fois par an ou, le cas échéant, à la fin du contrat de travail. Elles pourront figurer soit en pied du premier bulletin de l'année (ou du premier bulletin après l'embauche), soit sur une feuille accompagnant ce bulletin, sous réserve de modifications éventuelles de ces informations en cours d'année. Pour l'application concrète de ces nouvelles dispositions, se reporter aux quatre exemples de bulletins de paie simplifiés figurant aux annexes techniques jointes à la présente circulaire.

Par ailleurs, s'agissant des cotisations patronales de sécurité sociale, l'alinéa 17 de l'article R. 143-2 a été modifié afin d'étendre à celles-ci la même faculté de regroupement par assiette et par collecteur que celle prévue pour les cotisations salariales. Il convient de souligner que les cotisations patronales de sécurité sociale peuvent également faire l'objet d'un récapitulatif annuel à l'attention du salarié (cf. *infra* B.2.1).

## B. – MODALITÉS DE PRÉSENTATION DES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX ET FISCAUX

### 1. Les modalités de présentation des cotisations et contributions salariales

#### 1.1. Les cotisations de sécurité sociale

Deux assiettes sont nécessaires à leur calcul, dès lors que la couverture du risque « vieillesse » donne lieu à la perception de deux cotisations, l'une sur la totalité de l'assiette, l'autre sur une assiette plafonnée.

Les cotisations de sécurité sociale, collectées par un seul organisme, l'URSSAF, peuvent dès lors être regroupées sur deux lignes :

- une ligne correspondant aux cotisations plafonnées ;
- une ligne correspondant aux cotisations déplafonnées.

Lorsque le salaire est inférieur au plafond, cette distinction n'a pas lieu d'être et l'ensemble des cotisations salariales de sécurité sociale peut être regroupé sur une même ligne.

#### 1.2. La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

##### 1.2.1. La réduction du nombre de lignes

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale n° 96-1160 du 27 décembre 1996, l'assiette de la CSG, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, est strictement alignée sur celle de la CRDS en matière de revenus d'activité. Cette assiette est constituée du salaire brut, majoré, le cas échéant, des cotisations patronales destinées au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance.

Dès lors, il est possible de regrouper ces deux prélèvements, en additionnant leurs taux.

Toutefois, dans la mesure où 5,10 points de CSG sont déductibles du revenu imposable, alors que 2,90 points de CSG et la CRDS ne sont pas déductibles, il est préférable de mentionner la première, d'une part, et les secondes, d'autre part, sur deux lignes distinctes.

De la sorte, le salarié disposera de l'intégralité des éléments de calcul lui permettant d'appréhender la différence entre le « net à payer » et le « net imposable ». Cette différence intègre d'autres éléments de revenu, en particulier la contribution salariale aux institutions de prévoyance.

Il convient de rappeler que, outre la nécessité de faire apparaître pour le salarié cette différence entre le « net à payer » et le « net imposable », la différence d'assiette entre la CSG et la CRDS, d'une part et celle des cotisations de sécurité sociale, d'autre part, conduit à distinguer sur des lignes séparées ces cotisations et contributions. En effet, sauf exception mentionnée au paragraphe 1.2.2, une réduction de 3 % doit être appliquée à l'assiette sécurité sociale pour constituer l'assiette de la CSG et de la CRDS (la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie a ramené le taux de cette réduction forfaitaire de 5 % à 3 % pour les salaires et revenus assimilés perçus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005) ; cette réduction forfaitaire, opérée sur les revenus salariaux, est une condition de conformité aux principes constitutionnels d'égalité devant l'impôt que le Conseil constitutionnel a relevée dans sa décision n° 90-285 DC du 28 décembre 1990.

Cependant, la prise en compte de cet impératif ne fait pas obstacle à une présentation simplifiée, comme il est exposé ci-après.

### 1.2.2. *La simplification du calcul*

En ce qui concerne la méthode de calcul de la CSG et de la CRDS, il est possible de reporter sur le taux d'abattement de 3 % prévu par la loi (à compter de janvier 2005) sur l'assiette.

En d'autres termes, au lieu d'appliquer, sur 97 % de l'assiette, le taux légal de 2,90 % pour la CSG non déductible et la CRDS, et de 5,10 % pour la CSG déductible, il est possible de simplifier le calcul en appliquant, à l'intégralité de la rémunération brute, un taux de 2,813 pour la CRDS et la CSG non déductible et de 4,947 % pour la CSG déductible.

Toutefois, cette manière de procéder ne peut être adoptée en toutes circonstances. En effet, l'abattement de 3 % sur l'assiette n'est applicable ni aux assiettes forfaitaires (cas des formateurs occasionnels par exemple), ni aux indemnités journalières de base versées aux salariés en congés de maladie par les employeurs qui, en cas de subrogation, les font figurer sur les bulletins de paie.

Dans ces hypothèses, il conviendra :

- soit d'appliquer des taux différents pour la CSG et la CRDS, selon la situation des salariés ;
- soit de continuer d'appliquer l'abattement sur l'assiette, pour l'ensemble des salariés. Cette seconde méthode ne présente pas d'inconvénient pour les entreprises dotées d'un logiciel de paie.

### 1.2.3. *La CSG et la CRDS dues sur les contributions patronales destinées au financement de prestations supplémentaires de retraite et de prévoyance*

Une mesure de simplification supplémentaire est applicable dans un certain nombre de petites et moyennes entreprises.

L'employeur est autorisé à précompter au plus tard sur le dernier bulletin de paie de l'année et à reverser en une seule fois, à l'échéance à laquelle se rattache la paie ainsi précomptée, le montant de la CSG et de la CRDS dû sur les contributions patronales destinées au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, lorsque ce montant n'excède pas 1 % du plafond annuel de la sécurité sociale par entreprise ou par établissement (cf. circulaire DSS/SDFGSS/5B n° 96/785 du 31 décembre 1996).

## 1.3. Les régimes conventionnels légalement obligatoires

### 1.3.1. *Assurance chômage*

Les Assédic sont compétentes pour recouvrer, outre les cotisations d'assurance chômage, celles qui sont affectées à l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS).

Il est donc possible de mentionner sur une même ligne ces deux prélèvements, eu égard à l'unicité de l'organisme collecteur.

Dans un souci d'information du salarié, la ligne sera intitulée « Assurance chômage (dont AGS) ».

### 1.3.2. *Retraite complémentaire*

Le bulletin de paie doit faire apparaître les contributions dues au titre de l'Association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO) et, s'il y a lieu, les contributions dues au titre de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

L'AGIRC procède également au recouvrement des cotisations affectées à l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) et à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). Il est donc possible de mentionner sur une même ligne l'ensemble des sommes collectées par l'ARRCO et, le cas échéant, sur une autre ligne l'ensemble des sommes collectées par l'AGIRC pour un salaire n'excédant pas quatre fois le plafond.

La contribution exceptionnelle temporaire (CET) fera l'objet d'une ligne particulière, car son assiette est distincte de celle des autres contributions collectées par l'AGIRC (du premier euro jusqu'à 8 fois le montant du plafond).

Dans un souci d'information du salarié, la ligne sera intitulée : « AGIRC (dont AGFF et APEC) ».

#### 1.4. Les régimes facultatifs et les autres retenues

Quelle que soit leur origine (convention ou accord collectif, ratification par référendum, décision unilatérale de l'employeur, contrat de travail...), les régimes de retraite supplémentaire et les régimes de prévoyance non obligatoires, dont le bénéfice peut être accordé à tout ou partie des salariés d'une entreprise, sont susceptibles de donner lieu à précompte sur salaire, dès lors que leur financement est, au moins pour partie, assuré par les salariés eux-mêmes.

Dans ces conditions, en application des dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail, la mention explicite de ce précompte doit figurer sur le bulletin de paie.

Il en va de même pour toute retenue, quel qu'en soit le motif (acompte sur salaire, par exemple).

### 2. Les cotisations et contributions patronales

#### 2.1. Cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie ; contributions aux régimes conventionnels légalement obligatoires et régimes facultatifs

L'obligation de mentionner les cotisations patronales sur le bulletin de paie est supprimée depuis la loi du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier. Leur mention, lorsqu'elle ne figure pas sur chaque bulletin de paie est remplacée, en fin d'année, ou lors du départ du salarié en cours d'année, par la remise d'un « récapitulatif annuel ». Ce récapitulatif présente le détail (nature, taux, montant) de chacune de ces cotisations et contributions patronales dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa suivant pour le récapitulatif annuel complétant le bulletin de paie mensuel.

Lorsque la mention des cotisations et contributions patronales figure sur le bulletin de paie, celles-ci peuvent être regroupées, comme les cotisations et contributions salariales et selon le même principe d'identité d'assiette et d'organisme collecteur (art. R. 143-2, dans sa nouvelle rédaction). Elles obéissent aux mêmes modalités de communication aux salariés que celles décrites *supra* (A.2.2) pour les cotisations et contributions de nature salariale.

Ainsi ce détail peut-il figurer au pied du bulletin de salaire. A défaut, un récapitulatif annuel doit être remis au salarié ou, le cas échéant, à la fin du contrat de travail, détaillant la nature, le montant et le taux de chacun de ces prélèvements.

La contribution solidarité autonomie instituée, au taux de 0,3 %, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 par l'article 11 de la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées constitue une imposition de toute nature. Elle est due par les employeurs et destinée au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. S'agissant d'une cotisation exclusivement patronale, portant sur la même assiette que la cotisation déplafonnée d'assurance maladie, elle peut être, sous les mêmes conditions mentionnées ci-dessus, regroupée avec la cotisation patronale d'assurance maladie (voir à ce sujet la circulaire DSS/SDFSS/5B n° 307/2004 du 1<sup>er</sup> juillet 2004).

#### 2.2. Les autres taxes et contributions patronales légalement obligatoires

Il s'agit des taxes et contributions obligatoires dues par les seuls employeurs (taxe d'apprentissage, participation à l'effort de construction, participation à la formation professionnelle continue, contributions au Fonds national d'aide au logement, versement transport, taxe de 8 %, notamment).

Ces prélèvements pèsent sur le coût du travail et leur mention est donc cohérente avec le souci d'information du salarié. Il n'est pas nécessaire que le détail de ces taxes et contributions figure systématiquement. Il est donc recommandé, dans un souci de lisibilité du bulletin de paie, d'en mentionner uniquement le total sous la rubrique générique « Autres charges patronales » et de faire apparaître le détail, le cas échéant, en pied de bulletin par exemple, lors de la remise du premier bulletin ou sur le récapitulatif annuel.

La faculté de ne pas faire apparaître sur chaque bulletin le montant des cotisations et contributions patronales allège le contenu du bulletin périodique, mais contraint l'employeur à des opérations annuelles qui peuvent se révéler complexes dès lors qu'il n'est pas toujours possible d'appliquer aux assiettes un taux annuel unique lorsque, pour des raisons conjoncturelles un taux a été modifié en cours d'année (c'est le cas notamment de l'année 2004 qui a vu l'instauration de la contribution solidarité autonomie à compter de juillet).

Cette faculté, au niveau des opérations de paie ne dispense toutefois pas l'employeur de devoir calculer chaque trimestre (ou chaque mois le cas échéant) le montant des cotisations et contributions, y compris patronales pour ses déclarations aux organismes de protection sociale ou pour établir la DUCS (déclaration unifiée de cotisations sociales).

En outre, sauf dans l'hypothèse où l'employeur utilise la faculté mentionnée au paragraphe 1.2.3, lorsqu'il verse une contribution de prévoyance, la CSG et la CRDS (prélèvements salariaux) doivent être calculées sur cette contribution ; or si cette contribution patronale ne figure pas sur le bulletin, la lisibilité du bulletin pour le salarié en est altérée puisqu'il n'est pas en mesure de s'expliquer la différence entre l'assiette sécurité sociale et l'assiette CSG-CRDS.

Aussi, l'employeur, avant d'opérer le choix de faire figurer ou non les cotisations et contributions patronales sur les bulletins de paie périodiques, doit mesurer les conséquences que cela implique pour lui en termes de gestion.

### 2.3. Autres mesures de simplification

Dans le cadre de la démarche de simplification engagée par le Gouvernement, évoquée dans les objectifs ci-dessus exposés, des dispositifs de simplification substantielle ont été instaurés en 2004 pour les petites entreprises et associations qui emploient un nombre réduit de salariés.

Ces dispositifs ont vocation à proposer une aide globale, recouvrant le service d'assistance à la paie.

C'est ainsi que, d'une part, la loi du 19 mai 2003 institue un chèque-emploi associatif.

D'autre part, l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs institue :

a) Un « service emploi entreprise », sous la forme soit d'une déclaration unifiée de cotisations sociales individualisée (DUCS-i) par internet, soit sous forme d'un titre emploi-entreprise ;

b) Un service emploi association.

Ces services sont organisés par les organismes de protection sociale et déchargent entièrement les employeurs qui y sont éligibles de la formalité d'établissement du bulletin de paie. La formalité, dans le respect des droits des salariés, sera réalisée par les organismes sociaux au vu des éléments communiqués par l'employeur.

Les indications qui précèdent peuvent se traduire par les exemples de bulletins simplifiés annexés à la présente circulaire.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. COMBRESSELLE*

*Le ministre de la santé et des solidarités,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur de la sécurité sociale,  
D. LIBAULT*

#### ANNEXE N° 1-1

#### SALAIRE AU SMIC

Exemple de bulletin simplifié faisant apparaître  
les retenues salariales et patronales regroupées avec détail en pied de page

*Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2005*

#### Bulletin de paie

*(Partie haute du bulletin de paie sans changement)*

Entreprise :

Nom (ou raison sociale) : .....

Adresse : .....

Numéro SIRET : .....

Code NAF : .....

URSSAF de ..... N° .....

Salarié :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Numéro de sécurité sociale : .....

Emploi : ..... Classification : .....

Convention collective : .....

Période du ..... au .....

Indemnité de congé payé du ..... au .....

au titre de l'année de référence : ..... (n - 1)

ou indemnité compensatrice de congé payé non pris : .....

**Salaire brut mensuel**

Salaire de base (8,03 € × 35 h × 52/12 <sup>e</sup> ) .....	1 217,88
Complément différentiel RTT .....	.....
Heures supplémentaires à × % (ventilation selon la majoration applicable) .... h à .... € .....	.....
Primes et indemnités soumises à cotisations .....	.....
Avantages en nature .....	.....
	<b>1 217,88</b>

(Partie du bulletin de paie simplifiée suite à la modification de l'article R.143-2 du code du travail)

**Cotisations sociales**

DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		Taux (en pourcentage)	Euros	Taux (en pourcentage)	Euros
Sécurité sociale :					
Cotisations (1) .....	1217,88	7,40	90,12	30,60	372,67
Assurance chômage (dont AGS) :					
Assédic (+ AGS) (2) .....	1217,88	2,40	29,23	4,35	52,98
Retraite complémentaire (dont AGFF) :					
ARRCO + AGFF (tranche 1) (3) .....	1217,88	3,80	46,28	5,70	69,42
Prévoyance .....	1217,88	1,00	12,18	2,00	24,36
CSG non déductible - CRDS (4) .....	1242,24	2,813	34,94		
CSG déductible (5) .....	1242,24	4,947	61,45		
Autres charges patronales (6) .....	1217,88			1,00	12,18
Réduction dégressive (7) .....					- 316,66
<b>Total cotisations .....</b>			<b>274,20</b>		<b>214,95</b>
Payé le :			Net à payer .....		943,68
			Net imposable .....		978,62

(1) Cotisations de sécurité sociale et contribution solidarité autonomie (CSA) :  
 – maladie, maternité, invalidité, décès : ps = 0,75 % ; pp = 12,80 % + 0,30 % (CSA) ;  
 – vieillesse : ps = 6,55 % + 0,10 % ; pp = 9,80 % ;  
 – allocations familiales : pp = 5,40 % ;  
 – accidents du travail : pp = 2,30 % (dans l'exemple).

(2) Assédic : ps = 2,40 % ; pp = 4,00 % + Fonds national de garantie des salaires : pp = 0,35 %.

(3) ARRCO : ps = 3,00 % ; pp = 4,50 % + AGFF : ps = 0,80 % ; pp = 1,20 %.

(4) (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 2,813 % ; ou = (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 97 % × 2,9 %.

(5) (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 4,947 % ; ou = (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 97 % × 5,10 %.

(6) Exemple : FNAL 0,10 %, taxe d'apprentissage 0,50 %, participation à la formation professionnelle continue 0,40 %, etc.

(7) Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (circulaire n° 03-282 de la direction de la sécurité sociale du 12 juin 2003).

Ps = part salariale ; pp = part patronale.

## ANNEXE N° 1-2

## SALAIRE AU SMIC

Exemple de bulletin simplifié

*Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2005***Bulletin de paie**

(Partie haute du bulletin de paie sans changement)

Entreprise :

Nom (ou raison sociale) : .....

Adresse : .....

Numéro SIRET : .....

Code NAF : .....

URSSAF de ..... N° .....

Salarié :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Numéro de sécurité sociale : .....

Emploi : ..... Classification : .....

Convention collective : .....

Période du ..... au .....

Indemnité de congé payé du ..... au .....

au titre de l'année de référence : ..... (n - 1)

ou indemnité compensatrice de congé payé non pris : .....

**Salaire brut mensuel**Salaire de base (8,03 € × 35 h × 52/12<sup>e</sup>) ..... 1 217,88

Complément différentiel RTT ..... .....

Heures supplémentaires à x % (ventilation selon la majoration applicable) .... h à ....€ ..... .....

Primes et indemnités soumises à cotisations ..... .....

Avantages en nature ..... .....

**1 217,88***(Partie du bulletin de paie simplifiée suite à la modification de l'article R.143-2 du code du travail)***Cotisations sociales**

DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE	
		Taux (en pourcentage)	Euros
Sécurité sociale :			
Cotisations.....	1 217,88	7,40	90,12
Assurance chômage (dont AGS) :			
Assédic (+ AGS).....	1 217,88	2,40	29,23
Retraite complémentaire (dont AGFF) :			
ARRCO + AGFF (tranche 1).....	1 217,88	3,80	46,28
Prévoyance.....	1 217,88	1,00	12,18
CSG non déductible - CRDS.....	1 242,24	2,813	34,94
CSG déductible.....	1 242,24	4,947	61,45
Total cotisations.....			274,20



DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE	
		Taux (en pourcentage)	Euros
Payé le :	Net à payer.....		943,68
	Net imposable.....		978,62

Document à conserver sans limitation de durée.

## ANNEXE N° 2-1

### SALAIRE SUPÉRIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN CADRE

Exemple de bulletin simplifié faisant apparaître les retenues salariales et patronales regroupées avec détail en pied de page

*Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2005*

### Bulletin de paie

(Partie haute du bulletin de paie sans changement)

Entreprise :

Nom (ou raison sociale) : .....

Adresse : .....

Numéro SIRET : .....

Code NAF : .....

URSSAF de ..... N° .....

Salarié :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Numéro de sécurité sociale : .....

Emploi : ..... Classification : .....

Convention collective : .....

Période du.....au.....

Indemnité de congé payé du.....au.....

au titre de l'année de référence : ..... (n - 1)

ou indemnité compensatrice de congé payé non pris : .....

### Salaire brut mensuel

Salaire de base (base mensuelle de 151 h 67) ..... 3 218,70

Heures supplémentaires à x % (ventilation selon la majoration applicable)..... h à..... €.....

Primes et indemnités soumises à cotisations .....

Avantages en nature .....

**3 218,70**

*(Partie du bulletin de paie simplifiée suite à la modification de l'article R.143-2 du code du travail)*

### Cotisations sociales

DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		Taux (en pourcentage)	Euros	Taux (en pourcentage)	Euros
Sécurité sociale (1) :					
Cotisations sur la totalité du salaire.....	3 218,70	0,85	27,36	22,40	720,99
Cotisation vieillesse plafonnée.....	2 516,00	6,55	164,80	8,20	206,31

DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		Taux (en pourcentage)	Euros	Taux (en pourcentage)	Euros
Assurance chômage (dont AGS) :					
Assédic + AGS (2).....	3 218,70	2,40	77,25	4,35	140,01
Retraite complémentaire :					
ARRCO (dont AGFF) sur tranche A (3) ....	2 516,00	3,80	95,61	5,70	143,41
AGIRC (dont AGFF) sur tranche B et APEC (4).....	702,70	8,424	59,20	13,836	97,23
Contribution exceptionnelle et temporaire.....	3 218,70	0,13	4,18	0,22	7,08
Prévoyance.....	3 218,70	1,00	32,19	2,00	64,37
CSG non déductible + CRDS (5).....	3 283,07	2,813	92,35		
CSG déductible (6).....	3 283,07	4,947	162,41		
Autres charges patronales (7).....	3 218,70			2,85	91,73
Autres charges patronales (plafonnées) (7)	2 476,00			0,10	2,48
<b>Total cotisations.....</b>			<b>487,17</b>		<b>1 163,00</b>
Payé le :			Net à payer.....		2 731,53
			Net imposable.....		2 823,88

## (1) Cotisations de sécurité sociale et contribution solidarité autonomie (CSA) :

- maladie, maternité, invalidité, décès : ps = 0,75 % ; pp = 12,80 % + 0,30 % CSA (sur totalité du salaire) ;
- vieillesse (sur totalité du salaire) : ps = 0,10 ; pp = 1,60 % ;
- vieillesse sur salaire plafonné : ps = 6,55 % ; pp = 8,20 % ;
- allocations familiales : pp = 5,40 % (sur totalité du salaire) ;
- accidents du travail : pp = 2,30 % (dans l'exemple) (sur totalité du salaire).

(2) Assédic : ps = 2,40 % ; pp = 4,00 % + Fonds national de garantie des salaires : pp = 0,35 %.

(3) ARRCO : ps = 3,00 % ; pp = 4,50 % + AGFF : ps = 0,80 % ; pp = 1,20 %.

(4) AGIRC : ps = 7,50 % ; pp = 12,50 % + AGFF : ps = 0,90 % ; pp = 1,30 % + APEC : ps = 0,024 % ; pp = 0,036 %.

(5) (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 2,813 % ; ou (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 97 % × 2,9 %.

(6) (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 4,947 % ; ou = (salaire brut + contribution patronale de prévoyance) × 97 % × 5,10 %.

(7) Exemple : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation professionnelle continue, participation à l'effort de construction, etc.

Ps = part salariale ; pp = part patronale.

Document à conserver sans limitation de durée.

## ANNEXE N° 2-2

## SALAIRE SUPÉRIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN CADRE

## Exemple de bulletin simplifié

Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2005

## Bulletin de paie

(Partie haute du bulletin de paie sans changement)

Entreprise :

Nom (ou raison sociale) : .....

Adresse : .....

Numéro SIRET : .....

Code NAF : .....

URSSAF de ..... N° .....

Salarié :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Numéro de sécurité sociale : .....  
 Emploi : ..... Classification : .....  
 Convention collective : .....  
 Période du ..... au .....  
 Indemnité de congé payé du ..... au .....  
 au titre de l'année de référence : ..... (n - 1)  
 ou indemnité compensatrice de congé payé non pris : .....

### Salaire brut mensuel

Salaire de base (base mensuelle de 151 h 67)..... 3 218,70  
 Heures supplémentaires à x % (ventilation selon la majoration applicable)..... h à.....  
 Primes et indemnités soumises à cotisations.....  
 Avantages en nature.....  
**3 218,70**

(Partie du bulletin de paie simplifiée suite à la modification de l'article R.143-2 du code du travail)

### Cotisations sociales

	BASE	PART SALARIALE	
		Taux (en pourcentage)	Euros
Sécurité sociale :			
Cotisations sur la totalité du salaire.....	3 218,70	0,85	27,36
Cotisation vieillesse plafonnée.....	2 516,00	6,55	164,80
Assurance chômage :			
Assédic.....	3 218,70	2,40	77,25
Retraite complémentaire :			
ARRCO (dont AGFF) sur tranche A.....	2 516,00	3,80	95,61
AGIRC (dont AGFF) sur tranche B et APEC.....	702,70	8,424	59,20
Contribution exceptionnelle et temporaire.....	3 218,70	0,13	4,18
Prévoyance.....	3 218,70	1,00	32,19
CSG non déductible + CRDS.....	3 283,07	2,813	92,35
CSG déductible.....	3 283,07	4,947	162,41
<b>Total cotisations.....</b>			<b>487,17</b>
Payé le :			
	Net à payer.....		2 731,53
	Net imposable.....		2 823,88

Document à conserver sans limitation de durée.