



SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Négociation collective – Salaires, pouvoir d'achat - Représentativité – Modes d'organisation du travail

☎ : 01.40.52.84.17 - 📠 : 01.40.52.84.18 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Paris, le 29 avril 2015

Groupe de travail sur la simplification du bulletin de paie Contribution de FORCE OUVRIERE

FORCE OUVRIERE est consciente de la difficulté pour les salariés à comprendre leur bulletin de paie.

A ce titre, notre organisation a élaboré une fiche pratique destinée à assister les salariés (y compris ceux travaillant dans les TPE) dans le « décryptage » de leurs fiches de paie, et ce, en leur présentant les principales rubriques et mentions.

FO n'est pas opposée, en soi, à l'idée d'une simplification du bulletin de paie, mais cela ne doit pas se faire au détriment de l'information des salariés.

La qualité d'un bulletin de paie ne se mesure pas au nombre de lignes qu'il contient !

Nous sommes convaincus que la suppression de certaines informations figurant actuellement sur le bulletin de paie serait préjudiciable aux salariés, notamment en cas de litige avec l'employeur, mais, plus généralement, pour faire valoir leurs droits et déceler d'éventuelles erreurs.

Rappelons par ailleurs que le bulletin de paie est la seule trace écrite d'une relation de travail pour les salariés qui ne disposent pas de contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'un regroupement de certaines lignes du bulletin de paie, nous avons fait savoir que nous étions favorables à un regroupement par risques et par organismes (ex : URSSAF maladie, URSSAF vieillesse...).

Nous pensons également qu'il est important, au nom de l'information des salariés, que les taux et bases des cotisations, tant patronales que salariales, figurent sur le bulletin de paie.

Plusieurs points, qui font faire l'objet d'un examen dans le cadre du groupe de travail sur la simplification du bulletin de paie, suscitent de vives inquiétudes.

Concernant la mention du coût du travail sur le bulletin de paie :

FORCE OUVRIERE ne voit pas l'intérêt de mentionner le coût du travail sur le bulletin de paie et n'y est en aucun cas favorable.

Cette mention ne répond en aucun cas à l'ambition affichée consistant à rendre plus lisible le bulletin de paie.

Inscrire cette mention dans le bulletin de paie reviendrait à envisager le travail, et plus généralement le salarié, uniquement comme un « coût » pour l'entreprise.

Par là même, la valeur ajoutée produite par le salarié se trouverait ainsi passée sous silence.

Mentionner le coût du travail sur le bulletin de paie, c'est également persuader les salariés qu'ils coûtent cher à l'entreprise et accréditer l'idée, avancée par certains, selon laquelle le coût du travail constitue un frein à l'emploi en France.

Or, c'est bien à l'entreprise qu'il revient de gérer le coût que représentent ses salariés.

Si l'on admet que le coût de l'emploi soit mentionné sur le bulletin de paie, alors il faudrait également faire mention des heures réellement effectuées par les salariés (souvent écrêtées par les badgeuses), ainsi que des nombreuses heures supplémentaires qui restent impayées !

La dématérialisation du bulletin de paie :

Rappel : l'article L. 3243-2 C. trav. permet déjà (depuis 2009) qu'un bulletin de paie électronique soit remis au salarié à condition qu'il ait donné son accord et que cette remise s'effectue dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Le bulletin de paie dématérialisé, qui n'est pas enraciné dans la culture de notre pays, pose de nombreux problèmes, notamment en matière de sécurité informatique, de stockage des bulletins, de confidentialité.

En outre, le risque de perte des données n'est pas négligeable tout au long du cycle de vie d'un bulletin de paie.

Pour FO, développer le bulletin de paie électronique peut être une bonne chose à partir du moment où ce bulletin est envoyé aux salariés en plus du bulletin papier.

Rappelons que le Code du travail offre déjà une certaine souplesse en la matière puisqu'il permet à l'employeur de remettre au salarié un bulletin de paie électronique, à condition qu'il ait donné son accord et que cette remise s'effectue dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données (art. L. 3243-2 C. trav.).

Pour plusieurs raisons, nous ne serions pas favorables à une évolution du Code du travail dans le sens d'une dématérialisation totale du bulletin de paie : remise d'un bulletin de paie électronique à la place du bulletin papier sans accord préalable du salarié.

En effet, tous les salariés ne disposent pas des équipements informatiques nécessaires (ordinateur, imprimante, connexion internet) ou ne souhaitent pas, pour diverses raisons, recevoir leur bulletin de paie par voie électronique. Dématérialiser le bulletin de paie reviendrait donc à creuser un peu plus les inégalités entre les salariés.

De surcroît, faire peser le coût de l'impression des bulletins de paie sur les salariés n'est pas admissible, surtout quand on sait que la dématérialisation est avant tout envisagée comme un moyen pour les entreprises de réaliser des économies !

De plus, les garanties offertes par le bulletin de paie électronique ne sont pas suffisantes à l'heure d'aujourd'hui. En effet, comment s'assurer que la remise d'un bulletin électronique s'effectuera dans des conditions préservant l'intégrité des données ? Quelle authenticité juridique du bulletin de paie électronique ? Quelle pérennité pour les « coffres-forts électroniques » ? Toutes ces questions restent sans réponse.

Pour la dématérialisation du bulletin de paie, c'est donc le volontariat qui doit primer.

Enfin, le salarié qui a donné son accord pour recevoir uniquement un bulletin de paie électronique doit pouvoir, à tout moment, demander de se voir remettre de nouveau un bulletin de paie papier.