

Des enseignants ont signalé que dans leur département l'IA ne leur transmettait plus mensuellement leur bulletin de paie : il leur envoyait tous les trimestres, ou plus !... et répondait aux réclamations en demandant, pour un envoi mensuel, qu'on lui fournisse les enveloppes timbrées nécessaires...

LOLF quand tu nous tiens... !

Nous avons donc essayé ci-dessous de faire le point sur cette question.

Délivrance par les IA d'un bulletin de paie mensuel

Il n'existe aucun texte, dans le Statut général des fonctionnaires, qui fasse état d'une obligation de l'Etat employeur de délivrer chaque mois aux fonctionnaires un bulletin de paie.

Cette absence de texte **implique** que ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent.

Que dit le Code du travail ?

« **Article L3243-2**

Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 26

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Il y a donc bien obligation de remise d'un bulletin de paie lors du versement de la paye (donc chaque mois).

Certains ministères rappellent d'ailleurs ces obligations.

C'est le cas du « Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville » qui indique sur le site Service-public.fr (le texte reprend le Code du travail) :

MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE ET DE LA VILLE

Accueil > Informations pratiques > Fiches pratiques > Rémunération

Le bulletin de paie

Dernière mise à jour le 15 mai 2009

Synthèse

Au moment du versement de son salaire, un bulletin de paie doit être remis à chaque salarié. Certaines mentions figurent obligatoirement dans ce document. D'autres sont interdites.

Enfin, l'employeur peut choisir de simplifier le bulletin de paie.

Le fait de méconnaître les dispositions du Code du travail relatives au bulletin de paie est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe.

Quelles sont les conditions de remise du bulletin de paie ?

Un bulletin de paie doit être remis au salarié à l'occasion de chaque versement de rémunération. A l'occasion de cette remise, l'employeur ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

La remise du bulletin de paie au salarié peut être effectuée en main propre ou par voie postale. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut également être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Des modalités spécifiques de remise du bulletin de paie s'appliquent lorsque l'employeur à recours à l'un ou l'autre des dispositifs de simplification administrative suivants : titre emploi-service entreprise (TESE) chèque emploi-service universel, chèque emploi-associatif.

Comment ce bulletin de paie doit-il être transmis ?
Examinons la jurisprudence des prud'hommes.

Le bulletin de paie : article L 143-3, R 143-2

Sauf paiement par chèque service, **le versement du salaire doit obligatoirement s'accompagner de la remise d'un bulletin de paie** précisant :

- le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que l'Etablissement dont vous dépendez
- les références de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que son numéro de cotisant;
- le code APE de l'entreprise ou de l'établissement
- si elle existe, l'intitulé de la convention collective qui vous est applicable et à défaut les articles du Code du travail relatifs à la durée des congés payés et de préavis en cas de rupture de votre contrat de travail;
- votre nom, l'emploi occupé et votre position dans la classification conventionnelle;
- La période et le nombre d'heures de travail (correspondant au salaire payé) en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire du salarié dont la rémunération est déterminée sur la base du forfait;
- la nature de la base de calcul du salaire, lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail;
- la nature et le montant des divers accessoires de salaire (primes et autres) qui vous sont versés;
- la rémunération brute avant déduction des cotisations sociales;
- la nature et le montant de toutes les déductions légales et conventionnelles : CSG, CRDS, cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, régime de prévoyance, mutuelle;
- la nature et le montant des différentes cotisations patronales ; la nature et le montant des sommes et indemnités diverses s'ajoutant à la rémunération et non soumises à cotisations ;
- la rémunération nette versée;
- la date de paiement;
- les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante

Cet article a une portée extrêmement vaste débordant le cadre du contrat de travail elle se rattache à la notion de "dépendance économique" si bien que :

- l'obligation de remise d'un bulletin de paie est étendue aux salariés des professions agricoles
- les versements annuels de commissions à un salarié rétribué pour partie au fixe doivent obligatoirement être accompagnés de la remise d'un bulletin de paie faisant mention de cette fraction de la rémunération (cass soc 12/5/70 BC V n° 237)
- le paiement par chèque ne dispense pas de la remise d'un bulletin de paie (rép QE 12151 JO AN 23/1/1965 p 134)
- la remise d'un chèque en paiement du salaire n'a valeur libératoire pour l'employeur que s'il est effectivement encaissé par le salarié.
- si le chèque a été perdu ou non encaissé pour cause de forclusion l'employeur doit donner un nouveau chèque quitte à faire supporter au salarié les éventuels frais de banque liés à la délivrance du nouveau chèque (cass soc 20/2/1990 el Hiloui/Arlhac)
- la délivrance d'un bulletin de paie ne mentionnant qu'une partie de la rémunération et des heures de travail ne satisfait pas à l'obligation prévue par l'article L 143-3 : l'omission de cette formalité légale s'ajoutant à l'absence de tenue du registre du personnel révèle le délit de travail clandestin (cass crim 27/9/94 RJS 12/94 - n° 1374)

Les salariés peuvent intenter, en cas de non remise du bulletin de paie une action en remise sous astreinte et solliciter du juge l'octroi de dommages intérêts (cass soc 19/4/1958 BC V n° 391)

Le défaut de remise du bulletin de paie peut constituer une faute suffisamment grave pour justifier la résiliation du contrat de travail sans que le salarié ait à respecter un préavis (cass soc 24/1/1971).

Si l'**obligation de remettre un bulletin de paie** n'impose pas à l'employeur la remise en main propre au salarié (cass soc 7/6/95 , BC V n° 184 RJS 8-9/95 n° 901 , la remise par voie postale est autorisée) **elle ne se confond pas avec une simple obligation de mettre à la disposition du salarié sur les lieux du travail le bulletin de paie**(cass soc 19/5/98 BC V n° 266 RJS 7/98 n° 865 Dr social 1998 p 723 obs C Marraud)

Dans le même sens :

L'employeur doit faire parvenir le bulletin de paie par tous les moyens. Le juge prud'homal ne peut pas débouter le salarié de sa demande de remise de bulletin de paie au motif qu'il s'avère que la fiche de paie a été établie et que ce document est quérable ⁽¹⁾. En effet, il appartient à l'employeur d'établir qu'il a exécuté son obligation de remise du bulletin de paie au salarié. Cass. soc. 5 octobre 1999, nj 3790 D dans revue fiduciaire N° 79 12/1999.

(1) Salaire et fiche de paie sont dites "quérables" c'est à dire que c'est au salarié de se déplacer pour aller les chercher si l'employeur n'adresse pas de courrier.

La remise est faite à tous les salariés

Ce bulletin doit être remis à toutes les personnes salariées, apprenties ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme ou la validité de leur contrat. Cette **obligation de délivrance**, éventuellement ordonnée sous astreinte par le juge des prud'hommes, permet au salarié de vérifier l'exactitude de la somme versée par le décompte détaillé qui y figure. **Elle accompagne le paiement du salaire**

La date de remise du bulletin dépend de la date de paiement du salaire.

Cette date est libre, mais elle doit intervenir tous les 30 jours et à la même date d'un mois à l'autre.

En résumé :

- La remise d'un bulletin de paie par l'employeur (dans notre cas l'IA) est **obligatoire** ;
- Ce bulletin de paie doit accompagner le paiement de la rémunération (traitement, indemnités et prestations), il doit donc être délivré **chaque mois** ;
- L'obligation de délivrance du bulletin de paie par l'IA ne se confond pas avec une simple obligation de mettre à la disposition du salarié sur les lieux du travail le bulletin de paie (possibilité de venir le chercher à l'inspection académique) : l'employeur (IA) **doit faire parvenir le bulletin de paie** par tous les moyens.
- Cette obligation qui s'impose à l'IA fait que c'est lui qui supporte les frais afférents ; il n'a donc pas à exiger des enseignants de fournir des enveloppes timbrées.

N.B. : Souvent, les bulletins de paie sont envoyés groupés par école (charge au directeur de les distribuer). Cette procédure, même si elle reste contestable (confidentialité du bulletin de paie non respectée, envoi sur le lieu de travail et non au domicile, ce qui peut poser problème aux TR) est néanmoins préférable à l'envoi irrégulier (tous les 2, 3, ... mois) ou à la demande d'enveloppes timbrées (qui est totalement abusive).