**Les mentions obligatoires dans la fiche de paie**

La fiche de paie doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. S’il établit un bulletin irrégulier, l’employeur est là encore passible d’une amende de troisième classe, cette amende étant multipliée par le nombre de bulletins irréguliers. En outre, le salarié peut également demander des dommages-intérêts.

Ces mentions obligatoires sont :

* le nom et l’adresse de l’employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l’établissement dont dépend le salarié ;
* la référence de l’organisme auquel l’employeur verse les cotisations de sécurité sociale (Urssaf, MSA), le numéro de Siret, le code APE pour certaines entreprises ;
* l’intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
* le nom et l’emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
* la période et le nombre d’heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s’il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause (travail de nuit, ou lors d’un jour férié, par exemple) et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :
  + la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d’un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d’un forfait annuel en heures ou en jours ;
  + l’indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n’est pas la durée du travail (salariés payés à la tâche, pigistes…) ;
* le montant de la rémunération brute du salarié ;
* la nature, l’assiette, le taux et le montant des cotisations salariales regroupées en six grandes rubriques : sécurité sociale (maladie, vieillesse), assurance chômage, retraite, AGFF, APEC, s’il y a lieu, régime de prévoyance et de frais de santé et régime de retraite supplémentaire ;
* le montant de la somme effectivement perçue par le salarié ;
* la date de paiement de cette somme ;
* les dates de congé et le montant de l’indemnité correspondante, lorsqu’une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
* le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.

***Remarque : depuis le 1er janvier 2015, les cotisations patronales ne sont plus une mention obligatoire, conséquence de la réforme de la simplification du bulletin de paie. Les entreprises peuvent adopter de façon volontaire ce nouveau bulletin de paie. L’objectif est de généraliser ce bulletin de paie d’ici 2017.***

La fiche de paie doit également contenir une mention, en caractères apparents, qui incite le salarié à le conserver sans limitation de durée. A titre d’exemple, le bulletin de paie peut indiquer : « Pour faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée ».

La fourniture, par l’employeur, d’un logement et d’un véhicule constitue un avantage en nature qu’il y a lieu d’inclure dans le montant de la rémunération du salarié et qui doit être indiqué sur le bulletin de paie qui lui est remis.

La date d’ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d’ancienneté sauf si l’employeur rapporte la preuve contraire.

**Les mentions interdites**

Le bulletin de salaire ne peut contenir une mention concernant l’exercice du droit de grève. Dans ce cas, l’absence qui engendre le non-paiement des heures de grève portera la mention « absence non rémunérée ».

Le bulletin de paie ne peut également indiquer l’activité de représentation (heures de délégation) des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l’activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie établi et fourni par l’employeur. Cette fiche a le même régime juridique que le bulletin de paie.