FLASH INFO

Septembre 2023

LE BULLETIN DE PAIE

1. L'obligation au bulletin de paie
2. Le contenu du bulletin de paie
3. Les effets du bulletin de paie
4. Les sanctions

Exco CACOGES

CJF CABINET DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL

KRESTON GLOBAL

La contrepartie du travail fourni par un salarié est le salaire payé par son employeur.

Le paiement du salaire par l'employeur doit être accompagné d'une pièce justificative appelée bulletin de paie.

Le bulletin de paie (1) doit contenir certaines mentions légales ou réglementaires (2).

Il produit des effets tant à l'égard du salarié qu'à l'égard de l'administration (3). Enfin, sa non-délivrance est assortie des sanctions (4).

I. L'OBLIGATION AU BULLETIN DE PAIE

La preuve du paiement de salaire est le bulletin de paie. L'article 90 alinéa 2 du Code du travail prévoit que ***« sauf dérogation autorisée par l'Inspecteur du travail, les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie … »***.

Le bulletin de paie n'a pas un modèle défini. Aucune règle n'est d'ailleurs requise par le Code du travail ou les règlements en vigueur, ce qui explique que dans la pratique, on rencontre différents types de bulletins de paie. Généralement, il se présente sous forme d'une fiche imprimée tenue manuellement ou sur support informatique.

Cependant, quel que soit le modèle, il s'applique aux parties pour valider leurs droits (salarié créancier) et obligations (employeur débiteur) réciproques dans le cadre des relations contractuelles qui les lient.

II. LE CONTENU DU BULLETIN DE PAIE

Le contenu du bulletin de paie est encadré par le Code du travail et ses règlements d'application.

L'article 90 alinéa 3 prévoit en effet que « ***la contexture du bulletin individuel de paie*** » sera fixée par arrêté du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Le bulletin de paie doit donc contenir certaines mentions obligatoires que nous présentons ci-dessous.

D'autres sont par contre formellement interdites (article 87 du Code du travail) telles que :

- Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées ;
- Le paiement de tout ou partie du salaire en nature, sauf pour les cas strictement prévus aux articles 81 (ravitaillement de salariés déplacés) et 103 (concernant les économats).

Sous ces réserves, les conventions collectives, les accords d'établissement ou l'employeur peuvent prévoir des mentions supplémentaires.

Le bulletin de paie contient, à quelques différences près, les six (6) grandes parties suivantes :

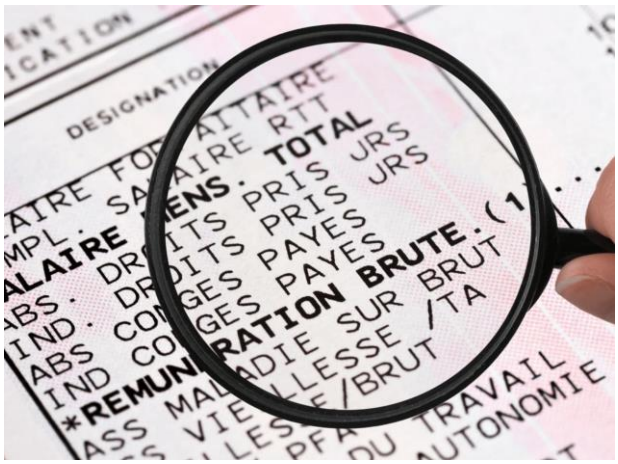
1. Les mentions d'identification

- Le timbre de l'employeur ;
- Les noms et prénoms du salarié, emploi, catégorie, Convention collective applicable, numéro d'immatriculation à la CNSS, la période correspondant au salaire payé, et la date de paiement.

2. Le salaire brut

- **Le salaire de base** catégoriel ou contractuel au taux mensuel correspondant au nombre de jours ouvrés ;
- **Les accessoires au salaire :** primes et indemnités diverses conventionnelles ou contractuelles, avantages en nature.
  Ne sont pas considérées comme éléments du salaire brut, les indemnités et primes non imposables comme les indemnités de transport ou de représentation.

  C'est le salaire brut qui est soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) ainsi qu'aux différentes retenues fiscales et cotisations sociales.



3. . Les retenues sur salaire brut

Le bulletin de paie comporte obligatoirement la nature, les taux de base, ainsi que le montant des cotisations salariales et retenues sur le salaire brut.

Les éléments qui viennent en déduction du salaire brut sont les cotisations sociales salariales, ainsi que l'IRPP calculé suivant un barème donné par le Code des impôts.

Les avances, ou acomptes sur salaires consentis au salarié, doivent également être déduites du salaire à verser, mais doivent être comprises dans le salaire brut pour le calcul des différentes taxes et cotisations sociales.

4. Le remboursement des frais

Le bulletin de paie comporte les avantages accordés au salarié en application des dispositions législatives ou conventionnelles, voire contractuelles : indemnité de transport, indemnité kilométrique, prime de représentation et frais connexes.

5. Les cotisations patronales

Les cotisations patronales ne devraient en principe pas figurer sur le bulletin de paie.

La doctrine fiscale a prescrit des mesures pour alléger le traitement et améliorer la lisibilité du bulletin de paie.

Les employeurs font tout de même figurer les cotisations patronales, ce qui permet de regrouper tous les traitements sociaux et fiscaux tant pour l'employeur que pour le salarié.

6. Le salaire net

Le bulletin de paie montre les différents traitements auxquels a été soumis le salaire brut.

Le salaire net est obtenu en soustrayant au salaire brut les retenues salariales (cotisation sociale et IRPP) puis en ajoutant les divers avantages non imposables.

Enfin, le bulletin de paie doit comporter une mention lisible invitant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée.

III. LES EFFETS DU BULLETIN DE PAIE

1. Les effets à l'égard des parties

Le bulletin de paie n'est opposable aux parties qu'en tant que moyen de preuve.

Cependant, il ne peut être opposable au salarié au titre du solde de tout compte ou toute autre mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail (article 90 alinéa 4).

De même, l'acceptation par le salarié ne vaut pas renonciation au paiement du salaire, des primes et indemnités qui lui sont dues en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles (article 90 alinéa 5).

Enfin, il ne peut valoir compte arrêté et réglé.

2. Les effets à l'égard de l'administration

L'article 90 du Code du travail dispose que :

« Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque partie ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspection du travail. »

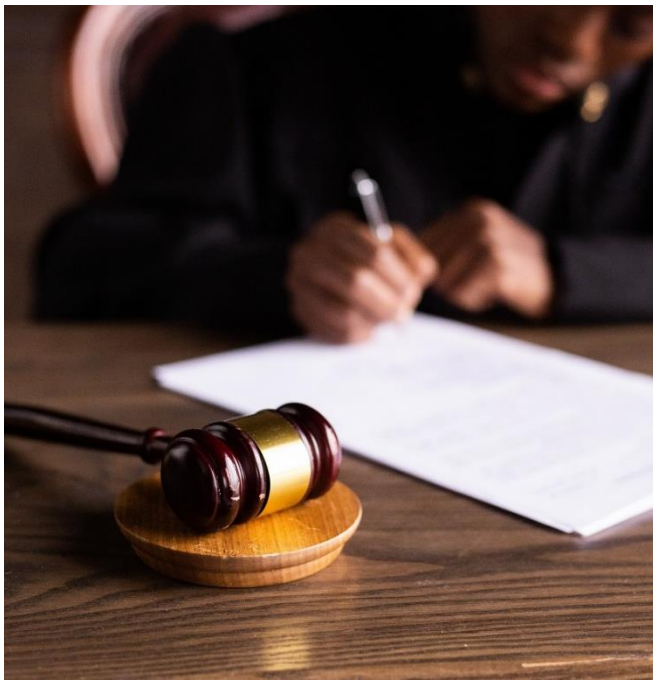
L'employeur est tenu de conserver les bulletins de salaire pour toute communication à l'administration. En matière de contrôle, les administrations suivantes interviennent :

- L'inspection du travail veille aux conditions de travail et de rémunération ;
- L'administration fiscale contrôle les prélèvements fiscaux opérés sur les salaires ;
- La Caisse Nationale de Sécurité Sociale contrôle les cotisations sociales reversées sur les salaires payés.

IV. LES SANCTIONS

La non-délivrance du bulletin de paie au salarié expose l'employeur à différentes pénalités :

- Condamnation au paiement des primes et indemnités en cas de contestation sur le paiement. Le non-paiement est présumé de manière irréfragable (article 90 alinéa 6) ;
- Condamnation à des dommages-intérêts ;
- Délit de dissimulation d'emploi salarié à l'administration ou au tribunal.



Siège social : Brazzaville

Résidence les Flamboyants
Eucalyptus 7 – 2ème étage, coté A
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél. +242 06 989 06 06 / +242 06 510 37 63

Pointe-Noire

Avenue Charles de Gaulle, Centre villes,
Immeuble CNSS, 1er étage
Tél. +242 06 510 64 89 / +242 05 515 81 19

Dubaï

2101 Ontario Tower, Business Bay
PO. BOX 116478, Dubaï – UAE
Tél. +971 45 623 77

contact@exco-cacoges.com

www.exo-cacoges.com

Exco CACOGES

CJF CABINET DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL

KRESTON GLOBAL