

Chapitre 1

IDENTITÉ DE PARTIES (VOUS, VOTRE EMPLOYEUR)

11 - Quelles sont les informations servant à identifier un employeur ?

Outre des informations administratives, différents codes servent à identifier un employeur : code NAF et SIREN.

Parmi les mentions obligatoires servant à identifier un employeur, on note :

- le nom de l'employeur ;
- le nom de l'établissement, le cas échéant ;
- l'adresse.

Le numéro de SIRET, bien qu'indispensable pour tout acte de gestion et déclaration administrative, n'est pas obligatoire sur le bulletin de paie. Depuis 2017, le numéro SIREN est lui obligatoire.

Le code NAF est par contre obligatoire. Ce code NAF (nomenclature d'activités française), attribué par l'INSEE, caractérise l'activité principale d'une structure, cela en référence à la nomenclature des activités (l'appellation de code APE (activité principale exercée est également parfois utilisée, il s'agit de 2 appellations différentes pour un code identique !)). Ce code NAF, composé de 5 caractères (quatre chiffres et une lettre), cela depuis 2008, a une grande importance pour

l'employeur. En effet, ce code APE permet de déterminer le champ d'application des conventions et accords collectifs. Attention aux erreurs d'imputation de code APE, ou d'évolution du code APE lors de la vie d'une entreprise.

Suppression de la mention de l'organisme de Sécurité sociale

Devaient également figurer, à titre obligatoire, les références de l'organisme de Sécurité sociale auprès duquel l'employeur paye ses cotisations : nom de l'organisme (dans le cas général : l'URSSAF), son adresse et le numéro de cotisant, ce qui permet au salarié de vérifier qu'il est bien déclaré auprès de cet organisme. Le décret du 25 février 2016 a supprimé cette référence à l'organisme de Sécurité sociale.

12 - La mention de la convention collective est-elle obligatoire ?

Le Code du travail impose de faire référence à la convention collective applicable, ou à défaut aux articles du Code du travail relatifs aux congés payés et au préavis.

Déterminer la convention collective applicable

La détermination de la convention collective applicable peut se révéler complexe : une convention collective définit le champ d'application géographique et professionnel. Si la convention est étendue, son application sera obligatoire pour tous les établissements situés dans ce champ d'application.

Pour déterminer le champ d'application professionnel, il faut se baser sur l'activité principale exercée (APE). Le code APE ou NAF délivré par l'INSEE ne constitue qu'une simple présomption d'activité principale réellement exercée. En effet, il peut y avoir eu une erreur d'attribution de code APE lors de la création de la structure, ou l'activité principale peut avoir évolué au fil du temps. Dans ce cas, il faudra mettre à jour ce code APE et déterminer la convention collective qui correspond réellement à l'activité de la structure.

Que se passe-t-il en cas d'établissements ayant des activités différentes ?

Par ailleurs, une entreprise peut être constituée de différents établissements ayant chacun des activités différentes : faut-il déclencher une seule convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise, ou faut-il raisonner établissement par établissement et déclencher différentes conventions collectives correspondant aux activités des établissements ?

La jurisprudence demande de raisonner par établissement, si tant est que ceux-ci ont une activité autonome ou une personnalité juridique distincte. La notion d'autonomie se caractérise notamment par un lieu distinct d'exercice de l'activité, avec du personnel et des clients qui lui sont propres.

Enfin, une entreprise peut être amenée à appliquer plusieurs conventions collectives (dans ce cas, l'ensemble des conventions applicables devront être précisées sur le bulletin).

En cas de convention collective non étendue

Si la convention collective n'est pas étendue, seuls les signataires des textes, ou les membres ou adhérents à des organisations ou groupements signataires, sont tenus obligatoirement d'appliquer la convention collective (il s'agit de l'adhésion de l'employeur à un syndicat patronal signataire de l'accord).

Mention de la convention collective sur le bulletin de paie

Situation	Mention sur le bulletin et application de la convention
L'entreprise ou l'établissement sont dans le champ d'application géographique et professionnel d'une convention étendue	Application obligatoire de la convention collective
L'entreprise ou l'établissement ne sont pas dans le champ d'application géographique et professionnel d'une convention étendue	Application volontaire de la convention collective Mention de la convention sur le bulletin de paie
L'entreprise ou l'établissement ne sont pas dans le champ d'application géographique et professionnel de convention	Absence de convention collective ¹

1. Mentionner sur le bulletin : articles du Code du travail relatifs à la durée des congés payés (L3141-3, L3141-11, L3141-19) et à la durée du préavis (L1234-1, L1234-2, L1237-1, L1237-6, L1237-10).

13 - Que se passe-t-il si la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie n'est pas la bonne ?

La mention d'une convention collective erronée sur un bulletin de paie vaut reconnaissance de son application volontaire par l'employeur, et donc application des avantages prévus par la convention collective.

Évolution de jurisprudence

La jurisprudence a cependant évolué sur ce point. Depuis un arrêt du 15 novembre 2007, la Cour de cassation considère qu'il s'agit d'une présomption simple. Ainsi, dans ce cas, si l'employeur peut prouver qu'il s'agit d'une erreur, en apportant les éléments de preuve suffisants, cette présomption pourra être levée, et renoncer ainsi à cette application volontaire.

À défaut, il y a application volontaire, ce qui signifie un cumul des avantages conventionnels à déclencher pour le salarié : tous les avantages découlant de la convention mentionnée sur le bulletin doivent être déclenchés. Les avantages découlant de la convention collective étendue correspondant à l'activité principale exercée par l'entreprise doivent également être pris en compte si ceux-ci sont plus favorables.

14 - Le numéro de Sécurité sociale du salarié est-il obligatoire ?

Non, le numéro de Sécurité sociale, dont l'appellation officielle est le NIR : numéro d'inscription au répertoire, est une mention facultative.

Numéro incontournable pour le salarié

Il faut souligner l'importance de ce numéro pour l'employeur et le salarié.

Pour le salarié, le numéro de Sécurité sociale, qui constitue un identifiant stable, conçu pour rester - en principe² - immuable tout au long de la vie, était attribué obligatoirement à toute personne née en France lors du premier emploi, en terminale pour les lycéens, ou au plus tard à 20 ans.

2. Les modifications de numéro de Sécurité sociale restent exceptionnelles. En 1997, les Français nés avant 1963 dans les anciens départements français d'Algérie ont pu demander la modification du codage 99 pour l'attribution d'un numéro de département français. De même, les transsexuels peuvent faire changer leur code sexe.

Depuis 2010, le numéro est attribué dès la naissance. Pour les personnes nées à l'étranger, une demande d'immatriculation sera à effectuer.

Le numéro de Sécurité sociale est indispensable pour une affiliation correcte aux organismes sociaux afin de bénéficier des prestations d'assurance maladie ou vieillesse (validation des périodes d'activité sur son relevé de carrière).

Numéro incontournable également pour l'employeur

Pour l'employeur, dans ses déclarations nominatives *via* la DSN (déclaration sociale nominative), la présence d'un numéro de Sécurité sociale conforme est également essentielle. Un seul numéro non conforme étant une anomalie bloquante pour la DSN.

Les numéros incomplets (code sexe + compléter les 12 autres caractères par des « 9 ») étant tolérés à hauteur de 20 % des salariés déclarés. En version DSN, les contrôles sont plus stricts, les numéros techniques temporaires (NTT) (code sexe + SIREN de l'entreprise + n° matricule) qui se substituent au numéro incomplet, ne sont désormais tolérés que pour une durée maximale de trois mois.

Structure du N° de Sécurité sociale

NIR - Numéro d'inscription au répertoire						Clé
1	80	10	29	100	XXX	70
Code sexe 1 : hommes 2 : femmes 3, 4, 7 ou 8 : n° provisoire	Année de naissance	Mois de naissance	Département ³	Commune ou pays de naissance	N° d'ordre	Clé

15 - Quel nom de famille mentionner (nom d'usage, marital, patronymique) ?

Il existe différents noms pouvant être utilisés pour identifier un salarié : nom de famille, nom d'usage, nom patronymique, nom marital. Parmi ces différents noms, le seul qui soit pris en compte est le nom de famille, qui devra donc être mentionné sur le bulletin de paie.

3. En cas de naissance en métropole : code 2A et 2B pour la Corse depuis 1976.

En cas de naissance en outre-mer : code département sur 3 chiffres et commune sur 2 chiffres.

En cas de naissance hors de France : code 99 + identifiant du pays de naissance sur 3 caractères.