DOCAPOST

BILLET D'EXPERT

BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE

LA LOI « TRAVAIL » CLARIFIE LES RÔLES RESPECTIFS

Nadia AMAL
Chef de Produit Solutions RH,
DOCAPOST

Béatrice POLA
Avocat Associée,
PROSKAUER

LA POSTE
SOLUTIONSBUSINESS

DOCAPOST - SAS au capital de 69 705 520 euros 493 376 008 RCS Créteil - Siège social : 10-12 Avenue Charles de Gaulle - 94220 CHARENTON-LE-PONT - Réf. Billet Expert BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE – 01/17

Avec la loi « Travail », les employeurs pourront désormais proposer par défaut à leurs salariés la remise des bulletins de paie au format numérique. Diffusion multicanale, stratégie de mise à disposition d'un coffre-fort électronique, la réforme invite d'abord les entreprises à redéfinir leur stratégie.

Depuis la loi du 12 mai 2009 portant simplification et clarification du droit et allégement des procédures (n° 2009-526), les entreprises avaient la possibilité de remettre un bulletin de paie sous forme électronique à leurs salariés, mais à condition d'obtenir leur autorisation expresse. En application de **l'article 54 de la loi du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (loi n° 2016-1088), l'employeur pourra désormais procéder à la remise des bulletins de paie sous forme électronique de sa propre initiative, sans obtenir l'autorisation préalable des salariés.

Ces derniers conservent toutefois la possibilité de refuser pour continuer à recevoir leurs bulletins de paie au format papier. Le décret d'application ayant été publié le 16 décembre 2016 (n° 2016-1762), cette possibilité est ouverte aux entreprises depuis le 1er janvier 2017.

La mesure fait écho au **rapport Sciberras** (juillet 2015) qui soulignait le retard pris par la France en matière de dématérialisation des bulletins de paie (15 % par rapport à ses voisins européens, 95 % en Allemagne et 73 % au Royaume-Uni). Pourtant, les avantages économiques du bulletin de paie électronique sont avérés, avec un coût d'émission par salarié divisé par deux par rapport au bulletin de paie imprimé.

La finalité du législateur est de lever l'obstacle que peut constituer l'apriori négatif du salarié devant la dématérialisation d'un document qu'il considère comme très important. Les salariés de plus de 50 ans, de plus en plus nombreux souligne l'INSEE (2016) en raison de l'évolution de l'âge du départ à la retraite, restent encore majoritairement attachés aux documents papier. Le nouveau texte permet à l'employeur de convaincre plus facilement les moins réticents sans toutefois imposer la dématérialisation à ceux qui demeurent hostiles à une telle mesure.

DE NOUVELLES OBLIGATIONS

Cette souplesse supplémentaire offerte aux entreprises ne va évidemment pas sans contreparties. En raison de son impact très concret et immédiatement perceptible pour le salarié, la dématérialisation du bulletin de paie en elle-même a tendance à occulter ce qui, dans le texte de la loi, l'accompagne inévitablement : des **obligations nouvelles de conservation et de mise à disposition** sous forme numérique. La nouvelle rédaction de l'article D.3243-8 du Code du travail précise ainsi que l'employeur devra garantir la disponibilité des bulletins de paie émis sous forme électronique pendant une **durée de cinquante ans ou jusqu'aux 70 ans du salarié.** En cas de cessation d'activité ou de fermeture du service de mise à disposition du bulletin de paie, l'employeur aura aussi la responsabilité de veiller à ce que les salariés ou anciens salariés puissent récupérer leurs bulletins de paie archivés « sans manipulation complexe ou répétitive et dans un format

électronique structuré et couramment utilisé » avant l'arrêt effectif du service. Enfin, le texte prévoit que les bulletins de paie électroniques soient disponibles, si le salarié en fait la demande, via son **Compte Personnel d'Activité (CPA),** mis en oeuvre par l'État. En vigueur depuis le 1er janvier 2017, ce compte en ligne permet à chaque salarié de consulter et de gérer ses droits à la formation professionnelle et ceux liés à la pénibilité (départ anticipé à la retraite, passage à temps partiel sans perte de salaire…).

La nouvelle loi entre en application en même temps qu'une nouvelle mesure de **simplification des bulletins de paie** instituée par le décret du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur les bulletins de paie (n° 2016-190). Obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés depuis le 1er janvier 2017, cette nouvelle mise en forme du bulletin de paie s'imposera à toutes les entreprises au 1er janvier 2018.

Dans l'ensemble, ces évolutions réglementaires constituent plus une opportunité que des contraintes supplémentaires pour les entreprises. Elles ont en effet toutes pour point commun d'accélérer une refonte de la procédure de diffusion des bulletins de paie déjà perçue comme une source d'économie par les entreprises. En faisant coïncider sa mise en oeuvre avec celle des mesures de simplification du bulletin de paie, le législateur permet aux entreprises d'aborder la problématique dans son ensemble. Les deux mesures combinées impliquent de revoir simultanément la mise en forme et les modes de production de leurs bulletins de paie dans une perspective multicanale. La possibilité offerte au salarié de choisir le mode de diffusion du bulletin de paie qui lui convient (entre papier et numérique) donne enfin aux employeurs toute la souplesse nécessaire pour faire adopter le bulletin de paie électronique, à condition qu'ils soient en mesure de décider au cas par cas, à chaque campagne de production des bulletins de paie, du mode de diffusion.

Les obligations d'archivage, de conservation et de mise à disposition des bulletins de paie dans la durée ont aussi pour effet d'instaurer une relation nouvelle, et inscrite dans la durée, avec les salariés. Pour être une obligation, la sécurisation et la conservation des bulletins de paie sur une longue durée ou leur accès via un système tiers (CPA), n'en est pas moins un service. Car au bout du compte, ce n'est pas vis-à-vis de l'État, mais bien vis-à-vis de ses collaborateurs que l'entreprise s'engage à garantir la sécurité et l'accès aux documents pendant toute la période de conservation,

et ce, quelles que soient les circonstances. Les entreprises ont donc tout intérêt à saisir cette opportunité de modernisation de la relation avec leurs salariés. Pour y parvenir, elles doivent mettre en oeuvre un système d'archivage ouvert, pérenne par le format de document utilisé, et capable de s'interconnecter avec des systèmes tiers tels que le dispositif CPA.

L'INDÉPENDANCE DEVIENT UN ENJEU

La mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions soulève en définitive plusieurs questions stratégiques pour les entreprises, et ce quelle que soit leur taille. L'un des principaux effets de l'article 54 de la loi « Travail » est de conduire à une séparation de fait des trois activités qui constituent la chaîne de valeur de mise à disposition des bulletins de paie. Si les SIRH disposent de toutes les fonctionnalités pour émettre les bulletins de paie, ils sont plus rarement conçus pour en assurer la diffusion multicanale. Et ils le sont encore moins pour en garantir, de manière interopérable et totalement sécurisée, la disponibilité aux salariés sur 50 ans.

La remise du bulletin de paie au format électronique est en effet étroitement associée à la mise en oeuvre d'un **coffre-fort électronique personnel pour chaque salarié.** Dans l'esprit du législateur, cet espace sécurisé doit rester accessible durant toute la vie professionnelle du salarié, même en cas de cessation d'activité de l'entreprise ou du prestataire qu'elle a chargé de cette mission de conservation.

La question qui se pose ici est donc celle de l'indépendance, ou de l'interdépendance, entre des services aux temporalités très différentes. L'un, le SIRH, reste lié à l'activité de l'entreprise et à sa stratégie de relations fournisseurs. L'autre, le coffre-fort électronique, matérialise une obligation qui peut s'étendre au-delà de la durée de vie

de l'entreprise elle-même. La réflexion des entreprises sur ce sujet doit aussi prendre en compte la transformation profonde qu'a connue le monde du travail ces dix dernières années. Rares sont les salariés qui, de nos jours, ne connaissent qu'un seul employeur du début à la fin de leur carrière. À défaut d'envisager toutes les conséquences de cette problématique, l'entreprise s'expose à des sanctions pénales (amende de 3e classe par bulletin manquant ou irrégulier).

S'il est incontestablement stratégique, ce sujet de la conservation des bulletins de paie n'est cependant pas à aborder sous le seul angle de la contrainte légale. Il constitue en effet une opportunité sans précédent de développer une relation collaborateurs digitale. Plus que tout autre document en effet, le bulletin de paie est un symbole privilégié de la relation entre un employeur et ses salariés. Son archivage dans un espace sécurisé propriété du salarié permet à la DRH de proposer de nouveaux services digitaux. Le coffre-fort électronique peut ainsi permettre de signer et conserver les contrats de travail et leurs avenants, les comptes rendus d'entretiens annuels, ou des documents de sensibilisation en lien avec les plans d'action RH de l'entreprise (mobilité, égalité homme-femme, handicap…).

Ces documents seront d'autant plus consultés et pris en compte que leur contenant, le coffre-fort électronique, pourra être utilisé à titre

privé par le collaborateur tout au long de sa vie, même après son départ de l'entreprise. Dans les années à venir, il est probable qu'un grand nombre de citoyens disposeront d'un coffre-fort électronique comme ils disposent aujourd'hui d'une boîte à lettres devant leur domicile. L'éducation nationale, entre autres, réfléchit déjà à mettre à disposition des étudiants un coffre-fort électronique pour qu'ils puissent conserver leurs documents scolaires et universitaires tout au long de leur vie.

Si cette démarche se concrétise, la dématérialisation des bulletins de paie et leur versement dans leur coffre-fort électronique ne feront, pour les prochaines générations, que prolonger une logique déjà bien établie.

DOCAPOST
10, avenue Charles de Gaulle
94 673 Charenton-le-Pont Cedex

www.docapost-rh.com

CONTACTEZ-NOUS
contact@docapost.fr