

Loi Travail : le bulletin de paie dématérialisé, nouvelle formule

22 décembre 2016

Le décret d'application ayant été publié le 16 décembre 2016, les nouvelles dispositions de la loi Travail relatives à la dématérialisation des bulletins de paie entreront en vigueur le 1er janvier 2017.

Pour rappel, depuis la loi de « *simplification et de clarification du droit et d'allégement des procédures* » du 12 mai 2009, il est possible de remettre le bulletin de paie du salarié sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, dès lors que l'employeur obtient l'autorisation du salarié.

A partir du 1er janvier 2017, cette procédure sera modifiée.

Ainsi, l'employeur pourra procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique **sans obtenir l'autorisation préalable des salariés**, à charge pour ces derniers d'indiquer, le cas échéant, qu'ils souhaitent s'opposer à cette méthode (*C. trav.*, *art. L. 3243-2*).

Le décret publié le 16 décembre 2016 prévoit à cet égard que l'employeur devra informer le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit d'opposition à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique (*C. trav.*, *art. D. 3243-7*)

Le salarié disposera, en effet, d'un **droit d'opposition** qui pourra être exercé par ce dernier à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. La demande du salarié visant à se voir délivrer un bulletin de paie papier devra prendre effet dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans les trois mois suivant la notification.

Le décret d'application des nouvelles dispositions de la loi Travail prévoit, en outre, un certain nombre de règles complémentaires s'agissant de la **conservation des bulletins de paie**.

Ainsi, les salariés devront être en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé (*C. trav., art. D. 3243-8*)

De plus, les salariés pourront demander à ce que leurs bulletins de paie soient hébergés par le service en ligne associé au **CPA** (*C. trav., art. R. 3243-9*).

L'employeur devra également assurer la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique soit pendant une durée de 50 ans soit jusqu'aux 70 ans du salarié (*C. trav., art. D. 3243-8*).

Enfin, en cas de fermeture du service de mise à disposition du bulletin de paie en raison de la cessation d'activité du prestataire assurant la conservation des bulletins de paie émis sous forme électronique pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur lorsque celui-ci assure lui-même cette conservation, les utilisateurs devront être informés au moins trois mois avant la date de fermeture du service pour leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés.

Pour rappel, l'inobservation de l'obligation de conservation des bulletins de paie est sanctionnée par une amende de 3ème classe qui est prononcée autant de fois qu'il manque de bulletins ou qu'il y a de bulletins irréguliers.