

ACTUALITÉ JURIDIQUE EN FRANCE

Harlay Avocats | Décembre 2016 | Droit social

Mise en place du bulletin de paie électronique : les modalités sont fixées

Le décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016 fixant les modalités de dématérialisation du bulletin de paie et ses conditions d'accessibilité a été publié au Journal Officiel du 18 décembre 2016.

A compter du 1^{er} janvier 2017, l'employeur est autorisé à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sans nécessité de requérir l'accord exprès du salarié. Le bulletin de paie dématérialisé devient donc la règle, sauf si le salarié s'y oppose.

Cette remise devra être faite dans des conditions de nature à garantir non seulement l'intégrité des données mais aussi leur disponibilité et leur confidentialité.

L'employeur qui souhaite mettre en place le bulletin de paie électronique devra informer le salarié de son droit d'opposition par tout moyen conférant date certaine et ce un mois avant la première émission du bulletin de paie dématérialisé ou au moment de l'embauche.

Le salarié pourra faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission du bulletin de paie électronique, par tout moyen conférant une date certaine, cette opposition devant prendre effet dans les meilleurs délais et au plus tard trois mois après sa notification.

L'employeur devra fixer les conditions dans lesquelles le bulletin de paie électronique est mis à disposition du salarié, deux possibilités étant offertes par le décret : soit pendant 50 ans, soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans.

En cas de fermeture du service de mise à disposition du bulletin de paie, les utilisateurs devront être informés au moins trois mois avant la date de fermeture pour leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés. D'une manière générale, les utilisateurs devront pouvoir récupérer à tout moment l'ensemble de leurs bulletins de paie électroniques sans manipulation complexe ou répétitive.

Le salarié pourra aussi consulter tous ses bulletins de paie émis sous forme électronique via un coffre-fort intégré au compte personnel d'activité (CPA). L'employeur ou le prestataire agissant pour son compte devra garantir l'accessibilité des bulletins de paie émis sous cette forme via ce service en ligne.

En tant qu'organisme de formation agréé, Harlay Avocats dispense des formations notamment en droit social. N'hésitez pas à contacter Sophie BINDER (sbinder@harlaw.com) pour toute demande de devis de formation personnalisé.