

LETTRE D'INFORMATION

LA DEMATERIALISATION DU BULLETIN DE PAIE

Gain de temps, simplification, réduction du papier... Les raisons de recourir à la dématérialisation du bulletin de paie sont nombreuses.

Cependant, tant le choix de la méthode de dématérialisation que sa mise en place doivent se faire dans le respect des exigences légales.

A défaut, le recours à un procédé non conforme – tel que l'envoi des bulletins de paie par e-mail – peut exposer la société à des sanctions.

Nos conseils pour réussir cette transition !

Comment mettre en place la dématérialisation ?

- ✓ La **dématérialisation** peut être décidée par le seul employeur après information des salariés au moins **1 mois à l'avance**.
- ✓ Chaque **salarié** dispose de la faculté de **s'opposer à la dématérialisation** de ses bulletins de paie à tout moment.
- ✓ L'employeur a alors **3 mois pour cesser de dématérialiser** les bulletins de paie du salarié.

Tous les nouveaux salariés devront être informés à l'embauche de la mise en œuvre de la dématérialisation et de la faculté dont ils disposent de s'y opposer.



Solliciter et informer le CSE peut être un excellent moyen de faciliter l'adhésion au projet.



Comment dématérialiser les bulletins de paie ?

La dématérialisation peut être réalisée à l'aide d'un outil interne à l'entreprise ou via un prestataire de services.

L'outil utilisé doit :

- ✓ Permettre de **garantir l'intégrité et la confidentialité des données** transmises ;
- ✓ Etre **conforme aux règles du Règlement européen** sur la protection des données (RGPD) ;
- ✓ Permettre de **conserver les bulletins de paie** pendant une durée de 50 ans ou jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 75 ans ;
- ✓ Permettre de **recupérer les bulletins de paie** à tout moment, dans un format commun, et sans manœuvre complexe ou répétitive.

ⓘ Un envoi par e-mail ne répond pas aux exigences précitées et doit être proscrit.

IMPORTANT

Depuis le 27 décembre 2022, le salaire doit être versé sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire ou co-titulaire. Depuis cette date, il convient donc de vérifier que le numéro de RIB figurant sur le bulletin de paie, correspond bien à un compte dont le salarié est titulaire ou co-titulaire.