

Ouvrages et références

- [Nos formations](#)
- [pro-MBA SIRH](#)
- [Presse et ouvrages](#)
- [Liens](#)
- [Associations](#)

Articles

- [Benchmark SIRH](#) (12)
- [Infogérance ou système interne](#) (1)
- [Urbanisation du SIRH](#) (6)
- [SIRH International](#) (3)
- [La fonction du SIRH](#) (3)
- [Paie](#) (2)
- [Gestion Temps et Activité](#) (2)
- [Reporting](#) (1)
- [Contrôle Gestion Sociale](#) (3)
- [e-RH](#) (3)
- [Evolution et coût du SIRH](#) (3)
- [HCM](#) (3)

Paie

Mardi 26 janvier 2010

Consécration du bulletin de paie dématérialisé par le Code du Travail : quel impact ?

Les articles L 3243-2 et L3243-4 du Code du Travail ont été modifiés par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 aux fins de permettre la remise aux salariés de bulletins de paie dématérialisés :

Article L3243-2

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. **Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.** Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Article L3243-4

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés **ou les bulletins de paie remis à leurs salariés sous forme électronique** pendant cinq ans.

L'exposé des motifs de la proposition de loi insistait sur l'économie significative qui pourrait en résulter pour les employeurs : *« Chaque année, les employeurs soumis aux dispositions du code du travail impriment et remettent ou envoient par voie postale à leurs salariés 200 millions de bulletins de paie. En permettant l'envoi par voie électronique du bulletin de paie, qui ne pourra toutefois se faire qu'avec l'accord du salarié concerné, cet article pourrait permettre à l'ensemble des entreprises de réaliser chaque année une économie qui peut être évaluée à 145 millions d'euros. La sécurité de la conservation des bulletins de paie par les salariés sera assurée grâce à la mise en place du coffre-fort électronique, qui sera concomitante de la mise en œuvre du bulletin de paie dématérialisé dans les entreprises. »*

Au plan juridique, le bulletin de salaire pouvait être émis sous forme d'un écrit électronique sans qu'il soit besoin de légiférer, et ce depuis que la loi n°2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique a libéralisé l'écrit dématérialisé en France, pour se mettre en accord avec les textes européens.

Nombre d'entreprises, soumises à l'obligation de conserver pendant 5 ans le double du bulletin de paie, n'ont d'ailleurs pas attendu le législateur pour archiver les bulletins de paie sous forme dématérialisée sur leurs systèmes informatiques.

Le véritable problème se situe du côté du salarié et il est double. Le premier est celui de la conservation par une personne physique de son bulletin de paie pendant une durée qui peut être de l'ordre de plusieurs dizaines d'années. Le second est celui de la crédibilité, vis-à-vis des tiers devant lesquels le salarié doit produire ses bulletins de paie, de documents qui sont de simples

impressions de la copie numérique archivée et qui ne présentent pas le caractère de l' « original papier » exigé dans de nombreuses situations.

S'agissant de la conservation du bulletin de paie dématérialisé par le salarié, on sait que l'évolution très rapide des moyens informatiques, liée à l'obsolescence des supports, est le problème majeur rencontré lors de la mise en œuvre de systèmes d'archivage électronique. Inutile de penser qu'il suffit d'y consacrer une clé USB. Dans moins de dix ans aucun système ne saura plus la relire.

Il faut donc mettre à disposition des particuliers des « **coffres fort électroniques** » susceptibles de garantir la pérennité des documents électroniques avec des garanties fortes. Au plan fonctionnel, l'exigence requise tant par l'article 1316-1 du Code Civil que par l'article L3243-2 du Code du Travail est simple : garantie d'intégrité du document pendant sa durée de vie. Une commission AFNOR a été créée aux fins d'émettre des recommandations pratiques dans ce domaine.

Reste la question de la valeur aux yeux des tiers des impressions papier des bulletins de paie conservés dans les coffres forts des salariés. En droit, il s'agit d'une simple copie du bulletin de paie électronique original, dont la valeur probante peut être aisément remise en cause. L'administration fiscale ne dit pas autre chose lorsqu'elle précise qu'elle n'accorde aucune valeur à une facture papier qui serait une simple impression d'une facture signée électroniquement.

Le sujet en est à ses débuts mais les bases juridiques sont là. Reste aux professionnels à mettre en place les outils qui emporteront la confiance des employeurs et des salariés comme des tiers.

Isabelle Renard

Docteur Ingénieur – Avocat Associée du Cabinet RACINE

irenard@racine.eu

Par Isabelle RENARD - Publié dans : [Paie](#)
[Ecrire un commentaire](#) - [Recommander](#)