



HEBDO

AI-JE LE DROIT D'IMPOSER À MES SALARIÉS UN BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE ?

LA REMISE D'UN BULLETIN DE PAIE : UNE OBLIGATION LÉGALE

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de remettre un bulletin de paie à tous vos salariés. Par exception toutefois, sachez que cette exigence de délivrance peut être suspendue lorsqu'aucun salaire n'est dû (ex : salarié en congé parental d'éducation à taux plein).

Lorsqu'elle s'impose, la transmission du bulletin de salaire peut être réalisée par voie dématérialisée. Pour autant, différentes exigences doivent être respectées.

RAPPEL

La remise du bulletin peut également intervenir sous format papier. Les prescriptions en termes de contenu demeurent inchangées, les mentions obligatoires et proscrites sont identiques. Vous devez, tout d'abord, garantir à votre salarié la disponibilité de son bulletin de paie :

- ✓ pendant 50 ans ;
- ✓ ou jusqu'à ses 75 ans.

De même, vous êtes tenu de conserver un double des bulletins pendant 5 ans.

Concernant les salariés, ces derniers doivent être :

- ✓ en mesure de récupérer, à tout moment, l'intégralité de leurs bulletins de paie ;
- ✓ informés, en cas de cessation d'activité du prestataire assurant la conservation des bulletins, au moins 3 mois avant la date de fermeture pour leur permettre de récupérer les documents stockés.

Mais alors, est-ce que le respect de ces conditions vous autorise à imposer le bulletin de paie électronique aux salariés ?

LA DÉLIVRANCE DÉMATÉRIALISÉE DU BULLETIN DE PAIE : SOUMISE À L'ABSENCE D'OPPOSITION DU SALARIÉ

Non, il vous est formellement interdit de remettre un bulletin de paie dématérialisé si le salarié s'y oppose.

Certes, vous n'avez pas à solliciter son accord. Cependant, vous devez lui permettre d'exprimer son refus.

Pour cela, vous devez l'informer de son droit d'opposition par tout moyen conférant date certaine. Cette information doit intervenir :

- ✓ 1 mois avant la première émission du bulletin de paie sous format électronique ;
- ✓ ou bien au moment de l'embauche.

Le cas échéant, le salarié vous notifiera son opposition par tout moyen conférant date certaine. Cette décision peut survenir à tout moment, c'est-à-dire :

- ✓ préalablement à l'émission du premier bulletin ;
- ✓ mais aussi postérieurement à cette première émission.

Une fois notifiée, la demande du salarié doit prendre effet dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivants.

A noter que ce dernier peut parfaitement adopter le raisonnement inverse et revenir sur son refus.

Au-delà du format d'envoi, il est essentiel de s'assurer de l'exactitude des informations sur la fiche de paie. En effet, 1 salarié français sur 3 a déjà remarqué des erreurs sur son bulletin de paie

[Ai-je le droit d'imposer à mes salariés un bulletin de paie électronique ? | Éditions Tissot \(editions-tissot.fr\)](https://www.editions-tissot.fr/ai-je-le-droit-d-imposer-a-mes-salaries-un-bulletin-de-paie-electronique/)