

DÉMATÉRIALISATION DES BULLETINS DE SALAIRES

3 étapes pour réussir la transition auprès de vos salariés

A partir du 1er janvier prochain, les entreprises pourront, par défaut, diffuser des fiches de paie dématérialisées à leurs salariés. Si ce changement va dans le sens de la digitalisation des processus administratifs, qu'ils soient privés ou professionnels, il mérite toutefois d'être accompagné par l'employeur.

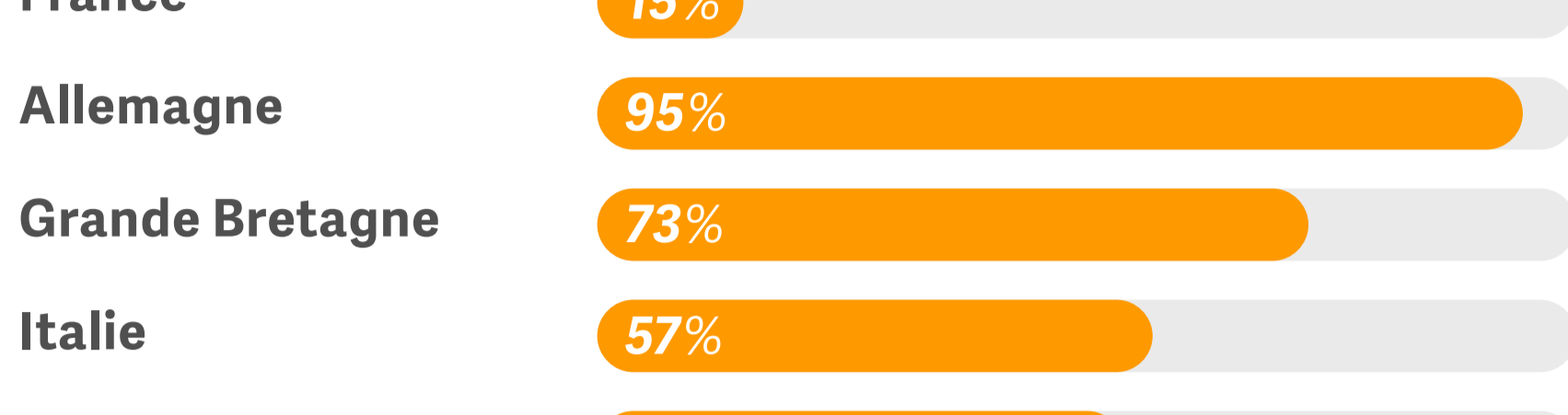
CONTEXTE LÉGAL

- **Depuis 2009**, les entreprises françaises ne sont plus tenues de remettre les bulletins de paie en main propre ou par courrier.



La France accuse un grand retard dans l'adoption du bulletin de paie électronique par rapport à ses voisins.

Taux de dématérialisation du bulletin de paie en 2015¹



- **Le 8 août 2016**, une loi prévoit que « sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique ».²



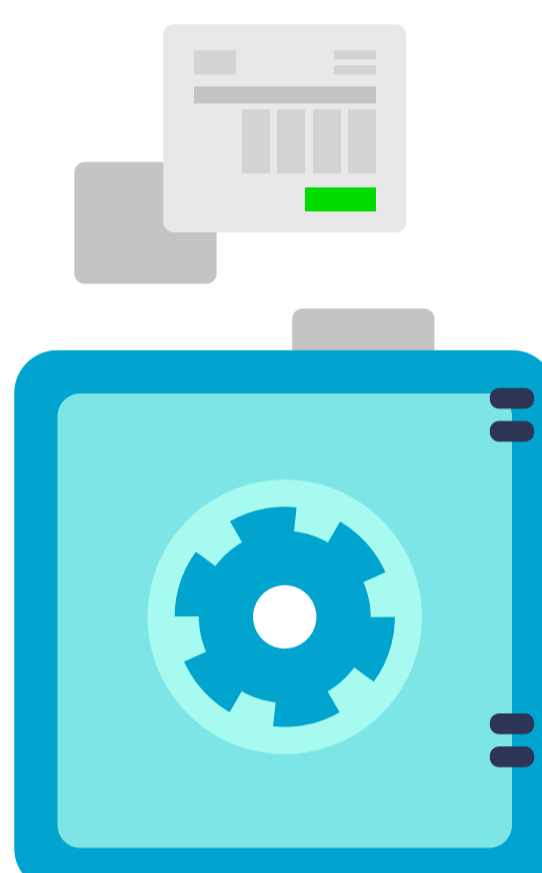
- **Au 1er janvier 2017**, toutes les entreprises qui souhaitent **dématérialiser les bulletins de salaire** pourront le faire par défaut. Le bulletin de paie dématérialisé devient donc **la norme** et non plus l'exception.

LES AVANTAGES DU BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE



Pour les collaborateurs

- Les bulletins de paie sont **mieux protégés contre les risques** (perte, incendie, dégât des eaux, falsification, consultation par un tiers).



- **Archivés dans un coffre-fort électronique sécurisé** ils sont donc immédiatement accessibles de n'importe où et n'importe quand, en cas de besoin...

- **Des documents signés pérennes et conformes.** Les documents signés électroniquement ont la même valeur probante que les documents papiers. Ils sont déposés et archivés légalement dans le coffre-fort salarié Sage Dématérialisation RH.

Aujourd'hui, 40 % des utilisateurs d'un coffre-fort électronique RH accèdent à leurs documents depuis une tablette ou un smartphone.³



Pour l'entreprise

- **Les coûts d'impression, de papier, d'acheminement et de stockage** sont considérablement **réduits**, limitant ainsi l'empreinte écologique de l'entreprise.

- **Les échanges de documents** avec le salarié sont **sécurisés** et les délais de traitement et de distribution **optimisés**.

Les gestionnaires RH peuvent donc se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.



RASSURER LES SALARIÉS

Pour mettre en place sereinement le bulletin de paie dématérialisé, optez pour une solution répondant aux freins de vos salariés.

Sécurité & Confidentialité

- Le coffre-fort électronique Sage est géré par **un éditeur tiers** de confiance : **PeopleDoc**.

- Les salariés accèdent à leurs données personnelles suite à **une double authentification**.



Pérennité de conservation



- **En 2017**, les bulletins de salaires dématérialisés pourront être accessibles via le compte personnel d'activité géré par la Caisse des Dépôts : **c'est une première garantie de confiance**.

- **Le coffre-fort Sage Dématérialisation RH** reste accessible aux salariés **gratuitement et à vie** – y compris s'ils changent d'entreprise.

Variété des formats



- **A partir de janvier 2017**, les employeurs resteront tenus de fournir des bulletins de salaire en version papier **uniquement aux salariés qui en feront la demande**.

- **Le coffre-fort électronique personnel Sage Dématérialisation RH** est accessible depuis **un ordinateur, un smartphone ou une tablette**.

La dématérialisation du bulletin de salaire est une étape clé dans le processus de digitalisation de l'entreprise. C'est aussi un service supplémentaire que l'entreprise propose aux salariés.

SOURCES

¹ Chiffres constatés au sein du groupe Solvay et communiqués dans le rapport Sciberras « Pour une clarification du bulletin de paie », juillet 2015

² Extrait de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - Article 54

³ Données PeopleDoc 2016