



VIGILANCE : La digitalisation et les obligations de l'employeur, notamment quant à l'envoi des bulletins de salaires

Transmettre les bulletins de salaire, par simple mail, place l'employeur en situation de risque au regard du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Si depuis la loi travail (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) les entreprises peuvent dématérialiser les bulletins de paie des salariés via un coffre-fort numérique sécurisé qui garantit la conservation et l'accès à ces documents pendant 50 ans il faut toutefois être vigilant par rapport au cadre réglementaire car, **en votre qualité d'employeur, vous êtes responsable du traitement des données personnelles qui vous sont confiées que vous devez impérativement sécuriser !**

- Vous ne pouvez remettre à un salarié un bulletin de paie sous forme électronique que si ce dernier ne s'y oppose pas ;
- Pour ce faire, vous devez informer le salarié de votre intention ainsi que de son droit d'opposition par tout moyen conférant date certaine un mois avant la première émission du bulletin de paie dématérialisé (ou au moment de l'embauche le cas échéant) ;
- Le salarié peut s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique ;
- La demande formulée par le salarié doit prendre effet dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans les trois mois qui suivent la notification de son opposition ;
- Vous devez fixer les conditions dans lesquelles vous assurez la disponibilité des bulletins de paie électroniques établis :
 - o soit pendant une durée de 50 ans
 - o soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans
- Chaque salarié doit pouvoir récupérer l'intégralité de ses bulletins de paie électroniques à tout moment, sans manipulation complexe ou répétitive, dans un format électronique structuré et couramment utilisé ;

- En cas de cessation d'activité de l'entreprise ou du prestataire qui assure la conservation des bulletins de paie électroniques, les salariés doivent être informés au moins trois mois avant la date de fermeture du service, afin qu'ils puissent récupérer les bulletins de paie stockés ;
- Les bulletins de paie électroniques doivent être accessibles depuis la plateforme en ligne moncompteactivite.gouv.fr mise en place par l'Etat au titre du compte personnel d'activité (CPA).

La position de la CNIL à cet égard est claire :

“La messagerie électronique ne constitue pas un moyen de communication sûr pour transmettre des données personnelles, sans mesure complémentaire. Une simple erreur de manipulation peut conduire à divulguer à des destinataires non habilités des données personnelles et à porter ainsi atteinte au droit à la vie privée des personnes. En outre, toute entité ayant accès aux serveurs de messagerie concernés (notamment ceux des émetteurs et destinataires) peut avoir accès à leur contenu.”

En communiquant les bulletins de paie par mail, vous vous exposez ainsi à des sanctions pénales (pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000€ d'amende) et/ou administratives (avertissement pouvant être rendu public, amende administrative très importante etc...).

Il convient donc d'utiliser une plateforme sécurisée d'échange de fichiers pour transmettre les bulletins de paie.

