

Bulletin de paie, le projet de loi El Khomri facilite dématérialisation. Mais comment en faire un succès de la DRH ?

Comme on pouvait s'y attendre le projet de loi "El Khomri" fait beaucoup parler de lui ces derniers jours. L'article 24, pour sa part, ne fait pas grand bruit mais il convient de s'y intéresser rapidement car il entrera très certainement en application en janvier 2017.

La modification propose d'inverser la prééminence du papier sur l'électronique pour les bulletins de paie. En effet, si depuis 2009 il est possible de dématérialiser les bulletins de paie, il faut, pour ce faire, recueillir le consentement du salarié. La nouvelle disposition propose de lever ce frein en stipulant que ce sera au salarié de demander un bulletin de paie papier s'il ne souhaite pas de bulletin électronique.

Pour le reste le principe de dématérialisation ne change pas, il convient de fournir le bulletin de paie *sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.*

Chez [Numen](#), spécialiste du document sécurisé depuis plus de 40 ans, nous pensons qu'il faut aller un peu plus loin si nous voulons voir la dématérialisation lever les craintes qu'elle suscite auprès des collaborateurs.

Pour que les salariés perçoivent cette évolution comme un progrès, il faut à la fois partager avec eux les bénéfices de l'opération et leur apporter un service complémentaire, rassurant et valorisant.

Pour rassurer il faut garantir la pérennité du format et de la conservation (je pourrai toujours lire mon bulletin de paie dans de nombreuses années). Il faut garantir que le bulletin sera dans un endroit indépendant de l'entreprise de sorte à pouvoir y accéder si mon parcours professionnel me conduit chez un autre employeur. Il faut me permettre de partager le document de façon sécurisée avec un tiers qui pourra vérifier simplement son authenticité.

La confidentialité est aussi un enjeu : Un bulletin de paie poussé par mail sous forme de pdf signé garantit l'intégrité du document mais cela ne suffit pas. Le distribuer dans un [coffre-fort numérique \(CFN\)](#) permet de s'assurer qu'il est bien adressé à son destinataire dans un espace privé.

La mobilité, sous tous ses aspects, devient également prégnante. Mon bulletin dématérialisé doit être accessible depuis tous mes appareils (mon ordinateur, bien sûr, mais aussi ma tablette ou mon smartphone) mais également depuis un appareil en libre-service ou fourni par un nouvel employeur.

Enfin, pour définitivement rassurer, il faut traiter le « au cas où ». Je garde le papier au cas où... Envoyez le moi au cas où on me le demande ... Numen propose aux entreprises d'associer à la dématérialisation des bulletins de paie un service d'impression et d'envoi à la demande avec un certain nombre de jetons d'impression gratuits. Le salarié sait qu'il pourra à tout moment, indépendamment de son employeur demander l'impression et l'envoi à son domicile (ou ailleurs) d'une version papier de ses bulletins de paie.

Encore une fois la dématérialisation réussie n'est pas une affaire de technique mais de processus bien analysés, de besoins bien compris et de bénéfices partagés. Pour Numen la dématérialisation doit être facteur de satisfaction pour vos collaborateurs.



Eric BLAT

*Directeur Marketing
Groupe Numen*