

Dématérialisation des bulletins de salaire : les clés de la réussite

Guide pratique pour réussir le déploiement d'une solution de dématérialisation des bulletins de salaire



Sommaire

Prologue

01. L'évolution réglementaire liée à la loi Travail

- Une loi favorable à la dématérialisation
- Un archivage longue durée garanti

02. Ce qui a déjà changé dans les entreprises

- Augmenter le taux d'adhésion
- Une loi qui précise les contours du déploiement

03. Les bonnes raisons de passer au bulletin de salaire électronique

- Une transformation digitale essentielle à l'entreprise
- Des avantages pour tous
- L'avis de l'expert : Des gains immédiats pour l'entreprise

04. Comment mettre en place la dématérialisation des fiches de paie

- Un accompagnement indispensable
- Tendance « zéro papier »

05. Les astuces pour réussir le déploiement des solutions

- Quelques pistes intéressantes à suivre
- L'avis de l'expert : Présenter les avantages pour les salariés

06. Pourquoi passer maintenant au bulletin de paie dématérialisé

- Une évolution qui va dans le sens de la simplification
- L'avis de l'expert : Pourquoi est-ce le bon moment pour les entreprises ?

Du bulletin de paie à la transformation numérique

La dématérialisation du bulletin de paie se généralise dans les entreprises, poussée par un vent réglementaire favorable. Une véritable révolution pour un document aussi personnel que la fiche de paie, que l'entreprise est désormais autorisée à remettre sous format électronique au salarié, sauf si celui-ci s'y oppose.

Pour éviter les écueils et obtenir le taux d'adhésion le plus large possible parmi les salariés, des solutions existent. Elles tiennent tant à la technologie nécessaire pour déployer une diffusion multicanale des fiches de paie et leur archivage, qu'à des facteurs relevant de la conduite du changement. Les salariés semblent y être pour leur part plutôt réceptifs : une étude de l'ANDRH (Association Nationale des DRH), réalisée en 2013, indiquait que 70 % des salariés français y étaient favorables. La même étude indiquait cependant que seulement 11 % des entreprises interrogées étaient passées au bulletin de paie électronique.

En créant les conditions incitatives à une généralisation du bulletin de paie électronique à compter du 1er janvier 2017, la loi Travail permet désormais aux entreprises de répondre plus facilement à l'aspiration des salariés, mais aussi aux enjeux de la transformation numérique.

L'objectif de ce Livre Blanc est donc d'éclairer les services RH et les dirigeants d'entreprises, de toutes tailles, sur les facteurs à prendre en compte et sur les solutions à mettre en place de manière très concrète.

L'enjeu dépasse celui du seul bulletin de paie car il est fort possible que les ressources humaines puissent ainsi également ouvrir la voie de la transformation numérique de l'entreprise !

01.

L'évolution
réglementaire liée
à la loi Travail



01. L'évolution réglementaire liée à la loi Travail

Si la tendance à la dématérialisation des documents se confirme chaque année, le législateur lui a donné un élan supplémentaire

Une loi favorable à la dématérialisation

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le législateur a fait de la remise du bulletin de paie sous format électronique une norme qui s'applique à tous, sauf en cas d'opposition du salarié. Jusque-là c'était l'inverse, puisqu'une loi de 2009 permettait certes de délivrer une fiche de paie électronique, mais à la condition expresse de recueillir au préalable l'accord du salarié. L'article 54 de la loi Travail et le décret 2016-1762 du 16 décembre 2016 fixent les conditions de cette généralisation de la dématérialisation de la fiche de paie dans les entreprises.

L'employeur doit ainsi informer les salariés de leur droit d'opposition, au moment de l'embauche ou un mois avant la mise en place de la fiche de paie dématérialisée.

L'employé peut manifester son opposition, et dans ce cas recevoir son bulletin de salaire sous format papier, à tout moment, et même après avoir opté dans un premier temps pour la fiche de paie dématérialisée.

Un archivage longue durée garanti

Le législateur a également prévu les conditions d'archivage et de mise à disposition des documents dématérialisés. Ainsi, la disponibilité de la fiche de paie dématérialisée sera garantie pendant 50 ans ou jusqu'à ce que le salarié ait atteint 75 ans pour faciliter la reconstitution de carrière au départ à la retraite.

La loi prévoit également que le bulletin de salaire dématérialisé soit accessible par le service en ligne associé au CPA, le compte personnel d'activité, afin de regrouper les droits acquis par le salarié au cours de sa carrière comprenant les divers comptes personnels (formation, pénibilité, engagement citoyen).



02.

Ce qui a déjà changé dans les entreprises



02. Ce qui a déjà changé dans les entreprises

Dans les faits, l'entrée en application de la nouvelle procédure au 1er janvier 2017 a déjà profondément modifié la donne

Depuis 2009, malgré les efforts des employeurs qui avaient opté pour la possibilité d'envoyer la fiche de paie sous format dématérialisé, l'adhésion restait faible : le taux de dématérialisation atteignait en France 15 %, contre 95 % en Allemagne, 73 % en Grande-Bretagne; 57 % en Italie et 54 % en Belgique, selon le rapport Sciberras sur la clarification du bulletin de paie, remis au gouvernement en juillet 2015. En grande majorité, les fiches de paie étaient encore transmises sous format papier.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Travail sur ce sujet au 1er janvier 2017, le taux d'adhésion au bulletin de salaire dématérialisé serait de l'ordre de 80 %, alors que seulement 20 % des salariés continueraient de préférer le format papier traditionnel, bien qu'il n'y ait pas encore de statistiques officielles du fait de la mise en œuvre trop récente.

Augmenter le taux d'adhésion

Le taux d'adhésion au format électronique peut encore être augmenté en levant les interrogations qui se posent encore aux salariés. Celles-ci portent essentiellement sur quatre points :

- **La sécurité** : Est-ce que mes bulletins de salaire sont bien archivés dans un espace qui ne risque pas d'être la cible de cyberattaques ?
- **La confidentialité** : Suis-je bien le seul à pouvoir consulter mes documents de travail ainsi archivés à l'abri de tout piratage ?
- **La durabilité** : Comment être certain que mes bulletins de salaires électroniques seront bien conservés pendant une durée aussi longue ?
- **Le devenir** : Que se passerait-il au cas où je viendrais à quitter l'entreprise ou à décéder ?

02. Ce qui a déjà changé dans les entreprises

Une loi qui précise les contours du déploiement

Bien entendu, toutes ces questions légitimes ont des réponses de nature à rassurer les salariés de l'entreprise. La loi a prévu de manière très précise les conditions de déploiement d'une solution de dématérialisation du bulletin de paie. Dans ce cadre, chaque salarié doit être doté d'un coffre-fort numérique qu'il est le seul à pouvoir gérer. Son employeur pourra seulement y déposer les documents de l'entreprise qui le concernent, comme les bulletins de paie et les contrats de travail. Des normes strictes garantissent l'intégrité et la confidentialité du contenu du coffre-fort numérique tout au long de son utilisation, prévu pour durer 50 ans.

Trois conditions du déploiement à respecter



01. Le salarié doit être informé de son droit d'opposition un mois avant la première émission du bulletin de paie électronique.



02. Le salarié doit avoir la possibilité de revenir à tout moment à la fiche de paie papier, même postérieurement à la première émission.

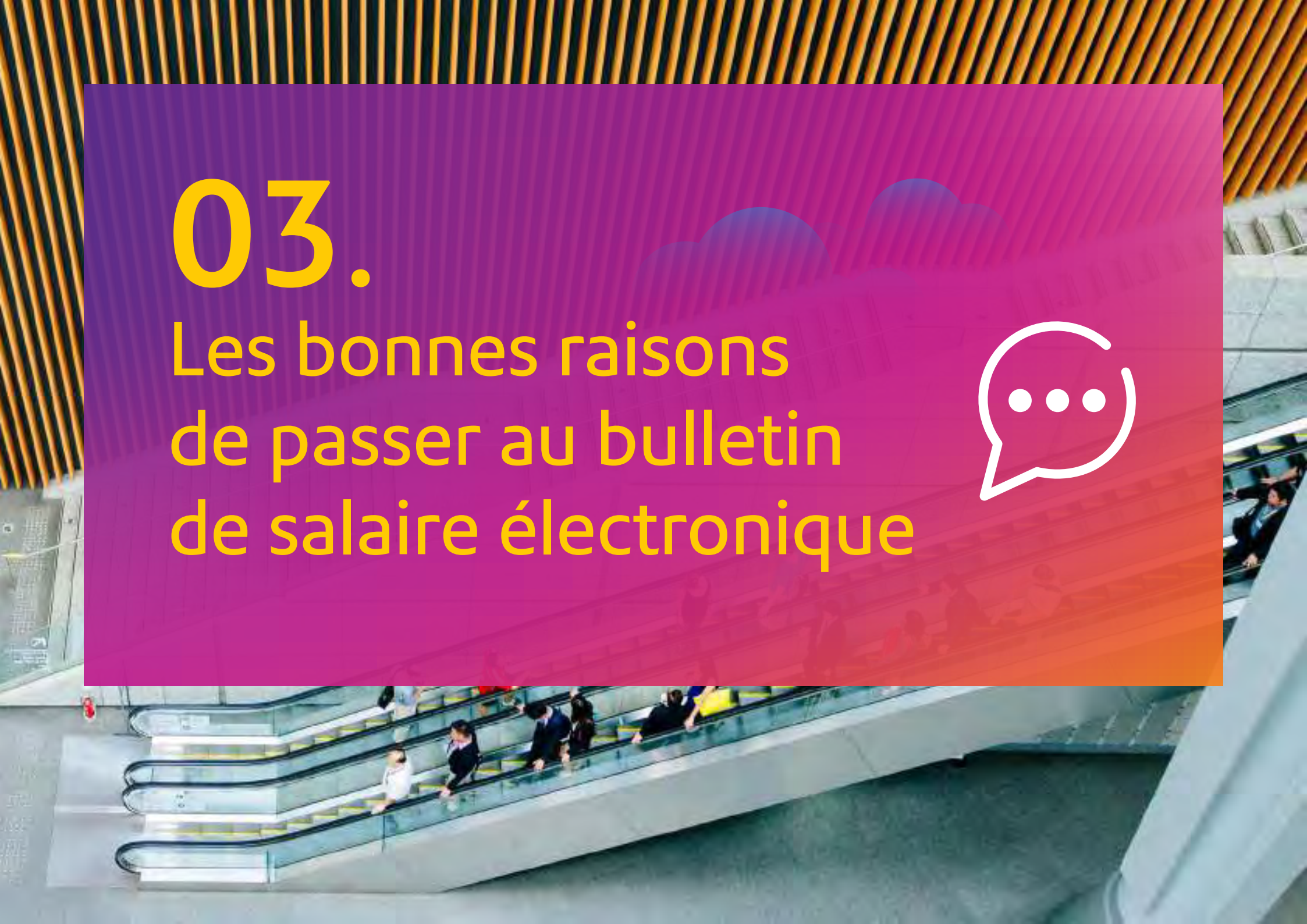


03. Au moment de l'embauche, le nouveau collaborateur doit être informé de l'usage du bulletin de paie dématérialisé dans l'entreprise.



03.

Les bonnes raisons
de passer au bulletin
de salaire électronique



03. Les bonnes raisons de passer au bulletin de salaire électronique

Passer d'un seul coup au bulletin de salaire dématérialisé n'est pas forcément si compliqué sur le plan technique, quelle que soit la taille de l'entreprise. Explications.

Une transformation digitale essentielle à l'entreprise

Actuellement, la fiche de paie existe déjà sous forme numérique avant d'être imprimée puis expédiée. Première raison pour agir : déployer la fiche de paie électronique dans son entreprise permet de positionner les RH comme un élément moteur de la transformation numérique dans laquelle toutes les organisations doivent obligatoirement s'engager. Ensuite, il s'agit naturellement de se mettre en conformité avec la nouvelle loi tout en s'inscrivant dans la modernité.

La généralisation du bulletin de paie et de services associés au sein d'une entreprise est forcément bénéfique à la marque employeur. Un point non négligeable lorsqu'il s'agit d'attirer de nouveaux talents, et notamment la génération des *Digital Natives** et des *Millennials***. Il faut souligner que le coffre-fort électronique mis à disposition des salariés propose aussi—et sans surcoût pour l'employeur— d'autres fonctionnalités pour le salarié. Celui-ci peut y déposer, sous format électronique, tous ses documents relatifs à sa couverture santé, par exemple, mais aussi des factures personnelles. Le salarié dispose ainsi d'un assistant personnel numérique accessible de chez lui depuis son ordinateur, et même partout grâce à une application sur son *smartphone* !

*Digital Natives**— Ces enfants du numérique qui utilisent les nouvelles technologies au quotidien sont appelés plus communément les digital natives car ils ont en effet grandi dans un environnement numérique avec l'explosion du web documentaire et de l'avènement du web social.

*Millennials***— aussi appelé « Génération Y »— est le nom donné à toutes personnes nées entre 1980 et 2000 environ. Un terme inventé en 1989 par deux historiens Neil Howe et William Strauss que le monde du marketing a volontiers repris pour désigner cette génération du numérique.

03. Les bonnes raisons de passer au bulletin de salaire électronique

Des économies bien réelles

Selon le rapport ministériel de Jean-Christophe Sciberras de juillet 2015, les économies réalisées en passant à la dématérialisation peuvent aller de 10 à 32 centimes par bulletin de paie. En effet, le coût de diffusion dématérialisée atteint 10 centimes par bulletin, alors que celui de la diffusion papier hors affranchissement atteint 20 centimes, et celui avec affranchissement atteint les 42 centimes.

Des avantages pour tous

L'entreprise va également y trouver son compte. D'une part en réalisant des économies sur les affranchissements des bulletins de salaires format papier. D'autre part, en engageant encore plus loin les activités RH dans la transformation digitale, ces services vont réaliser des gains de temps appréciables. Grâce à l'archivage électronique, la recherche d'anciens bulletins de salaires est immédiate.

Pour rappel, l'employeur est tenu de conserver un double des fiches de paie de tout le personnel pendant au moins cinq ans à compter de l'exercice de comptabilisation. Dans la réalité, il les conserve beaucoup plus longtemps afin de pouvoir fournir des copies à ses salariés qui les auraient égarées, comme il en a la possibilité. Dans ce cas de figure, la dématérialisation lui permettra de gagner beaucoup de temps mais aussi de l'espace d'archivage.



L'avis de l'expert
Des gains immédiats pour l'entreprise

« La dématérialisation des bulletins de paie permet à l'entreprise un retour sur investissement immédiat avec des économies de l'ordre de 20 à 30 % sur les coûts de traitement et de diffusion. À cela s'ajoute les gains de productivité au sein du service RH, qui pourront être consacrés à des tâches à plus haute valeur ajoutée que l'archivage et la recherche fastidieuse d'anciens bulletins de paie sous format papier. »

Pascale Duclos, directrice marketing Pitney Bowes

04.

Comment mettre en place la dématérialisation des fiches de paie ?



04. Comment mettre en place la dématérialisation des fiches de paie ?

Toutes les conditions vous semblent réunies pour franchir le pas, mais comment faire concrètement ?

Un accompagnement indispensable

D'abord, d'un point de vue technique, il est intéressant de s'appuyer sur un spécialiste de la gestion de flux documentaires. Celui-ci propose des solutions permettant de dématérialiser et de gérer la diffusion de documents électroniques de toute nature, et notamment de bulletins de paie.

Le choix d'une solution ne nécessitant aucun changement dans le système d'information actuel de l'entreprise est très intéressant. D'une part il n'est pas nécessaire de changer le système de gestion des paies de l'entreprise, et d'autre part son déploiement sera rapide. Un point sur lequel il convient de rester vigilant est de choisir une solution de gestion de flux documentaires autorisant la diffusion multicanale. Rappelons que le salarié peut toujours, s'il en fait la demande, continuer à recevoir comme avant son bulletin de salaire et l'employeur doit alors s'y plier.

Des spécialistes de l'accompagnement des entreprises dans la chaîne de gestion et de diffusion de leurs documents ont développé une expertise autour de la dématérialisation des bulletins de paie. La solution Relay hub de Pitney Bowes permet par exemple de récupérer les flux des bulletins de salaire directement auprès du logiciel de gestion des paies de l'entreprise et de les envoyer sur les coffres-forts électroniques

des salariés. Pour la partie coffre-fort, Relay hub s'appuie sur Digipost (Groupe La Poste), dont le service présente toutes les garanties de sécurité, de confidentialité et d'archivage dans la durée. À noter aussi que Relay hub est une solution multicanale qui permet de diffuser les documents soit par voie électronique, soit sous format papier.

Tendance « zéro papier »

Au-delà des aspects techniques liés à la dématérialisation et à la diffusion multicanale, il peut être intéressant pour l'entreprise de s'appuyer sur l'expérience de son prestataire. Bien placé pour connaître les atouts à mettre en avant et les écueils à éviter, il pourra accompagner utilement le dirigeant d'entreprise et le service RH dans le déploiement de la solution. Car même si la loi autorise désormais l'employeur à généraliser le bulletin de paie électronique sans demander l'avis préalable des salariés, l'objectif sera bien d'obtenir un taux d'adoption le plus élevé possible pour tendre vers le « zéro papier RH ».

Pour atteindre cet objectif, il faut évidemment bien préparer le terrain, former spécifiquement les services RH et l'encadrement à répondre à toutes les interrogations, et d'une manière générale mettre l'accent sur le dispositif de communication interne.

05.

Les astuces pour
réussir le déploiement
des solutions



05. Les astuces pour réussir le déploiement des solutions

Comment les entreprises qui se sont déjà lancées ont réussi à obtenir l'adhésion de la plus grande partie du personnel ?

Quelques pistes intéressantes à suivre

Des solutions pratiques pour faciliter l'adoption de la mise en place d'une solution de dématérialisation des bulletins de paie auprès des collaborateurs.

- **Mettre en place un plan de communication** : la loi prévoit que l'employeur informe les salariés par tout moyen conférant date certaine au moins un mois avant l'émission du premier bulletin de paie sous forme électronique. Un délai qui doit être mis à profit pour communiquer avec les salariés par une lettre d'information, un forum dédié sur l'intranet sous forme de questions/réponses ou encore des articles dans le magazine d'entreprise par exemple.
- **Valoriser les services associés** : les services RH et l'encadrement qui seront forcément questionnés par les salariés demandant notamment à être rassurés, doivent disposer d'un argumentaire leur permettant de répondre à toutes les questions. C'est aussi l'occasion de présenter la dématérialisation du bulletin de salaire et la mise à disposition d'un coffre-fort électronique, non pas comme une réponse à une nouvelle disposition réglementaire, mais bel et bien d'un ensemble de nouveaux services offerts gratuitement aux collaborateurs de l'entreprise.
- **Individualiser le discours selon les profils des salariés de l'entreprise** : les attentes diffèrent notamment en fonction de l'âge et de la fonction de chaque collaborateur. Par exemple, auprès des salariés ayant dépassé la quarantaine et qui commencent à s'interroger sur leur future retraite, le coffre-fort numérique peut-être présenté comme un moyen sûr d'avoir sous la main tous ses bulletins de salaire lorsque viendra le moment de la reconstitution de carrière. Les jeunes collaborateurs plus naturellement portés vers l'usage d'outils numériques seront davantage intéressés par les aspects techniques et pratiques de la solution. Toutefois l'expérience démontre que les salariés plus âgés et occupant des emplois moins qualifiés adoptent très facilement le coffre-fort numérique, parfois davantage même que les collègues plus jeunes !
- **Proposer le double envoi pendant une période** : c'est une solution qui permet de passer en souplesse de la fiche de paie au format électronique. Pendant quelques mois, les salariés auront le temps de s'habituer à l'utilisation du coffre-fort électronique et auront le temps de découvrir les avantages qui y sont associés. Cette période transitoire va permettre d'obtenir un taux d'adhésion plus important dès la généralisation du seul bulletin de paie dématérialisé, et une part moins importante de salariés préférant conserver le format papier.

L'avis de l'expert

Présenter les avantages pour les salariés

« Pour augmenter l'acceptabilité, il convient de mettre en avant les services supplémentaires tels que l'archivage des documents de sécurité sociale, de mutuelle mais aussi de la vie personnelle du salarié proposés par le coffre-fort électronique. Ces services supplémentaires sans surcoût pour l'entreprise peuvent illustrer la volonté des RH et de leur entreprise de faciliter la vie quotidienne de leurs collaborateurs. Et en même temps les rassurer puisqu'il s'agit d'une entité du groupe La Poste, ce qui donne confiance pour une aussi longue durée de conservation des documents. »

Nadia Amal, chef de produit solution RH Docapost

06.

Pourquoi passer
maintenant au bulletin
de paie dématérialisé ?



06. Pourquoi passer maintenant au bulletin de paie dématérialisé ?

Les raisons de passer au bulletin de paie dématérialisé ne manquent pas, d'autant que le moment s'y prête.

Une évolution qui va dans le sens de la simplification

L'évolution réglementaire pousse les entreprises à adopter la dématérialisation, et la disposition de la loi Travail sur la généralisation du bulletin de paie électronique en est la preuve. Une autre échéance importante doit inciter les entreprises à adopter la paie électronique.

Depuis le 1er janvier 2018, tous les employeurs devront remettre à leurs salariés des bulletins de paie simplifiés, comportant moins de lignes. Puisqu'il faut de toutes façons revoir le modèle du bulletin de paie dans les entreprises, autant aller plus loin en le proposant aux salariés sous format dématérialisé.

C'est également le meilleur moment puisque la transformation numérique est désormais la première préoccupation des entreprises françaises. Les RH ont un rôle important à jouer en ouvrant la voie d'une dématérialisation qui pourra ensuite s'étendre aux autres secteurs de l'entreprise. Selon l'étude Markess de janvier 2017, 91 % des décideurs RH confirment avoir des besoins en dématérialisation de documents et 51 % estiment mature la fonction RH par rapport au digital.

La dématérialisation du bulletin de paie est une étape qui peut se poursuivre sur l'ensemble des flux documentaires de l'entreprise, des factures fournisseurs et clients aux contrats en passant par les frais de déplacements ou encore la relation client : le champ des possibles est infini !



L'avis de l'expert

Pourquoi est-ce le bon moment pour les entreprises ?

« Les enjeux des RH ont changé : il y a trois ans encore, il s'agissait d'adapter l'organisation de l'entreprise pour faire face à la conjoncture économique. Aujourd'hui, la priorité des RH est de recruter et de fidéliser les salariés, de participer à la digitalisation de la marque employeur. Dans ce contexte, la dématérialisation des bulletins de paie qui contribue à la transformation numérique est aussi un élément de valorisation de l'entreprise et de la marque employeur. C'est une opportunité à saisir aujourd'hui d'autant que la loi facilite désormais le déploiement de la fiche de paie dématérialisée. »

Pascale Duclos, directrice marketing Pitney Bowes

Ce livre blanc vous est offert par Pitney Bowes

Pitney Bowes, entreprise technologique internationale proposant des solutions et produits innovants, accompagne les entreprises dans la chaîne de gestion de leurs documents et de leurs communications client depuis leur composition jusqu'à leur diffusion. Aujourd'hui, plus de 1,5 million de clients dans plus d'une centaine de pays font confiance à Pitney Bowes. À l'origine spécialisée dans le traitement du courrier, cette entreprise depuis toujours portée sur l'innovation, a développé également des solutions de communication client multicanales pour répondre aux enjeux actuels et futurs de la relation client, du commerce et de la vente en ligne. Pitney Bowes est ainsi devenu l'acteur du marché proposant la gamme la plus complète de solutions, de services et de produits dans ces domaines.

**Vous souhaitez passer au bulletin de salaire dématérialisé ?
Contactez-nous à pitneybowes@pb.com**