

Intervenant du groupe	Tavini Huiraatira	M <sup>me</sup> Éliane TEVAHITUA
Rapports n°		111-2022 du 28/10/2022
Lettre n°		7250/PR du 23 septembre 2022
Temps de parole		11 mn
Consigne de vote		Pour

*Seul le prononcé fait foi*

Chers collègues,

Jusqu'ici le code du travail polynésien, notamment le « chapitre III du titre III du livre III de la partie III » dudit code, exige de l'employeur la remise d'un bulletin de paie en version « papier » à son salarié et d'archiver une copie durant 5 ans. Ce projet de loi du pays prévoit de modifier le code du travail afin de dématérialiser le bulletin de paie. Ainsi l'article LP 1 envisage d'insérer dans le code que « *L'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sous réserve de l'accord « écrit » du salarié... avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique. A défaut d'accord écrit, l'employeur est tenu de remettre le bulletin de paie au salarié en main propre ou par voie postale.* »

Cette dématérialisation des bulletins de paie s'inscrit bien dans l'air du temps et dans l'ère du numérique avec une traçabilité de ce document évidente tant pour l'employé que pour l'employeur qui aura le devoir de les conserver durant 5 ans. Plus prosaïquement, l'employeur fait des économies en se dispensant de frais d'impression, d'envoi et d'archivage. Quant au salarié, il peut disposer à tout moment et quel que soit le lieu de l'accès à ses bulletins de paie numérisés. Toutefois pour le salarié qui ne dispose pas d'ordinateur ou d'un accès aisé aux nouvelles technologies du numérique, le bulletin en papier est toujours valable.

**Intervention rédigée par Madame Eliane TEVAHITUA**

Le modèle électronique de bulletin de paie mis à disposition des employeurs par l'organisme collecteur de nos cotisations sociales, en l'occurrence, la Caisse de prévoyance sociale est un modèle idéal. Il comporte les noms et adresses de l'employeur et du salarié, le numéro DN du salarié, l'emploi occupé et la classification professionnelle, le nombre d'heures de travail, la rémunération brute et nette du salarié, la nature et montant des diverses déductions opérées, *etc.* Il est bien entendu que les données personnelles du salarié sont confidentielles et obéissent au RGPD, le règlement général sur la protection des données et que l'employeur devra se conformer « à la législation sur l'écrit sous forme électronique et la signature électronique ».

Ce projet de texte rattrape un retard législatif puisque la dématérialisation existe en France depuis 13 ans. Mieux vaut tard que jamais. Aussi, j'invite les membres de mon groupe a voté favorablement ce texte.

Je vous remercie de votre attention. *Mauruuru i te faarooraa mai !*

**M<sup>me</sup> Eliane TEVAHITUA**