

Document mis
en distribution

Le 28 OCT. 2022



N° 111-2022

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le

28 OCT. 2022

RAPPORT

SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS RELATIF À LA DÉMATÉRIALISATION
DU BULLETIN DE PAIE,

*présenté au nom de la commission de la santé, de la solidarité,
du travail et de l'emploi*

par M^{me} Sylvana PUHETINI,

*Représentante à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteuse du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 7250/PR du 23 septembre 2022, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays relatif à la dématérialisation du bulletin de paie.

L'article Lp. 3333-1 du code du travail précise que, lors du paiement du salaire, l'employeur remet à ses salariés une pièce justificative dite « *bulletin de paie* ». L'employeur ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin. Par ailleurs, l'article Lp. 3333-7 du code du travail prévoit que l'employeur conserve une copie des bulletins de paie de ses salariés pendant une durée de cinq ans.

I. Objectifs du projet de loi du pays

Le présent projet de loi du pays vise, par une modification du code du travail, à permettre aux entreprises d'émettre des bulletins de paie dématérialisés en lieu et place des bulletins sur papier.

La dématérialisation du bulletin de paie s'inscrit dans la volonté de moderniser le code du travail polynésien puisqu'elle permet le recours aux nouvelles technologies d'information et de communication afin de faciliter cette démarche administrative.

En plus d'être une mesure de modernisation, elle présente plusieurs avantages pour chacune des parties et permet notamment :

– aux employeurs :

- de réduire leurs charges de façon substantielle, celui-ci n'ayant plus à imprimer et envoyer lesdits bulletins ;
- de simplifier la gestion de la paie en accélérant et en facilitant la diffusion des bulletins de paie ce qui est autant de temps gagné pour les services « ressources humaines » d'une entreprise ;
- et d'optimiser l'espace d'archivage ;

– aux salariés :

- d'avoir un accès prolongé à ce document, réduisant ainsi les risques de perte (déménagement, etc.) ou de destruction (incendie, dégâts des eaux, etc.) ;
- d'avoir une accessibilité immédiate aux bulletins de paie, ce y compris à distance, et d'accélérer ainsi les transmissions auprès notamment des administrations ;
- et d'avoir une conservation davantage sécurisée.

À ce jour, aucune disposition du code du travail n'encadre la remise du bulletin de paie de manière dématérialisée. Au regard du développement technologique et des avantages précités, un encadrement juridique apparaît nécessaire afin d'apporter des garanties, telles que l'intégrité du bulletin de paie, sa disponibilité et sa confidentialité.

II. Modifications proposées

Le projet de loi du pays propose d'une part d'ajouter à l'article Lp. 3333-1 du code du travail deux alinéas ainsi rédigés :

« L'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sous réserve de l'accord du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant la durée fixée à l'article Lp. 3333-7 et la confidentialité des données conformément au règlement général sur la protection des données.

Cet accord est formalisé par écrit avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique. À défaut d'accord écrit, l'employeur est tenu de remettre le bulletin de paie au salarié en main propre ou par voie postale. »

D'autre part, il est prévu que la conservation pendant cinq ans des bulletins de paie, prévue à l'article Lp. 3333-7 du code du travail, s'appliquera également aux bulletins sous forme électronique.

L'accord préalable nécessaire du salarié à la remise d'un bulletin de paie électronique

Chaque salarié devra préalablement consentir par écrit à la remise d'un bulletin de paie sous forme électronique. L'édition d'un bulletin sous forme électronique reste donc subordonnée à un accord individuel et ne peut s'appliquer qu'aux salariés qui y ont consenti.

À défaut d'accord écrit avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique, l'employeur sera tenu de remettre le bulletin de paie au salarié en main propre ou par voie postale.

Le dispositif proposé, grâce à son caractère facultatif, permet aux entreprises de faire coexister l'édition classique du bulletin de paie sur papier et sa dématérialisation. Chaque entreprise sera libre d'y recourir si elle le souhaite en fonction notamment de ses moyens financiers.

À noter qu'en France métropolitaine, la dématérialisation du bulletin de paie a été introduite en 2009 et était d'abord conditionnée par l'accord préalable des salariés. En 2016, la notion d'accord préalable a été supprimée et remplacée par une disposition permettant simplement au salarié de pouvoir s'opposer à recevoir ses bulletins de paie au format électronique s'il le souhaite. Le dispositif proposé vient, suite à la demande des partenaires sociaux, conserver cet accord préalable.

La garantie nécessaire de l'intégrité des données figurant dans le bulletin de paie électronique

La nouvelle rédaction de l'article Lp. 3333-1 du code du travail impose à l'employeur de garantir l'intégrité des bulletins de paie dématérialisés. Le format utilisé devra ainsi être non modifiable afin de garantir l'intangibilité des données.

Ces dispositions induisent la mise en place d'un système de sécurisation des données. En effet, le bulletin de salaire doit comporter un certain nombre d'informations qui ne doivent pouvoir être affectées ni modifiées : nom et adresse de l'employeur, organisme collecteur des cotisations sociales, nom, emploi et classification professionnelle du salarié, nombre d'heures de travail, rémunération brute et nette du salarié, nature et montant des diverses déductions opérées, etc.

Pour qu'une telle intégrité de données soit garantie, le document dématérialisé doit être lisible, son contenu demeurer stable, et les opérations sur celui-ci pouvoir en tout état de cause être tracées.

La garantie d'archivage des bulletins de paie

Le code du travail impose à tout employeur de conserver les bulletins de paie pendant cinq ans. Le salarié doit, quant à lui, conserver ses bulletins de salaire durant toute sa vie professionnelle, sans limitation de durée, et notamment pour les besoins de reconstitution de carrière.

La modification opérée à l'article Lp. 3333-7 vient étendre aux bulletins de paie sous format électronique l'obligation de la conservation pendant cinq ans et l'obligation de tenir à disposition des agents de contrôle certains documents. La sécurité de la conservation de ces documents devra être assurée par l'entreprise.

La confidentialité des données

Même sur son lieu de travail, un salarié a droit au respect de sa vie privée et à la protection de ses données personnelles. Les nouvelles dispositions introduites à l'article Lp. 3333-1 prévoit que l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique dans des conditions de nature à garantir notamment la confidentialité des données conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD). Aussi, l'employeur devra mettre en œuvre des outils de cryptographie répondant aux exigences d'authentification et de sécurité des données.

Modalités d'application de la dématérialisation des bulletins de paie

Pour garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des bulletins de paie sous format électronique, l'employeur devra mettre en œuvre des solutions conformes à la législation sur l'écrit sous forme électronique et la signature électronique.

Les modalités d'application de la dématérialisation des bulletins de paie seront déterminées par chaque entreprise. Chaque employeur devra apprécier l'opportunité et la possibilité de mettre en place cette dématérialisation des bulletins de paie en fonction de son entreprise (moyens, salariés concernés, etc.). Il lui appartiendra de garantir leur accessibilité, leur sécurité et leur confidentialité par exemple en recourant à un prestataire technique qui réalisera la dématérialisation des bulletins de paie de ses salariés dans le respect du RGPD ou par le biais d'un coffre-fort numérique.

Pour mémoire, un service de coffre-fort numérique est un service qui a pour objet « 1° La réception, le stockage, la suppression et la transmission de données ou documents électroniques dans des conditions permettant de justifier de leur intégrité et de l'exactitude de leur origine ; 2° La traçabilité des opérations réalisées sur ces documents ou données et la disponibilité de cette traçabilité pour l'utilisateur ; 3° L'identification de l'utilisateur lors de l'accès au service par un moyen d'identification électronique ; 4° De garantir l'accès exclusif aux documents électroniques, données de l'utilisateur ou données associées au fonctionnement du service à cet utilisateur, aux tiers autres que le prestataire de service de coffre-fort numérique, explicitement autorisés par l'utilisateur (...) ».

* * * * *

Saisi d'une demande d'avis sur le projet de loi du pays, le Conseil économique, social, environnemental et culturel n'a pas pu rendre son avis dans les délais impartis car le mandat de ses membres est en cours de renouvellement. Ainsi, l'avis sollicité constitue donc une formalité impossible.

* * * * *

Examiné en commission le 28 octobre 2022, et suite à des échanges figurant au compte-rendu, le projet de loi du pays relatif à la dématérialisation du bulletin de paie a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission.

En conséquence, la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LA RAPPORTEURE

Sylvana PUHETINI

TABLEAU COMPARATIF

Projet de loi du pays relatif à la dématérialisation du bulletin de paie
(Lettre n° 7250/PR du 23-9-2022)

DISPOSITIONS EN VIGUEUR	MODIFICATIONS PROPOSÉES
CODE DU TRAVAIL	
<p>Partie III : Conditions d'emploi Livre III : Salaires et avantages divers Titre III : Paiement des salaires Chapitre III : Le bulletin de paie</p>	
<p>Article Lp. 3333-1</p> <p>Lors du paiement du salaire, l'employeur remet une pièce justificative dite bulletin de paie.</p> <p>Il ne peut être exigé à cette occasion aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.</p>	<p>Article Lp. 3333-1</p> <p>Lors du paiement du salaire, l'employeur remet une pièce justificative dite bulletin de paie.</p> <p>Il ne peut être exigé à cette occasion aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.</p> <p><i>L'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sous réserve de l'accord du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant la durée fixée à l'article Lp. 3333-7 et la confidentialité des données conformément au règlement général sur la protection des données.</i></p> <p><i>Cet accord est formalisé par écrit avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique. À défaut d'accord écrit, l'employeur est tenu de remettre le bulletin de paie au salarié en main propre ou par voie postale.</i></p>
<p>Article Lp. 3333-7</p> <p>Les moyens et documents mentionnés aux articles Lp. 3333-3 et Lp. 3333-6 sont conservés par l'employeur pendant cinq ans.</p> <p>Ils sont tenus à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail et des agents habilités de la caisse de prévoyance sociale.</p>	<p>Article Lp. 3333-7</p> <p>Les moyens et documents mentionnés aux articles <i>Lp 3333-1</i>, Lp, 3333-3 et Lp. 3333-6 sont conservés par l'employeur pendant cinq ans.</p> <p>Ils sont tenus à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail et des agents habilités de la caisse de prévoyance sociale.</p>



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : TRA22202405LP-4)

relatif à la dématérialisation du bulletin de paie

L'assemblée de la Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Lettre n° 704/2022/CESEC du 7 septembre 2022 du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n° 1967 CM du 23 septembre 2022 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 28 octobre 2022 ;
 - Rapport n° du de M^{me} Sylvana PUHETINI, rapporteure du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du
-

Article LP 1.- Le chapitre III du titre III du livre III de la partie III du code du travail relatif au bulletin de paie est ainsi modifié :

1°) il est inséré deux alinéas *in fine* à l'article Lp. 3333-1 ainsi rédigés :

« L'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sous réserve de l'accord du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant la durée fixée à l'article Lp. 3333-7 et la confidentialité des données conformément au règlement général sur la protection des données.

Cet accord est formalisé par écrit avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique. À défaut d'accord écrit, l'employeur est tenu de remettre le bulletin de paie au salarié en main propre ou par voie postale. »

2°) il est inséré à l'article Lp. 3333-7 après les mots : « *aux articles* », la mention : « *Lp. 3333-1,* ».

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

La secrétaire,

Le Président,

Béatrice LUCAS

Gaston TONG SANG