

Envoyé en préfecture le 29/06/2026

Reçu en préfecture le 29/06/2026

Publié le

ID : 059-200039386-20260626-2026_16-DE



Securify

.COM

ePaie
Réglementation applicable





Mise en place

Décision de l'employeur - L'employeur qui le souhaite peut remettre le bulletin de paye sous forme électronique, sauf opposition individuelle du salarié (code du travail **art. L. 3243-2**).

A NOTER

La possibilité de délivrer le bulletin de paye sous forme électronique est donc une prérogative l'employeur, qui est libre d'y recourir ou non, et si oui, à la date qui lui convient. Chaque salarié peut s'y opposer à titre personnel.



Mise en place

Obligation d'information - L'employeur doit en informer chaque salarié, par tout moyen donnant une date certaine, au moins un mois avant la première dématérialisation, de son droit de s'y opposer. Pour les embauches ultérieures, l'information est donnée aux intéressés à ce moment (code du travail. [art.D. 3243-7](#)).

Droit de refus des salariés - Le salarié peut manifester son opposition à la dématérialisation à tout moment, y compris après la première remise d'un bulletin de paye dématérialisé (code du travail [art. D. 3243-7](#)). Pour ce faire, le salarié peut procéder par tout moyen conférant une date certaine à son opposition. L'employeur doit tenir compte de ce refus dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois après sa notification. En pratique, il doit délivrer des bulletins « papier » à l'intéressé. Éditeur historique de solutions et de plateformes de services SaaS, traitant de façon sécurisée des flux de documents numériques et/ou papier en assurant leur conformité grâce à leur archivage à valeur probante



Mise à disposition du bulletin de paye au salarié

Service de mise à disposition - La remise du bulletin de paye électronique doit avoir lieu dans des conditions garantissant l'intégrité et la confidentialité des données, ainsi que leur conservation pendant une durée de 50 ans ou jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 75 ans (Code du travail [art. D. 3243-8](#)).

Le service de mise à disposition est géré soit par l'employeur, soit par un prestataire extérieur à l'entreprise. Il doit permettre aux salariés de récupérer à tout moment leurs bulletins dans un format électronique courant, sans manipulation complexe ou répétitive.

En cas de fermeture du service - En cas de fermeture du service de mise à disposition des bulletins de paie dématérialisés, les salariés doivent en être informés au moins 3 mois avant, afin qu'ils puissent récupérer les bulletins de paye stockés (Code du travail [art. D. 3243-8](#)). Cette règle joue quelle que soit la personne qui gère ce service (un prestataire extérieur ou l'employeur lui-même).



Sanction

L'employeur qui ne respecterait pas les règles relatives à la mise en place et à la mise à disposition du bulletin de paye électronique encourt une amende (Code du travail **art. R. 3246-2** ; code pénal **art. 131-13** et **131-41**).



Consultation via le compte personnel d'activité

Les titulaires d'un **compte personnel d'activité*** (CPA) doivent pouvoir consulter leurs bulletins de paye dématérialisés sur le site Internet du CPA, dans leur espace personnel (Code du travail **art. L. 3243-2** et **R. 3243-9**).

L'employeur (ou le prestataire agissant pour son compte) doit garantir cette accessibilité.

A NOTER

L'accessibilité des bulletins de paye dématérialisés via le CPA ne se confond pas avec le service de mise à disposition des bulletins. En pratique, les bulletins de paye dématérialisés ne sont pas stockés sur le CPA, ils y sont simplement affichés lorsque le titulaire du compte en fait la demande.