Image not found or type unknown

Dématérialisation des documents RH

Actualité législative publié le **14/04/2011**, vu **2244 fois**, Auteur : SOCIALEA - Gestion de paie

Certaines entreprises pratiquent déjà la dématérialisation de leurs bulletins de paie. D'autres encore choisissent d'aller plus loin et d'alléger le papier dans les documents ressources humaines (RH). Comment peut fonctionner cette solution de manière durable ?

Quels documents peut on dématérialiser ?

Quand on parle de dématérialisation de documents liés aux RH, on pense généralement aux bulletins de paie (c. trav. art. L.3243-2). « Il est aussi possible de dématérialiser les contrats de travail, les demandes de congés, les feuilles de temps, les comptes-rendus des entretiens individuels, les certificat de travail. »

Quelles entreprises sont susceptibles d'être intéressées ?

« Les entreprises qui choisissent de dématérialiser leurs documents RH y sont parfois poussées par leurs salariés jeunes et mobiles qui y voient une facilité et une garantie de ne pas égarer ces documents.

D'autres entreprises peuvent choisir cette solution pour des raisons d'économie. Si les grandes entreprises ont généralement déjà optimisé les coûts de leur process d'édition de bulletins de paie et de leur expédition postale, ce n'est pas le cas des PME, qui ont d'ailleurs plus d'intérêt pécuniaire à dématérialiser leurs bulletins de paie que les grandes structures. »

Quelle solution est envisageable ? Lorsque des documents RH sont dématérialisés, comment sont-ils conservés et comment les salariés y ont-ils accès ?

« L'envoi de documents RH dématérialisés doit être sécurisé. L'économie réalisée par l'entreprise ne doit pas représenter un coût pour le salarié contraint de se doter d'un matériel permettant de stocker ses documents. Les entreprises peuvent choisir de financer un coffre-fort électronique par salarié auquel seul celui-ci accède (mot de passe), y compris après son départ de l'entreprise. Il est aussi possible que ce coffre soit pour partie privé (factures personnelles de téléphonie, électricité, etc.) si le salarié le souhaite. »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés