

mixte paritaire, sous la présidence de la Direction générale du travail n'a en effet plus vocation à se réunir, dans la mesure où elle avait été saisie uniquement pour traiter ce sujet du droit syndical.

Les partenaires sociaux négocieront, en conséquence donc, au sein de

la Commission paritaire nationale de branche pour la prochaine réunion, prévue le 25 janvier 2017.

En l'espèce, la négociation portera sur les salaires 2017 et sur l'accord intergénérationnel (qui date du 26 septembre 2013 et qui doit donc faire l'objet de

nouvelles discussions, l'obligation de négociation étant triennale).

Nous ne manquerons donc pas de vous tenir informés des suites données. ■

Rappel sur la date d'application de l'Accord intergénérationnel du 26 septembre 2013

L'Accord intergénérationnel dans les Services de santé au travail interentreprises du 26 septembre 2013 a donc été conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur, laquelle a été fixée au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension. Ledit arrêté ayant été publié au journal officiel le 28 mai 2014, l'Accord intergénérationnel dans les SSTI est applicable du 29 mai 2014 au 29 mai 2017.

Pour mémoire, on rappellera que, depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au

moins 50 salariés sont redevables d'une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

Mais les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors sont dispensées de payer la pénalité si elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** portant sur ce thème. Les SSTI dont l'effectif est compris entre 50 et 300

salariés sont donc couverts par l'accord de branche précité jusqu'au 29 mai 2017. D'ici là, comme évoqué plus haut, les partenaires sociaux auront engagé de nouvelles négociations sur ce sujet.

Pour mémoire également, les SSTI dont l'effectif est supérieur à 300 salariés ne sont pas couverts par l'accord de branche étendu. Ils doivent donc mettre en place un accord d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action, sur ce sujet au risque d'être soumis à une pénalité (C. trav. art. L. 5121-15).

■ ACTUALITÉS RH

Bulletin de paie électronique : le décret est publié

(D. 16 déc. 2016, n° 2016-1762)

La loi "Travail" du 8 août 2016 simplifie la procédure pour recourir au bulletin de paie électronique : alors que jusqu'à présent, l'employeur devait recueillir l'accord du salarié, ce sera désormais au salarié de faire part de son opposition. La loi pose également de nouveaux garde-fous en termes de conservation et de sécurité des données.

Le décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité apporte des précisions.

1. L'opposition à la dématérialisation du bulletin de paie

L'employeur peut, à partir du 1^{er} janvier 2017, procéder à la remise du bulletin de paie sous format électronique, si le salarié ne s'y oppose pas. Le décret du 16 décembre 2016 précise les modalités de l'information des salariés.

L'employeur doit **informer le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant** la première émission du bulletin de paie sous forme élec-

tronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous format électronique (C. trav., art. D. 3243-7).

Le salarié **peut faire part de son opposition à tout moment**, préalablement ou postérieurement à la première émission du bulletin de paie sous format électronique. Le salarié doit, dans ce cas, notifier son opposition à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine. La demande du salarié doit prendre effet **"dans les meilleurs délais" et au plus tard trois mois après la notification**.

Lorsque le salarié s'oppose à la dématérialisation de son bulletin de paie dans ces conditions, l'employeur doit alors lui remettre sous format papier.

2. Les règles de conservation des bulletins de paie dématérialisés

L'employeur doit déterminer les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique :

- soit pendant une durée de 50 ans ;
- soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge maximal de mise à la re-

traite mentionné à l'article L.1237-5 du Code du travail, augmenté de 6 ans, soit 75 ans.

Le fait de méconnaître ces dispositions est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe (C. trav., art. R. 3246-2).

Le décret précise enfin qu'en cas de fermeture du Service de mise à disposition du bulletin de paie en raison de la cessation d'activité du prestataire qui assure la conservation des bulletins de paie électroniques pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur, lorsque celui-ci assure lui-même la conservation, les utilisateurs doivent être informés au moins 3 mois avant de la date de fermeture du Service, afin de leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés. Les utilisateurs doivent être en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique **"sans manipulation complexe et répétitive" et "dans un format électronique structuré et couramment utilisé"** (C. trav., art. D. 3243-8). ■