

Comment tracer une transmission électronique de documents RH ?

Réponse courte

Par une trace extérieure au message, car l'envoi ne prouve pas la réception. L'article L.121-4 fixe le standard applicable à la transmission du contrat, transposable aux autres documents : le salarié doit **y avoir accès**, pouvoir **l'enregistrer** et **l'imprimer**, et l'employeur doit **conserver un justificatif de la transmission ou de la réception**.

Toutes les traces ne se valent pas. Le courriel conservé dans son format natif, avec ses en-têtes, établit l'expédition et son horodatage ; une réponse du destinataire établit la réception. Le journal de connexion nominatif d'un portail établit l'accès. L'**envoi recommandé électronique qualifié** va plus loin : le règlement eIDAS lui attache une présomption sur l'intégrité, l'identité des parties et l'exactitude des dates.

Ce qui ne prouve rien : une capture d'écran, une mention interne dans un logiciel, ou l'accusé de lecture, qui dépend entièrement du destinataire.

Définition

La **transmission** est l'acte d'envoi ; la **réception** est ce qui doit être démontré. Le droit ne présume ni l'une ni l'autre en dehors des cas expressément prévus.

Le **justificatif** est la trace conservée par l'employeur. Il ne dit rien du contenu du document, seulement de son acheminement.

Conditions d'exercice

Chaque canal produit une trace de valeur différente, et le choix se fait selon l'enjeu du document.

Canal	Trace produite	Valeur
Courriel simple	En-têtes techniques, horodatage d'expédition	Moyenne ; forte si une réponse suit
Accusé de lecture	Dépend du destinataire, désactivable	Faible
Portail avec compte nominatif	Journal de connexion et de téléchargement	Bonne, si les journaux sont exportés
Envoi recommandé électronique qualifié	Présomption eIDAS sur intégrité, identité et dates	Très élevée
Signature électronique du destinataire	Établit la prise de connaissance et l'accord	Très élevée
Capture d'écran	Aucune donnée technique	Nulle

Modalités pratiques

La trace s'archive avec le document : conservées séparément, les deux se retrouvent rarement ensemble.

Geste	Marche à suivre
Envoi	Choisir le canal selon l'enjeu : recommandé électronique pour les actes importants
Conservation	Archiver le message natif avec ses en-têtes, non une impression
Portail	Exporter périodiquement les journaux, qui disparaissent avec le contrat de service
Relance	Une relance écrite établit la constance de la démarche
Réponse du destinataire	La conserver : c'est la meilleure preuve de réception
Forme imposée	Vérifier qu'aucun texte n'exige le recommandé postal

Pratiques et recommandations

La forme légale prime sur la qualité de la trace. Aucun dispositif électronique, si fiable soit-il, ne remplace la lettre recommandée à la poste lorsque la loi l'impose — pour la notification du licenciement (L.124-3) comme pour la démission (L.124-4). Prouver la réception d'un courriel n'efface pas le vice de forme.

Les journaux de portail sont la trace la plus fragile dans la durée. Ils établissent parfaitement l'accès au moment des faits, puis disparaissent avec le contrat de service : leur export périodique est ce qui les rend utilisables des années plus tard.

La réponse du destinataire reste la meilleure preuve, et la moins coûteuse. Solliciter une confirmation explicite — même laconique — produit une trace émanant du salarié lui-même, que rien ne vaut du côté de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-4</u> , paragraphe (1) du Code du travail	Conditions de la transmission électronique et justificatif conservé
Article <u>L.124-3</u> du Code du travail	Notification du licenciement par lettre recommandée à la poste
Article <u>L.124-4</u> du Code du travail	Démission par lettre recommandée ou double signé
Règlement (UE) 910/2014, article 43	Présomption attachée à l'envoi recommandé électronique qualifié
Article 1315 du Code civil	Charge de prouver la réception, pesant sur l'expéditeur

L'envoi ne prouve pas la réception : conservez une trace extérieure, réponse du destinataire ou journal nominatif. Aucune traçabilité électronique ne remplace le recommandé postal là où la loi l'impose.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.