

EXTERNALISATION DE LA PAIE : ECONOMISEZ BUDGET, RISQUES ET TEMPS

SOMMAIRE

Introduction

I. Avantages, inconvénients et dangers d'une paie gérée en interne

II. Externaliser la paie : principes et enjeux

III. Bénéfices et risques de l'externalisation

Conclusion

INTRODUCTION

Historiquement, **la paie était le noyau dur d'un service du personnel.**

Aujourd'hui, la fonction paie n'a pas ou que très peu de valeur ajoutée. Pourtant **la production des paies représente une forte dépense pour l'entreprise.**

La gestion de la paie est devenue ces 30 dernières années et, plus particulièrement, sur les 10 dernières années, ennuyeuse, couteuse, complexe et risquée.

Depuis les années 80, la fonction a structurellement changé par l'automatisation d'une partie technique et par la dématérialisation des paiements.

L'environnement réglementaire de la fonction paie, de plus en plus complexe, a donné naissance à des sociétés spécialisées : les sociétés d'externalisation de la paie.

Les acteurs de ces sociétés sont des experts métier qualifiés et formés de niveau minimum BAC +2 (BTS / DUT). De plus en plus fréquemment BAC +3 avec la licence professionnelle dédiée à ce métier.

Le niveau d'un gestionnaire de paie ne se limite pas à ses compétences. Un bon gestionnaire de paie c'est du savoir-faire et du savoir-être.

Aux chefs d'entreprises revient **la décision du choix de conserver la gestion de la paie en interne ou d'externaliser cette fonction.**

I. Avantages, inconvénients et dangers d'une paie gérée en interne

La gestion des paies en interne n'est pas une activité productive. Elle concentre de la main d'œuvre sur des tâches chronophages qui n'ont pas de valeur ajoutée. De plus, **les dangers sont multiples et majeurs.**

1) La fonction gestionnaire de paie en entreprise :

La fonction paie est généralement rattachée au service des ressources humaines ou alors au service administratif et financier.

Un (ou plusieurs) gestionnaire de paie est en charge de la gestion de la paie en interne.

Il accomplit en intégralité toutes les tâches suivantes :

- Traitement des opérations de paie : récupération des variables, saisie des variables, calcul des indemnités, gestion des congés et des absences, édition des bulletins de salaire, ...
- Traitement juridique en interne des informations sociales : calculs, déclarations et paiement des cotisations, relationnel avec tous les organismes sociaux (URSSAF ; CPAM ; Caisses de retraite ; Mutuelles ; ...).
- Tenue d'un tableau de bord de gestion de paie faisant état des paiements et du suivi des opérations.

Le **principal avantage de l'internalisation de la paie est l'autonomie** qu'elle représente. Tout le processus est géré en interne.

Cependant, de **nombreux inconvénients existent**, venant favoriser d'autres solutions comme l'externalisation totale ou encore le recours à l'utilisation d'un logiciel de paie (externalisation partielle).

En effet, un gestionnaire de paie :

- ✓ Ne dispose nécessairement **pas de la même expertise** que des prestataires spécialisés et expérimentés.
- ✓ Peut faire **des erreurs coûteuses** par méconnaissance ou mauvaise interprétation d'une loi ou d'une convention.
- ✓ **Engage la responsabilité de l'entreprise.**
- ✓ Doit se tenir constamment informé des évolutions du cadre juridique du travail, des conventions collectives, des taux de cotisations...

2) L'outil de gestion de paie en interne :

Le coût d'investissement dans un logiciel de paie suffisamment performant est très coûteux.

Une fois l'installation faite, l'outil permettra la saisie des variables mensuelles de paie, l'édition des bulletins et l'impression des déclarations sociales.

Outre ce **coût d'acquisition** (licences, prestation de mise en place et paramétrage), il faut compter des **coûts de mises à jour** (fonction de l'évolution de la législation sociale de plus en plus complexe) et de **maintenance**.

Mais aussi **des frais de formation** du personnel utilisateur.

Les avantages principaux sont :

- L'autonomie.
- L'accès instantané et illimité à toutes les données.

L'utilisation d'un logiciel a aussi des inconvénients qui sont :

- ✓ Les erreurs possibles en interne.
- ✓ Une mauvaise utilisation de l'outil.
- ✓ La formation des utilisateurs.

3) Les multiples risques encourus :

- **Complexité**

L'évolution de la législation rend la gestion de la paie en interne de plus en plus complexe et dangereuse.

- **Coûts**

L'entreprise qui gère ses paies en interne rencontre **de plus en plus de problèmes**. En effet, outre que cette fonction soit fastidieuse, ennuyeuse et sans valeur ajoutée pour l'entreprise, elle est **coûteuse et risquée**. Un bulletin de salaire réalisé en interne coûte en moyenne entre 25€ et 45€.

Le personnel RH qui se concentre sur la gestion de la paie consacre moins de temps aux autres activités RH bien plus intéressantes. De plus ce personnel doit être formé à l'utilisation du logiciel ce qui est à la fois une **perte de temps et une perte d'argent**. Elle doit également être formée aux spécificités de la paie. L'entreprise doit donc être suffisamment fournie en documentation et en revues sur l'actualité sociale et paie.

- **Erreurs dans les bulletins de paie**

Selon de récents sondages, **40% des bulletins de salaire comporteraient des erreurs**. Un tiers des salariés a déjà constaté une erreur dans sa fiche de paie. Un quart seulement des salariées font confiance à leur employeur sur ce point. Une erreur est donc susceptible de

mettre en péril la relation entre l'employeur et le salarié et à terme peut devenir conflictuelle.

- **Retard de paiement des salaires**

Un tiers des salariés ne reçoit pas systématiquement son salaire à date fixe. **Les risques de retard sont fréquents** avec une gestion de la paie en interne car une personne n'est pas systématiquement dédiée à cette fonction. Et dans le cas où une personne unique serait dédiée à cette fonction, l'employeur peut devoir faire face à tout moment à un risque de départ ou d'absence prolongée de la personne et donc se trouver à devoir la remplacer dans l'urgence. Les retards de versement de salaires peuvent faire naître un conflit avec le salarié.

- **Redressement URSSAF**

A tout moment, l'entreprise peut **subir un contrôle URSSAF**. En effet, les URSSAF tendent à vouloir généraliser les contrôles à tous les 3 ans. Les risques sont majeurs en la matière. **60% des entreprises contrôlées en 2014 ont été redressées**. Minoration du nombre d'heures de travail, travail au noir, faux stagiaires, frais professionnels, loi Fillon, avantages en nature, ..., beaucoup d'employeurs sont en infraction sans forcément le savoir. En 2014, **112 000 entreprises ont été contrôlées** ce qui représente 14% du total des entreprises. Pour **827 millions d'euros de redressement**. Pour 37% des PME, le redressement a été compris entre 0 et 10 000 euros. 4% des grandes entreprises ont payé un redressement de plus de 500 000 euros.

C'est la complexité croissante de la législation qui augmente le risque de redressements.

La législation devenant de plus en plus complexe, en interne les compétences ne sont pas suffisantes. Le recours aux experts métiers vous garantira la juste application des réglementations et donc des déclarations et des paiements de cotisations sociales toujours justes. A l'avenir, plus aucun risque de conflits avec les salariés et plus de redressement.

- **Synthèse des coûts d'une paie gérée en interne:**

CHARGES DIRECTES	CHARGES INDIRECTES EXTERNES	COÛT DE LA NON-QUALITE
Formation, documentation		
Coûts du système de traitement (licence)		Pénalités URSSAF, ...
Frais de fonctionnement du service paie		Amendes URSSAF, ...
Amortissement du matériel informatique	Quote-part coût d'exploitation	Redressements URSSAF
Coûts salariaux du service	Frais de recrutements	Charges financières pour retard de paie-

II. Externaliser la paie : principes et enjeux

1) Qu'est-ce que l'externalisation ?

Par définition, l'externalisation repose sous le **principe de la sous-traitance**. L'entreprise transfère une de ses activités vers un prestataire externe.

S'agissant de l'externalisation de la fonction paie, **un prestataire externe gèrera pour vous la gestion partielle ou complète de vos paies**.

Vous communiquez au prestataire vos variables de paie et tous autres éléments nécessaires à la réalisation de vos paies. En retour le prestataire vous renvoie les fiches de paie.

2) Que peut-on externaliser ?

L'externalisation de la paie peut être envisagée de différentes façons :

- ❖ L'externalisation des moyens informatiques.
- ❖ L'externalisation de la production à proprement dite de la paie.
- ❖ L'externalisation des opérations dites post-paie.

3) Pourquoi externaliser ?

De nombreuses raisons peuvent vous conduire à externaliser la paie.

La gestion de la paie est complexe et apporte peu ou pas de valeur ajoutée. Cependant elle fait appel à des compétences pointues et nécessite une rigueur absolue. La réalisation et l'édition des bulletins de salaire, le paiement des salaires, les déclarations sociales sont autant de tâches à traiter dans le respect d'un calendrier.

Ainsi s'appuyer sur un prestataire expert vous permettra de **vous concentrer sur votre cœur de métier et ces tâches fastidieuses seront exécutées avec qualité au meilleur coût**.

4) Choix du prestataire : posez-vous les bonnes questions

La réussite de l'externalisation repose essentiellement dans le choix du prestataire.

Pour trouver le bon prestataire, il faut poser les bonnes questions tant au niveau informatique qu'au niveau du projet de mise en place que de la prestation de services.

Quelques exemples de question à poser ou à se poser :

✚ Au niveau informatique :

- Quel est le langage informatique ?
- Comment sont sauvegardées les données ?
- Est-ce suffisamment sécurisé ?
- Quelles sont les solutions back-up ?
- Est-il simple de trouver des compétences sur le marché ?
- La réversibilité sera-t-elle faisable sans difficulté si besoin ?
- ...

✚ Au niveau du projet de mise en place :

- Quelle est la méthodologie ?
- Avez-vous un calendrier des opérations ?
- Comment se fait la récupération des données ?
- La répartition des rôles de chacun ?
- ...

✚ Au niveau de la prestation de service :

- Que comprend le tarif ?
- Avez-vous une assurance responsabilité civile en cas de défaillance ?
- Quelles sont les garanties ?
- Ai-je un interlocuteur dédié ?
- En cas d'absence de mon interlocuteur, que se passe-t-il ?
- Peut-on définir une convention définissant les rôles et obligations de chacun (obligation de moyen et de résultat) ?
- Assurez-vous une assistance et des conseils en droit social ?
- ...

Dans un projet tel que celui-ci, il ne faut pas négliger non plus l'information au sein de votre entreprise. Les acteurs du service RH ne doivent pas être laissés pour compte, il est impératif de les intégrer au projet.

III. Bénéfices et risques de l'externalisation

1) Bénéfices de l'externalisation

Avec l'externalisation de la gestion de la paie, finit les risques, finit le stress des délais et des suivis de réglementations.

Les principaux avantages sont :

- **Budgétisé** : les coûts sont réduits. L'externalisation représente un **gain d'environ 20% à 35% des coûts internes**. Le coût est fonction du nombre de bulletins traités chaque mois. Il n'y a pas de mauvaise surprise. Vous n'avez plus à gérer le maintien d'un logiciel de paie. De la même façon votre personnel n'a pas à être formé tant sur le logiciel que sur les évolutions légales de la paie.
- **Fiabilité et conformité** : les **bulletins de paie seront toujours justes** et conformes aux réglementations en vigueur. Les risques d'erreurs disparaissent totalement. L'externalisation de la paie inclut une veille sociale.
- **Professionalisme** : vous bénéficiez du savoir-faire du prestataire dont la paie est le cœur de métier.
- **Efficacité et liberté** : en déléguant cette fonction **vous gagnez du temps**, le service RH peut se concentrer sur d'autres fonctions à plus forte valeur ajoutée comme le recrutement, les entretiens et la formation des salariés.
- **Confidentialité** : le **processus est sécurisé** et le prestataire vous garantit la confidentialité.
- **Réactivité** : le **prestataire respecte les délais**. Fini le stress lié aux impératifs de deadline vis-à-vis des organismes sociaux qui débouchaient sur des pénalités de retard.
- **Simplicité** : vous n'avez plus à gérer de personnel pour cette fonction. Allègement des contraintes et difficultés liées au recrutement, à la gestion et au turnover. Vous ne risquez plus de compromettre les payes du mois en cas d'absence ou de démission du gestionnaire de paie interne.
- **Disponibilité** : un gestionnaire de paie est dédié à votre dossier.
- **Souplesse** : moins de soucis informatiques liés au logiciel de paie.

2) Risques de l'externalisation

Les inconvénients ne sont pas nombreux. Il s'agit plutôt davantage de craintes et de risques que d'inconvénients.

Pour rendre la prestation et la relation, les plus fluides et positives possible, il faut définir avec beaucoup de précisions le contrat.

- **Perte d'autonomie** : situation de dépendance vis-à-vis du prestataire.
- **Mauvais choix de prestataire** : d'où l'importance de la phase de prospection.
- **Risque de mésentente entre le prestataire et le client** : d'où l'importance de la phase de migration et de l'intégration du personnel RH dans le projet.
- **Perte de compétences sociales et juridiques** en interne.
- **Crainte de non réversibilité** : dans le choix du prestataire, il faut tenir compte du support utilisé.
- **Crainte de perdre le contrôle et de confidentialité** : l'entreprise craint de perdre le contrôle des informations sensibles. Or, l'externalisation permet au contraire d'améliorer le niveau de sécurité des données tout en laissant le contrôle à la charge du client.
- **Crainte de perte de confidentialité** : sécurisation du processus et garantie.
- **Gestion des informations à transmettre** : dans l'externalisation de la paie, la transmission des éléments de paie (variables) reste à votre charge.
- **Vérification et validation des paies** : la vérification et validation finale reste à votre charge.

CONCLUSION

L'externalisation de la gestion des paies doit être appréhendée comme un choix nécessaire permettant à l'entreprise de **se décharger d'une masse de travail importante et improductive, et donc de dégager du temps pour se consacrer à son cœur de métier.** Mais pas seulement : c'est aussi **supprimer des risques majeurs en étant à jour en matière de réglementation, tout en réalisant des économies.**

Le **choix du prestataire est essentiel.** Tant pour le prix que pour la qualité.

N'attendez plus, lancez-vous !

CONTACTS Atlantique RH

SIEGE SOCIAL & COMMERCIAL

86 bd Pasteur

75015 Paris

01 85 09 37 89

contact@atlantique-rh.com

PRODUCTION

16-18 rue l'Hermite

33520 Bruges

05 35 54 52 60