

PME : trois bonnes raisons d'externaliser la paie

De nombreuses PME continuent d'assurer en interne la gestion de la paie. Voici trois éléments à prendre en considération pour arrêter son choix.

Si, (...), 60 % des TPE de moins de 20 salariés ont délégué à leur expert-comptable la gestion de la paie, les PME de 20 à 300 salariés sont quant à elles beaucoup moins enclines à externaliser la gestion de la paie. Pourtant, plusieurs arguments plaident en la faveur d'un désengagement des entreprises à opérer elles-mêmes leur gestion de la paie, y compris pour les PME.

Un recentrage stratégique pour la fonction RH

L'externalisation complète de la paie se développe de plus en plus. Les premiers à avoir initié cette tendance sont les grands groupes qui, au-delà des considérations financières, ont cherché à recentrer les RH sur des activités stratégiques. (...) "Externaliser la gestion de la paie n'est pas une fin en soi pour l'entreprise. Par contre la gestion de la paie est une tâche compliquée, ennuyeuse et risquée." En externalisant la paie, on gagne du temps pour donner une véritable valeur stratégique à la gestion des ressources humaines, au travers de la formation, des entretiens, du recrutement. "C'est une véritable gestion du capital humain : avoir la bonne personne, au bon endroit, au bon moment, commente Alain Ragot. La paie au contraire représente peu de valeur ajoutée pour l'entreprise."

Ne plus prendre de risques

Dans une logique d'externalisation, les risques d'erreurs et leurs conséquences disparaissent. Les professionnels de la paie se chargent pour vous de la veille légale. A travers eux, vous accédez à une expertise en droit social sans cesse mise à jour. Terminés également les retards concernant l'établissement de la paie mensuelle et les déclarations aux organismes - Assedic, Urssaf, caisse de retraite - qui entraînent de lourdes pénalités.

“ Une économie de 20 à 30 % n'est pas rare quand on externalise la paie ”

Alain ragot, (...)

"En France, la paie ne se simplifie pas plus que le code social qui a doublé de volume en dix ou quinze ans. Prenons le cas du DIF qui octroie vingt heures de formation. Si c'est hors du temps de travail, le salarié perçoit l'équivalent de 50 % de sa rémunération nette durant la formation. De plus, ce droit est cumulable et peut être conservé en cas de changement d'entreprise. Chaque élément précédemment cité complique d'autant plus le

bulletin de paie. La comptabilité elle-même est moins mouvante en législation que la paie !" Et s'il advient un problème au niveau de la paie, l'entreprise risque de se retrouver devant les Prud'hommes.

Réduire les coûts

Faire appel à un prestataire est également l'occasion de maîtriser les coûts induits par la gestion de la paie. Suivant le degré d'externalisation, vous n'avez plus à investir dans de nouveaux outils ou logiciels. "La gestion de la paie ne dépend plus d'une personne en interne, qui peut être absente ou quitter

l'entreprise, ni d'une compétence, qu'il faut recruter, entretenir et former aux exigences d'expertise dans le domaine de la paie", souligne Alain Ragot. Et d'ajouter : "De 23 à 43 euros en moyenne par mois et par salarié en interne, la gestion de la paie revient, selon une étude de la Cegos, entre 15 et 25 euros lorsqu'elle est externalisée. Une économie de 20 à 30 % n'est pas rare quand on externalise la paie mais même sans réduction de coût, l'entreprise reste gagnante au niveau de la flexibilité."

(...)

Agnès le Gonidec

Le journal du net 30/11/2005