

Sécuriser la paie, une nécessité absolue pour les PME



A more human resource.™

La sécurisation de la paie est un enjeu majeur pour les PME. Comment garantir toute l'année le versement aux salariés, en temps et en heure, d'une paie rigoureusement conforme à la législation ? Peut-on prévenir les risques liés à l'absence ou au départ du gestionnaire de paie ? Éléments de réponse.

Conformité de la paie et timing, les fondamentaux

• Une paie conforme... à un code du travail énorme

Quel dirigeant de PME n'a pas un jour pesté contre la complexité de notre législation ? Difficile à suivre car en évolution constante, cette législation rend la gestion de la paie française bien compliquée ! Ainsi, **un salarié sur trois aurait déjà relevé des erreurs dans sa fiche de paie !** Alors que les cotisations et les règles conventionnelles changent régulièrement, une paie parfaitement conforme nécessite un spécialiste perpétuellement en veille sur les évolutions sociales et réglementaires. D'autre part, la transmission des déclarations sera simplifiée à terme par **la mise en place de la DSN**, mais cette mesure ne garantira pas pour autant la conformité des éléments déclarés. En effet, des erreurs interviennent souvent dans l'établissement de la paie elle-même, avant envoi de tout déclaratif : une paie fautive au départ, c'est un risque élevé de DSN fautive à l'arrivée.

• Une paie en temps et en heure

Être assuré que la paie sera versée aux salariés en temps et en heure est un bon atout, mais la gestion de la paie pose d'autres problèmes. Il faut ainsi, par exemple, que soient établies suffisamment tôt vos déclarations sociales aux organismes collecteurs de charges, sachant qu'une soumission trop tardive entraîne une sanction pécuniaire. En matière de cotisations de sécurité sociale (BRC, DADS), une pénalité de 7,50 euros par salarié est ainsi appliquée par mois de retard.

Faire face à la rupture de compétence

Disposer dans l'entreprise de la compétence indispensable à la gestion de la paie peut constituer la réponse aux problèmes évoqués ci-dessus. Pourtant, quand la paie dépend d'une seule personne, la maîtrise du risque d'erreur humaine est faible. Par ailleurs, que se passe-t-il lorsque votre gestionnaire de paie tombe malade ou décide de quitter votre entreprise ?

Ce cadre posé, les avantages de l'externalisation pour une PME deviennent assez évidents : conformité de la paie garantie par des experts, respect des échéances, continuité du service grâce au travail en équipe au sein d'une entreprise spécialisée dont c'est le premier métier. Choisir une solution adaptée à vos besoins réels suppose cependant d'observer quelques points de vigilance, notamment :

- un accès facile et simple à la solution ;
- un interlocuteur disponible : sachant que vous pouvez à tout moment avoir besoin d'aide ou de conseils, la réactivité du prestataire fait toute la différence ;
- une expertise reconnue : méfiez-vous des « spécialistes » qui sous-traitent l'externalisation de votre paie à une entreprise tierce, ce qui les empêche d'en avoir la réelle maîtrise ; votre prestataire doit pouvoir justifier de son expérience opérationnelle ;
- l'accès à une veille sociale pour gérer avec sérénité les demandes sociales périphériques à la paie.

Au-delà de vos attentes en termes de conformité et de respect des délais, une meilleure confidentialité et le gain de temps réalisé sont de bons arguments en faveur de l'externalisation de la paie. Il est en tous cas une chose à ne jamais perdre de vue : la sécurisation de la paie, c'est la sérénité. Et cela, ça n'a pas de prix !

