

# GESTION DE LA PAIE, INTERNE OU EXTERNE: POURQUOI CHOISIR?



A l'heure actuelle, dans une période «post restrictions», les préoccupations quotidiennes s'orientent vers la santé des collaborateurs, la récupération de pertes financières ou possiblement vers la réorganisation d'activités et le développement dans l'urgence de nouveaux produits.

En parallèle de ces enjeux du quotidien, il est probable que les informations suivantes soient passées sous le radar:

- Le **taux d'intérêt minimal pour nos avoirs LPP** reste à 1% pour l'année 2022.
- Le Conseil fédéral a décidé le 11 mars 2022 que les entreprises pouvaient demander des **paiements rétroactifs de l'indemnité RHT** pour les années 2020 à 2021.
- Dans le canton de Vaud, le **montant des allocations pour le 3<sup>ème</sup> enfant** doit être adapté, mais pas dans tous les cas de figure.
- Avec la levée de l'obligation de télétravail et la fin des mesures sanitaires liées à la pandémie, **l'accord passé entre la France et la Suisse** sur le taux de télétravail des frontaliers est renouvelé jusqu'au 30 juin 2022.
- La **nouvelle loi sur la protection des données** entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Comme le démontrent ces exemples, l'environnement réglementaire se complexifie. Les services de gestion administrative et de paiement des salaires ont été confrontés à de multiples changements, à l'augmentation des absences, à de nouvelles pratiques, ce qui a intensifié leur charge de travail. Or, les collaborateurs RH et **les dirigeants doivent focaliser leurs compétences-clés et leurs efforts sur la remobilisation des équipes** pour faire face aux nouveaux défis.

## GESTION DES SALAIRES: QUELLE PARTIE EXTERNALISÉE?

La question de la sous-traitance des activités sensibles à faible valeur ajoutée comme le paiement des salaires n'est plus à poser mais porte plutôt sur le choix des activités à externaliser. En fonction de la taille de l'organisation et des compétences disponibles, les réponses varient.

L'externalisation partielle réconcilie les approches et apporte **une solution mixte**: qu'il s'agisse de la mise en place d'un service d'accompagnement avec l'appui de spécialistes ou de digitaliser tout ou partie du processus, les avantages sont nombreux.

Pour les organisations qui préfèrent garder la main, **une solution qui conjugue différentes technologies de dématérialisation** comme la gestion des salaires, des documents (GED) ou la signature électronique peut déjà constituer un gain en temps et en sérénité. Cette solution semble particulièrement indiquée pour inclure les nouvelles formes de travail à distance et faciliter l'accessibilité des documents administratifs. Dans ce cas de figure, l'externalisation est matérielle.

Les entreprises qui souhaitent faire un pas supplémentaire s'orienteront vers **l'externalisation de services** avec une prise en charge totale ou partielle de la collecte de données, de la calculation des indemnités, ou encore la préparation des décomptes d'assurances sociales jusqu'au paiement des salaires et d'édition de la fiche de paie. Le tout peut constituer un gain en ressources – attention, temps et argent – non négligeable.

L'externalisation du processus de traitement doit être appréhendée comme un choix nécessaire qui permet à l'entreprise de se consacrer à son cœur de métier et de supprimer des risques majeurs en matière de réglementation. La clé du succès résidera dans le choix du prestataire, tant au niveau de la solution de gestion RH utilisée et la gestion de projet y relative qu'au niveau de son expertise dans la prestation de service.

**HR CAFÉ VOUS ACCOMPAGNE DEPUIS PRÈS  
DE 20 ANS POUR LE TRAITEMENT DE VOS PAIES:**

Service d'externalisation de la paie  
Logiciel de traitement des salaires HR Café Salaires

Plus d'infos sur [hr-cafe.com/paie](https://hr-cafe.com/paie)  
Contact: 058 666 20 20  
[contact@groupe-t2i.com](mailto:contact@groupe-t2i.com)