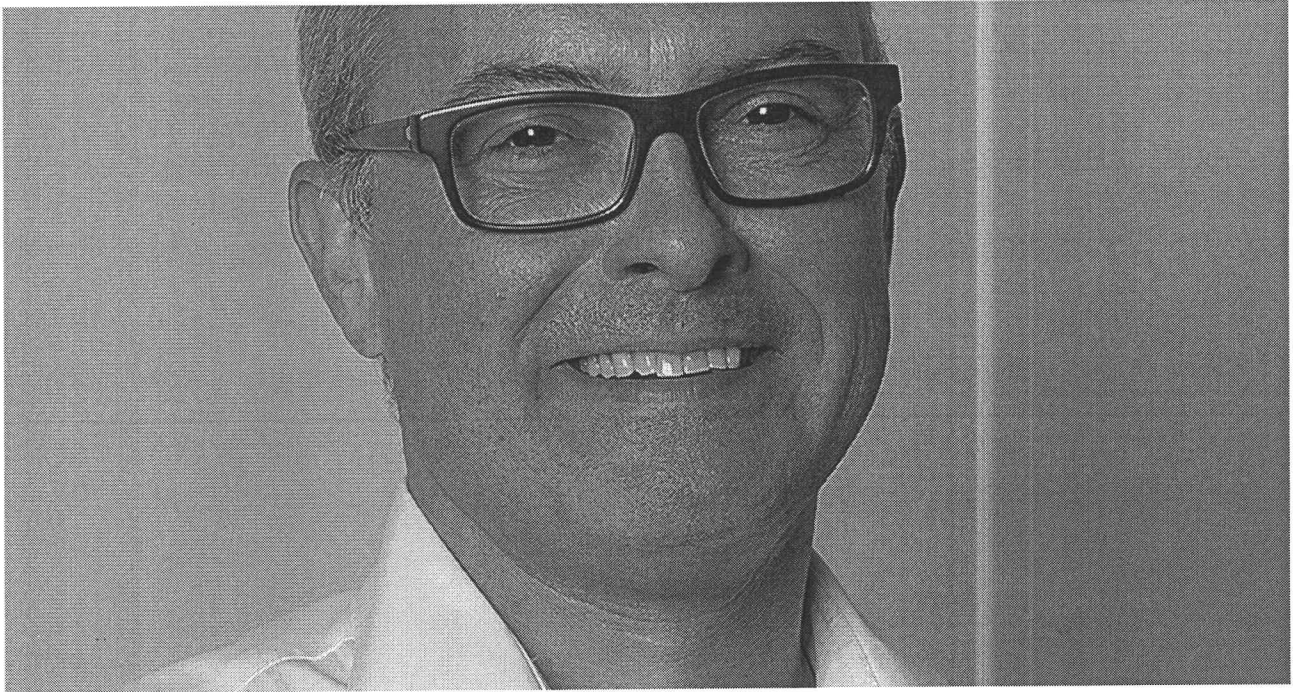


# « En matière de paie et de social, on ne peut pas arbitrer seul »

LEA DELPONT ([HTTPS://WWW.LESECHOS.FR/JOURNALISTES/INDEX.PHP?ID=74457](https://www.lesechos.fr/journalistes/index.php?id=74457)) | Le 27/09 à 06:00



« En matière de paie et de social, on ne peut pas arbitrer seul » - Photo Fabrice Ferrer

## La paie est un métier de spécialiste, avec une législation complexe et changeante. L'externalisation auprès d'un cabinet d'expertise comptable et d'audit permet de sécuriser les entreprises.

En arrivant début 2015 chez Rhône Saône Habitat, promoteur social organisé en société coopérative, Nicolas Tatu a découvert les carences du système de paie. Outil informatique incomplet, multiples saisies manuelles, gestion chronophage et problèmes de fiabilité, « *il fallait tout remettre au carré* ». Le nouveau responsable comptable et financier de l'entreprise (26 millions d'euros de [chiffre d'affaires \(https://www.lesechos.fr/finance-marches/vernimmen/definition\\_chiffre-daffaires.html#xtor=SEC-3168\)](https://www.lesechos.fr/finance-marches/vernimmen/definition_chiffre-daffaires.html#xtor=SEC-3168), 200 logements construits par an et 160 gestions de syndicats) commande donc en urgence un audit à RSM Rhône-Alpes, cabinet d'expertise comptable et d'audit, avant de lui externaliser les bulletins de salaire quelques mois plus tard. « *La paie est un métier de spécialiste, avec une législation complexe et changeante. Et c'est potentiellement une source de conflits. Pour 40 salariés, cela ne valait pas le coup d'y gaspiller de l'énergie en interne* », estime Nicolas Tatu.

Il se contente désormais de transmettre les éléments comptables sans se soucier du traitement, des sauvegardes, de la maintenance... « *Je gagne un temps fou, sans compter la tranquillité d'esprit, avec un système fiable, évolutif et automatique, qui enlève toute subjectivité - et risque - à la paie* ». Rhône Saône Habitat a ainsi adopté sans douleur, avec l'aide du cabinet, la déclaration sociale nominative - et ses multiples modifications - et le bulletin simplifié. Nicolas Tatu se frotte les mains de ne pas avoir à se débrouiller seul avec le prochain prélèvement à la source... Effet secondaire non négligeable du logiciel : il se transforme en outil de gestion des ressources humaines ! « *Je peux suivre automatiquement les absences, consigner les congés, organiser les mi-temps thérapeutiques, compter les Ticket Restaurant... On a géré depuis deux ans 14 départs et 21 embauches avec une grande facilité* ».

### Détecter les mauvaises pratiques

Mais l'outil informatique, aussi performant soit-il, n'est que la partie visible du conseil en profondeur de l'expert-comptable. « *A partir de la paie, on ausculte tout les aspects sociaux s'y afférant, afin de sécuriser les entreprises* », explique Jean-Marc Morel, chef du service paie et droit social chez RSM à Lyon. Son équipe, qui effectue 500 missions de paie chaque mois pour des entreprises de moins de 300 salariés, s'est étoffée en cinq ans de 12 à 25 collaborateurs pour s'adapter aux complexités réglementaires. « *Nous tenons une réunion technique par semaine afin d'intégrer toutes les subtilités du droit social*. » Leur mission : faire du déminage préventif car les litiges peuvent coûter très chers. « *On détecte les mauvaises pratiques à corriger tout de suite, et les zones à risque pour éviter les problématiques futures*. » L'audit chez RSH a ainsi soulevé des questions sur la classification des salariés et conduit à une modification des catégories socio-professionnelles, après relecture des grilles de la convention collective...

Les six pages du rapport fournissent aussi un certain nombre de conseils pour la gestion des retraites. « *En matière de paie et de social, on ne peut pas arbitrer seul*, estime Nicolas Tatu, *c'est bien trop délicat* ». Un regard externe et expert peut ici s'avérer précieux.