

	Externalisation expert comptable	Externalisation partielle paie en ligne ou paie accompagnée	Externalisation totale Prestataire de paie spécialisé	Paie en interne
Taille entreprise	moins de 30 salariés	de 5 à 50 salariés	plus de 30 salariés	Toutes tailles sous réserve d'avoir une compétence forte en interne (+300 salariés)
Tâches à réaliser en interne	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi des éléments variables de la paie (fiche navette) • Vérification des bulletins • Distribution des bulletins de paie 	<ul style="list-style-type: none"> • Saisie des éléments variables de la paie • Vérification des bulletins • Impression et distribution des bulletins de paie 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmission des éléments variables de la paie (fiche navette) • Vérification des bulletins • Distribution des bulletins de paie 	Temps du gestionnaire de paie Variable selon l'effectif et la complexité des fiches de paie
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Gain de temps • Moins de risque d'erreur • Responsabilité engagée (uniquement sur les éléments déclarés) • Conseil 	<ul style="list-style-type: none"> • Prix attractif • Pas d'investissement logiciel • Solution accessible 24h/24h et sur n'importe quel ordinateur connecté à Internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir faire d'un prestataire spécialisé • Gain de temps pour se consacrer à son activité • Dans certains cas, une économie financière • L'entreprise ne subit pas l'absence de son gestionnaire de paie. • le prestataire est motivé à offrir des solutions d'intégration très avancées avec le Sirh de l'entreprise • Responsabilité du prestataire engagé (en cas de contrôle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Meilleures connaissances des spécificités de la gestion de vos paies • Confidentialité des données

<p>Inconvénients</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coût élevé au-delà de 30 salariés • Compétences des experts comptables dans la gestion de la paie très hétérogènes : s'assurer qu'il dispose d'une personne expérimentée en gestion de paie et du temps dédié à la veille réglementaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interfaçage difficile avec d'autres logiciels • Développements ou paramétrages spécifiques pas toujours possibles • Compétences paie minimum requises en interne • Responsabilité de l'entreprise engagée 	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvais choix du prestataire (Spécificités de certains secteurs d'activité, parfois méconnus par certains prestataires) 	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût du temps de travail du gestionnaire de paie et du logiciel • Le coût d'actualisation des compétences acquises (veille réglementaire) • Risque encouru en cas de départ ou d'absence prolongée du gestionnaire de paie • Responsabilité de l'entreprise en cas d'erreur
<p>Estimation coûts (prix moyen ht constaté)</p>	<p>20€ à 40€ /bulletin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prix par bulletin émis • Prestations non comprises dans le coût au bulletin (certaines déclarations, formalités relatives à l'entrée/sortie d'un salarié) 	<p>6€ à 25€ /bulletin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prix par bulletin ou document émis • Prix des documents types relatifs aux déclarations sociales ou aux contrats de travail • Assistance juridique et sociale payante 		<p>200€ à 2500€ /an (+ coût de la précieuse maintenance)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achat licence logiciel • Frais de mise à jour • Formation à l'outil et aux spécificités du secteur d'activité • Assistance / support
<p>Exemple d'intervenants</p>	<p>Ils sont nombreux : de l'expert comptable de quartier au réseaux nationaux de cabinets : Strego, kpmg...</p>	<p>Payfit, Silae, Nibelis...</p>	<p>e-Paye, Paie&RH</p>	<p>Editeurs généralistes : Sage, Cegid...</p> <p>Editeurs sectoriels : ADP, Cegedim, Isapaye...</p>