



RUE DE LA PAYE

LE PLUS COURT CHEMIN ENTRE L'EXPERT ET SON CLIENT

Communiqué de presse
15 mai 2007

RUE DE LA PAYE DECRYPTE L'IMPACT DES MESURES ANNONCEES PAR LE NOUVEAU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE SUR LE DOMAINE DE LA PAIE

Au moment où le président nouvellement élu s'apprête à entrer en fonction, Rue de la Paye passe au crible ses propositions qui auront des conséquences sur l'élaboration des bulletins de paie. Face à l'enjeu que ces mesures annoncées ont représenté tout au long de la campagne électorale, leur mise en place soulève bien des points d'interrogation.

✓ La paie, une particularité française à la complexité toujours croissante

La paie en France représente un marché considérable mais sa structure en fait l'une des paies les plus ardues au monde. Au cours des vingt dernières années elle a été soumise à des changements réguliers qui ont rendu sa production difficile. L'arrivée de l'euro, la mise en place des 35 heures, la multiplication des types de contrats de travail ont occasionné en peu de temps des bouleversements importants qui ont eu un impact très fort sur leur établissement. Cette difficulté a eu pour conséquences de faire de la paie un métier de spécialistes. La paie est en effet un cauchemar légal pour les spécialistes professionnels des RH et de la paie qui doivent réaliser chaque mois 22,6 millions de bulletins de paie pour plus de 1 million d'employeurs:

- Experts-Comptables, Sous-traitants de paie, les intégrateurs de progiciels de RH, les éditeurs et concepteurs de solutions de paie,
- Les équipes internes (ingénieurs d'applications, gestionnaire de paie, DRH, ...)

Tous ces professionnels rencontrent déjà des contraintes techniques, juridiques, relationnelles qui génèrent des coûts de gestion du personnel supérieurs à 360 euros par an quelque soit la taille de l'entreprise.

✓ Des mesures aux effets immédiats sur la fiche de paie

Lors de la campagne électorale, deux conceptions du marché du travail et de l'emploi se sont affrontées. Cette confrontation a été l'un des enjeux les plus importants de l'élection du nouveau Président de la République. Il est donc certain que les mesures annoncées par M. Sarkozy vont rapidement devenir une réalité tangible sur les fiches de paie des salariés :

- maintien des 35 heures mais avec la possibilité pour les employeurs et les salariés de s'en exonérer,
- alignement pour toutes les entreprises sur les heures supplémentaires majorées à 25%. Ces heures supplémentaires seraient non seulement exonérées de charges sociales et patronales mais leur revenu propre serait exonéré d'impôt sur le revenu,



- mise en place d'un contrat de travail unique,
- création d'un compte individuel d'épargne formation,
- déblocage des fonds de participation et extension des stocks options à tous les salariés de l'entreprise

Il convient désormais de savoir jusqu'où ces propositions vont être appliquées et à quel rythme tant les changements qu'elles induisent sur la paie sont importants et potentiellement générateurs de difficultés nouvelles pour les faiseurs de paie.

En outre, l'évocation récente de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu augure une mission nouvelle et porteuse de problématiques complexes pour tous les professionnels de la paie.

✓ **L'impact sur les paies et leur production**

Chacune des mesures précédemment citées constitue un changement dans le traitement de la paie et pose un certain nombre de questions pour les acteurs du marché de la paie.

Il faudra donc attendre les prévisions concrètes du projet de loi. Cependant, il est fort à parier que les acquis conventionnels ou sectoriels, les us et coutumes des entreprises et les contraintes fonctionnelles des divers partenaires sociaux risquent d'occasionner des réglementaires de paies multiples et variés. La tendance à la complexification paraît difficilement contournable et des efforts importants de la part des professionnels de la paie et des RH devraient les conduire à durcir le marché de la gestion des ressources humaines.

Les premières réflexions portent évidemment sur la rémunération et les conditions contractuelles entre employeurs / employés de certaines catégories de salariés (les cadres, les cadres au forfait, les VRP, les heures d'équivalence de certaines professions, ...), mais aussi sur des contraintes techniques que quelques éditeurs de solutions de paie devront régler afin de faire une paie juste.

Le contrat unique qui devrait remplacer nos contrats à durées déterminées (CDD) et indéterminées (CDI) pourrait, tout comme le CNE, revêtir un intérêt limité de par l'insécurité juridique de l'employeur face aux conseils des prud'hommes : la difficulté réside dans l'appréciation des tribunaux des éléments contractuels qui généreront la rupture entre l'employeur et le salarié.

A propos de Rue de la Paye :

A ce jour, leader français de la paie auprès des professions comptables, Rue de la Paye conçoit et commercialise une solution innovante et performante d'externalisation du traitement de la paie via une interface Web. Composée de professionnels de la paie, Rue de la Paye c'est aussi la mise à disposition d'un gestionnaire de paie dédié, interlocuteur unique de chacun de ses clients. Rue de la Paye répond à un réel besoin d'externalisation des entreprises et des Experts-Comptables et apporte une alternative pertinente aux solutions déjà existantes de traitement de la paie. Rue de la Paye est actuellement au cœur des problématiques engendrées par l'évolution incessante du cadre légal et conventionnel qui détermine l'établissement des bulletins de paies.

www.ruedelapaye.com
infos@ruedelapaye.com

Contact Presse :

Philippe Alix, pa@ruedelapaye.com
01 44 06 07 97