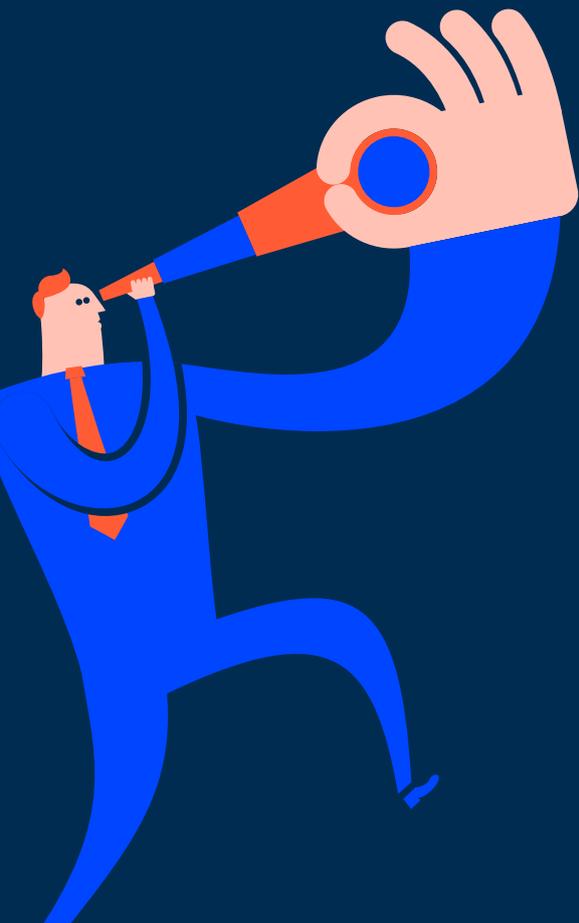


Gestion de la paie en France :

le rôle clé de l'innovation face
aux complexités réglementaires

sommaire

-
- 03 **Introduction**
 - 04 **Comprendre la complexité de la gestion actuelle de la paie**
 - 07 **La solution ? Opter pour une gestion de paie innovante et performante**
 - 09 **Former ou recruter des collaborateurs compétents**
 - 11 **Comment piloter la paie à l'international ?**
 - 16 **Conclusion**
-

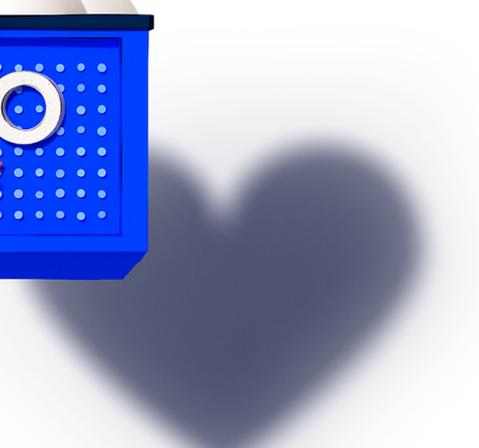


Introduction

En France, la gestion de la paie a évolué sur le plan technologique depuis le premier confinement. D'abord, l'instauration du télétravail a accéléré la digitalisation de tous les services de l'entreprise, y compris la fonction Paie. Ensuite, de nombreuses mesures ont vu le jour depuis l'apparition du Covid-19, en vue de soutenir les entreprises face aux difficultés économiques. La conséquence ? Des équipes Paie surchargées qui ont dû s'adapter en un temps record au travail à distance et à l'entrée en vigueur constante des réformes.

Aujourd'hui, plusieurs problématiques peuvent être identifiées pour les gestionnaires de paie. En premier lieu, il convient de s'assurer de la conformité des bulletins de salaire. Sachez que 24% des salariés français¹ ne croient pas que leur paie sera versée sans erreur ! En parallèle, il s'agit de pallier les difficultés à recruter des gestionnaires de paie suffisamment formés sur le plan numérique. Enfin, le dernier enjeu consiste à limiter l'augmentation du turnover dans les entreprises.

Dans un contexte complexe et changeant, comment faire face à l'instabilité législative et fournir une paie toujours conforme ? En quoi l'innovation et le digital sont-ils la clé ? Voici nos conseils pour réussir à piloter la paie en France, mais aussi à l'étranger.





Comprendre la complexité de la gestion actuelle de la paie

Comment en est-on arrivé là ? C'est la pandémie de Covid-19 qui a mis en lumière les problématiques déjà rencontrées par les gestionnaires de paie.

La pandémie de Covid-19, un tournant pour la gestion de la paie en France

La France est connue pour être le **pays le plus complexe au monde**² en termes de gestion de la paie, devant l'Italie, la Belgique et l'Allemagne. Il occupe cette première place depuis l'année 2017. La pandémie de Covid-19 a accentué cette complexité. Elle a conduit à la **mise en place de mesures gouvernementales** visant à endiguer la propagation du virus mais aussi à soutenir les entreprises. Alors que les organisations dans leur globalité étaient impactées, **la fonction Paie a été particulièrement exposée.**

Face au tourbillon législatif français, ce service a dû prendre en compte l'**activité partielle**, le **télétravail** ou encore les **arrêts de travail** sans jours de carence. Alors que la charge de travail s'accroissait, les gestionnaires de paie ont été contraints de répondre aux questionnements et aux incertitudes de leur hiérarchie et de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Tout s'est donc **accélééré** depuis cette crise sanitaire, sociale et économique. Auparavant, il pouvait se passer des mois entre le vote d'une loi et son entrée en vigueur. Aujourd'hui, le **renouveau des dispositifs** s'effectue plus rapidement. En 2023, la gestion de la paie n'est plus uniquement un service rattaché à la Finances. Au contraire, il s'agit d'un élément central au **cœur des ressources humaines.**

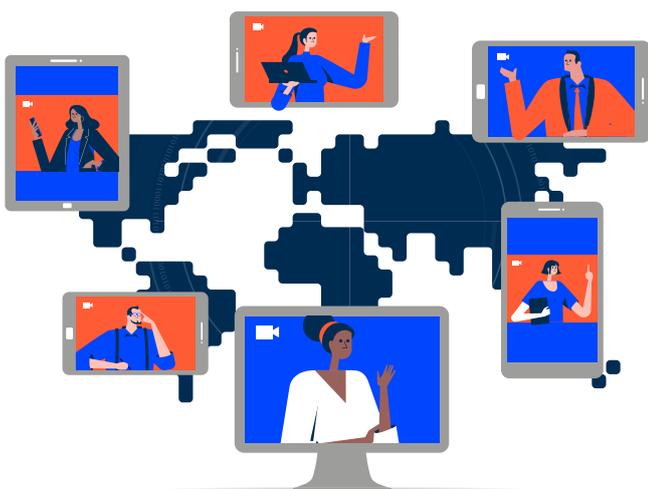
Une multitude de changements légaux depuis 2020

En 2020, la grande majorité des mesures concernent la crise sanitaire. Le gouvernement français a notamment mis en place le **dispositif d'activité partielle de longue durée**. L'idée était de permettre aux entreprises de baisser ou de suspendre temporairement leur activité tout en assurant aux employés une allocation pour les heures non travaillées. Autre dispositif, les **indemnités dérogatoires** s'adressaient aux personnes justifiant d'un critère de vulnérabilité (immunodépression, grossesse au troisième trimestre, etc.).

En 2021, on note une reprise de la **diversification des mesures**. Quelles sont-elles ? On retrouve l'indemnité inflation de 100 euros versée par l'employeur, la dématérialisation de l'attestation employeur ou encore la mise en place du bulletin officiel de sécurité sociale.

En 2022, les évolutions réglementaires se poursuivent. Le **bulletin de salaire**, qui est simplifié depuis 2018, s'est enrichi de **nouvelles mentions obligatoires**. Il s'agit, entre autres, du montant net imposable et du montant net des heures complémentaires et supplémentaires exonérées. En ce qui concerne la **déclaration sociale nominative (DSN)**, elle devient le seul déclaratif pour établir la situation des entreprises au regard du droit de travail et des engagements sociaux.

Et à l'avenir ? La présentation du bulletin de paie poursuit son évolution. Au 1^{er} juillet 2023, une nouvelle rubrique devient obligatoire : le « montant net social », qui correspond au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.



Multiplés et complexes, ces changements impliquent une **charge de travail** importante pour les gestionnaires de paie. Autant d'erreurs potentielles qui peuvent être commises !

Une augmentation des risques d'erreurs

Poste chronophage par excellence, la gestion de la paie nécessite de la **rigueur** et de la **maîtrise**. Si ces qualités ne sont pas réunies, des anomalies apparaissent dans les bulletins de salaire :

- > Omission de la rémunération variable,
- > Erreurs de calcul concernant les cotisations sociales,
- > Absence de mention de la convention collective,
- > Défauts de paiement,
- > Erreurs de déclaration fiscale,
- > Non conservation des fiches de paie,
- > Erreurs dans le décompte des heures travaillées..

De lourdes conséquences sur les salariés et l'entreprise dans sa globalité

Qui dit accumulation d'erreurs dit **gestion de la paie défaillante**. De graves conséquences peuvent en découler.

D'abord, une **forte insatisfaction** apparaît chez les collaborateurs, ce qui provoque un désengagement ainsi qu'une baisse de la productivité et de la qualité du travail fourni. Ces derniers deviennent **méfiant**s et perdent confiance en leur employeur. En cas d'erreurs dans le montant des cotisations sociales, les salariés peuvent voir leurs droits à la formation, à l'assurance chômage ou à la retraite revus à la baisse.

Quid de l'entreprise ? L'explosion du **nombre de réclamations** mobilise les services RH et Paie. Autant de vérifications et de corrections qui détournent ces équipes de leurs missions déjà chronophages. Autre conséquence, une **hausse du taux de rotation des salariés**, causée par un manque de transparence et une défiance envers l'employeur : 62% des professionnels RH³ prévoient d'ailleurs un « taux de turnover supérieur à la normale » pour l'année 2022. Il en résulte des **coûts supplémentaires** pour l'employeur, qui doit régulariser les salaires mais aussi faire face aux éventuelles **sanctions financières**. Un non-paiement du salaire à la date prévu peut coûter jusqu'à 450 euros. Les collaborateurs ont également le droit de saisir le conseil de prud'hommes pour demander des dommages et intérêts.

“ Dans un contexte politique tendu, les Français utilisent leur droit à la grève. Si l'on veut conserver un bon climat social dans l'entreprise, mieux vaut éviter que les erreurs liées à une mauvaise gestion de la paie touchent à leurs portefeuilles. ”

Benjamin Barbier,

Responsable produits chez Cegid.

Le dernier impact est l'atteinte à l'image de marque et à la **réputation de l'entreprise**. Là encore, l'employeur peut rencontrer des **difficultés à attirer de nouveaux talents** : 72% des recruteurs⁴ du monde entier estiment que la marque employeur a un impact significatif dans le recrutement.

D'où la nécessité pour les équipes Paie d'implémenter un **logiciel fiable et innovant** afin d'automatiser toutes les tâches qui peuvent l'être.





**La solution ?
Opter pour une gestion de paie
innovante et performante**

Un logiciel de paie 100% cloud permet une **centralisation des informations**, indispensable à l'automatisation des tâches et à l'optimisation des processus.

Automatiser les tâches répétitives

Les objectifs de l'automatisation ? **Gagner du temps** sur les missions les plus chronophages, réduire les erreurs et améliorer l'efficacité globale du processus de pilotage de la paie.

- > Veille légale, réglementaire et conventionnelle,
- > Calcul des déclarations sociales,
- > Génération des déclarations fiscales,
- > Gestion des heures supplémentaires,
- > Génération des bulletins de salaire,
- > Versement des salaires,
- > Génération de reportings : taux d'embauche, évolution de la masse salariale, taux d'absentéisme, temps de formation des salariés, taux de turnover, etc.

Grâce à une solution fiable et performante, les tâches les plus fastidieuses sont moins complexes. C'est le cas de la **rétroactivité**, de la régulation progressive, du calcul de la CSG-CRDS ou encore du cut-off lors des clôtures administratives.

Garantir une accessibilité et une disponibilité

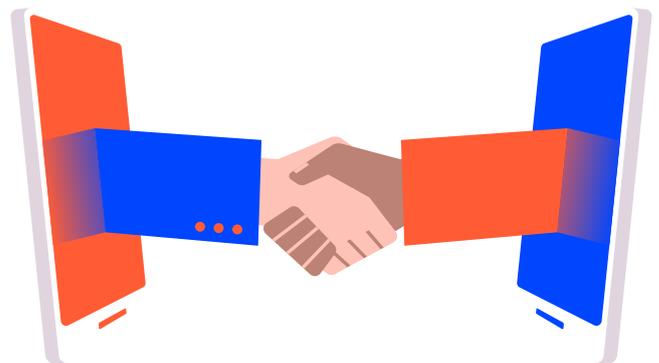
Une **plateforme 100 % cloud** permet une **accessibilité** depuis n'importe quel support (tablette, smartphone...) et n'importe quel endroit. Les collaborateurs ont la possibilité de garder la main sur les dossiers en travaillant aussi bien depuis leur bureau que depuis leur domicile.

Le logiciel de paie 100% cloud offre également de nombreux avantages en termes de **disponibilité** :

- > Bénéficier d'une **standardisation** naturelle de l'outil.
- > Réduire les **coûts de maintenance**.
- > Limiter les **risques d'indisponibilité** inhérents au On-premise.
- > Profiter des **améliorations** en continu proposées par l'éditeur.
- > Renforcer la **sécurisation** des données.

“ Il faut s'assurer que votre logiciel de paie soit toujours à jour. Et ce n'est plus la responsabilité du client lui-même de se préoccuper des changements... toute cette complexité de maintien de l'application, elle est chez le fournisseur de service Cloud. ”

Fabrice Coutadeur,
Directeur produits chez Cegid.



Développer l'agilité de votre organisation

Pourquoi opter pour un logiciel de paie **flexible et évolutif** ?

D'abord, vous **adaptez rapidement vos processus de paie** au rythme de l'évolution de l'entreprise : réorganisation d'un service, fusion-acquisition, rachat d'une autre société, etc. La continuité de l'activité paie est assurée et sa productivité n'est pas impactée.

Ensuite, vous **gagnez en agilité et en adaptabilité** face aux **évolutions légales et réglementaires**. Concrètement, votre logiciel se base sur les dernières lois en vigueur. Vous avez donc la certitude que votre paie reste conforme en toutes circonstances.

De façon générale, les risques d'erreurs sont limités, ce qui vous permet de gagner du temps et de maîtriser les coûts !



**Former ou recruter
des collaborateurs compétents**

Un logiciel de paie performant ne fait pas tout ! Sachez que 68% des gestionnaires de paie⁵ estiment ne pas être suffisamment formé à son paramétrage.

Un métier de gestionnaire de paie qui évolue !

Face à un contexte complexe et changeant, les professionnels ont dû s'adapter. Avant l'accélération de la digitalisation provoquée par la pandémie, les gestionnaires de paie devaient avoir **de solides connaissances en matière juridique**. Leurs missions étaient variées : élaboration des fiches de paie, remplissage des déclarations fiscales et sociales, gestion administrative du personnel, veille légale... Aujourd'hui, les tâches sont identiques mais le métier de gestionnaire de paie a changé.

Faire du gestionnaire de paie l'un des piliers de l'entreprise

Depuis 2020, le **volet numérique** est devenu indispensable. Les entreprises sont donc de plus en plus exigeantes dans le profil des gestionnaires de paie qu'elles cherchent à recruter.

En plus de leurs tâches habituelles, ces collaborateurs doivent désormais **collecter et exploiter les données** relatives aux collaborateurs : congés payés, heures supplémentaires, absences injustifiées, coût d'une embauche, qualité de vie au travail... Autant d'informations qui, une fois analysées, peuvent faire la différence. Les gestionnaires de paie jouent désormais un rôle clé dans l'orientation des **prises de décision** de l'entreprise. De plus en plus, ils collaborent étroitement avec les équipes des ressources humaines mais aussi le service Finance et la direction générale. Désormais, la fonction Paie est capable d'**optimiser les charges** de l'entreprise. Par exemple, une analyse de la masse salariale et des effectifs contribue à améliorer les besoins en trésorerie sur l'année.

Une sensibilisation aux enjeux de sécurité informatique

A l'heure de la digitalisation, les questionnements sur la sécurisation des données sont de plus en plus nombreux. Ils impliquent la **protection de données sensibles** telles que les informations personnelles (nom et prénom, date de naissance, adresse postale, numéro de téléphone et numéro de sécurité sociale) et financières (montant du salaire, coordonnées bancaires...) des salariés.

Les gestionnaires de paie doivent comprendre les risques inhérents à la manipulation de telles données pour maintenir la **conformité RGPD** (Réglementation Générale sur la Protection des Données). Fuite d'informations, destruction ou altération des données, espionnage industriel... une cyberattaque peut avoir de **lourdes conséquences pour l'entreprise**. Comment pallier ces risques ? Formations en e-learning sur la sécurité, mises en situation simulant des cyberattaques, apprentissage des bonnes pratiques (se déconnecter d'une session, éviter les pièges du phishing ou hameçonnage, repérer les malwares, etc.)... les possibilités sont nombreuses ! Notez que seules 47% des entreprises⁶ estiment avoir un bon **niveau de RGPD**.

Les logiciels Cegid sont des **solutions SaaS** qui répondent aux exigences de cette réglementation. Régulièrement, un audit de sécurité des applications et des fonctions fournies par les partenaires Cegid est réalisé. Une cellule dédiée à la veille permanente des nouvelles solutions de sécurité est également en place.



Comment piloter la paie à l'international ?

L'une des composantes majeures de la crise sanitaire est l'aspect législatif, imprévisible et complexe. Alors que la digitalisation s'est accélérée, comment les différents pays se sont-ils adaptés ?

De façon générale, les entreprises préfèrent une **gestion de la paie locale** (« domestic payroll management ») à une **gestion de la paie globale** (« global payroll management »), afin de prendre en compte les spécificités de la région où elles sont implantées.

Des **problématiques communes** peuvent cependant être identifiées : les erreurs de calculs, les retards de paiement, les délais immuables, les inquiétudes et questionnements des salariés, etc. Où en sont l'Espagne et les pays d'Amérique latine ?



Focus sur la gestion de la paie en Espagne

Tout comme pour l'Amérique latine, les gestionnaires de paie doivent être capable de composer avec les **spécificités propres à chaque région**.

Quelles sont les particularités de l'Espagne en matière de gestion de paie ?

L'Espagne compte dix-sept **communautés autonomes** : elles disposent toutes d'un parlement, d'un gouvernement et parfois d'une langue officielle (le catalan, le galicien et le basque) en plus du castillan. Ces institutions ont des **pouvoirs législatifs** ainsi que l'**autonomie politique** dans le cadre de leurs compétences et territoires.

Les **réglementations relatives à la paie** sont prises par le gouvernement mais n'en sont pas moins fastidieuses ! Rappelons que l'Espagne est le cinquième pays le plus complexe au monde⁷ en termes de gestion de la paie. Une position qui ne cesse de grimper depuis l'année 2017. Concrètement, où en est-on ?

- > La hausse de 8 % du salaire minimum interprofessionnel (SMI) pour l'année 2023. Le SMIC passe de 1 000 euros à 1080 euros brut par mois sur un total de quatorze mensualités⁸. Plusieurs augmentations successives ont eu lieu depuis 2018, soit une augmentation de 47% depuis 2018. D'où la nécessité de mettre en place une veille régulière pour les gestionnaires de paie !
- > L'obligation de la mise en place du **bulletin électronique** depuis 2021, visant à réduire les coûts, à améliorer l'image de marque de l'entreprise, à renforcer la sécurité des données ou encore à diminuer l'empreinte environnementale.

Absorber la complexité législative liée au Covid-19

Tout comme pour la France, l'Espagne a **accélééré ses réformes** en matière de gestion de paie depuis la pandémie de Covid-19. Deux changements légaux importants ont vu le jour depuis 2020 et sont à connaître.

Le premier point concerne les **ERTE** (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), à savoir le dispositif d'activité partielle. Lors du premier confinement, les entreprises touchées par la crise ne pouvaient pas se séparer de leurs équipes pour une période donnée. C'est à ce moment-là qu'il a été décidé de mettre en place un **régime simplifié de recours à l'activité partielle**. Il pouvait prendre la forme d'une réduction du temps de travail (de 10 à 70%) ou d'une suspension du contrat. Les travailleurs en activité partielle ont pu percevoir leurs allocations chômage, à savoir 70%⁹ du salaire

de base. A la **sortie du confinement**, les salariés impactés ont pu reprendre leurs missions et la gestion des salaires a été rétablie. Cette mesure a été synonyme de tension pour les gestionnaires de paie, qui ont dû la mettre en application dans des délais rapides. L'Espagne a décidé de prolonger le recours à l'activité partielle jusqu'en septembre 2022.

Le second point concerne les arrêts maladie. Auparavant, les salariés devaient eux-mêmes transmettre le document à leur employeur sous format papier, par courrier ou en main propre. Concrètement, le personnel médical donnait deux exemplaires à l'employé malade : ce dernier en gardait un et devait donner l'autre à son entreprise dans un délai de deux jours. Or, on sait que la pandémie a considérablement ralenti les processus. Cette transmission des documents à l'employeur a donc été digitalisée. A partir du 1^{er} avril 2023¹⁰, la Sécurité sociale (Sistema Nacional de Salud) transmettra directement les arrêts maladie à l'entreprise via des fichiers FIE. Une gain de temps et un soulagement pour les salariés, mais une nouvelle évolution à prendre en compte pour les gestionnaires de paie !

Connaître les conséquences d'une gestion défaillante de la paie

Comme pour la France, un pilotage de la paie poussif et inefficace impacte aussi bien les salariés que l'entreprise.

Les conséquences sont d'abord humaines. D'abord, on note une **perte de confiance** des collaborateurs en leur entreprise. Manque de transparence, tensions et incompréhensions, non-dits... Sachez que 32% des salariés espagnols¹¹ sont prêts à démissionner si leur **environnement de travail est toxique**. Si le **taux de turnover** est égal à 17%¹² dans le pays, il varie selon les communautés autonomes. Par exemple, ce taux peut atteindre les 23,4% en Andalousie et les 21,1% en Castille-La Manche. Au contraire, des régions comme le pays basque et la communauté valencienne sont moins touchées.

Ensuite, les conséquences sont économiques. Une entreprise qui commet des erreurs dans sa gestion

de la paie devra **régulariser les salaires**. En cas de retard de paiement, la loi espagnole permet aux salariés de demander 10% d'intérêts¹³ sur les sommes dues. Sur le long terme, les finances de l'entreprise peuvent être lourdement impactées par ces irrégularités.

S'appuyer sur un logiciel performant

Vous l'avez compris, il est essentiel d'utiliser un logiciel pour **piloter la paie en Espagne**. L'objectif ? Automatiser toutes les tâches qui peuvent l'être pour soulager vos collaborateurs des missions fastidieuses et complexes :

“ Nous disposions déjà de certaines fonctionnalités permettant d'éviter aux gestionnaires de paie de saisir les données manuellement. Avec l'arrivée du Covid-19, ce sujet est passé du stade de réflexion à celui de nécessité absolue. ”

Silvia Ayala De La Calle,
consultante pre-sales chez Cegid.

Les **bénéfices** sont nombreux. D'abord, vous avez la garantie d'une **paie toujours conforme**, quelles que soient la complexité des mesures qui entrent en vigueur. Vous bénéficiez d'une **totale maîtrise** sur vos données, vos déclaratifs et vos processus. Enfin, vous permettez aux gestionnaires de paie de retrouver leur **cœur de métier**. Ils pourront se consacrer à la résolution de problématiques spécifiques (cas particuliers, exceptions...) et à l'écoute des collaborateurs de l'entreprise. Un **climat de confiance** pourra être réinstauré.





Focus sur la gestion de la paie en Amérique latine

Comment réussir à piloter la paie dans un continent riche de 24 pays ? Voici le défi que doivent relever les professionnels ! Un **suivi local régulier et rigoureux** est indispensable pour réussir à absorber la complexité législative en vigueur en Argentine, au Brésil, au Chili ou encore en Colombie.

Comprendre les spécificités de chaque pays

Si la **digitalisation accélérée** a impacté l'ensemble des états sud-américains, les réglementations inhérentes à la pays varient selon les pays. Prenons l'exemple du bulletin de paie :

- > **En Colombie**, la résolution établissant les normes et les procédures de la dématérialisation de la paie est entrée en vigueur en **septembre 2021 pour les grandes entreprises**.
- > **Au Mexique**, la dématérialisation des bulletins de salaire a été rendue obligatoire le **1^{er} janvier 2017¹⁴** par le Système d'Administration Tributaire (Servicio de Administración Tributaria).
- > **Au Chili**, le bulletin de paie électronique est obligatoire **depuis 2017¹⁵** grâce à l'intervention de l'administration fiscale (Servicio de Impuestos Internos).
- > **En Uruguay**, le gouvernement a émis un décret autorisant les entreprises à transmettre aux salariés une fiche de paie dématérialisée à l'**été 2015¹⁶**.

Une explosion législative depuis l'apparition de la pandémie de Covid-19

L'Amérique latine a été particulièrement touchée par le virus. A l'automne 2021, en plus de plus de comptabiliser plus d'un million et demi de décès¹⁷, ce continent devait faire face à une importante **récession économique**. Une chute du PIB (produit intérieur brut) de 5,3% était d'ailleurs attendue à la fin de cette même année.

Face à ce chaos, les gouvernements ont pris des mesures pour tenter de freiner la pandémie mais aussi pour **soutenir les entreprises**. En **Argentine**, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale a été accordée aux entreprises éligibles au « Programme de Soutien d'Urgence à l'Emploi et à la Production ». Au **Mexique**, c'est l'outsourcing qui a été régularisé en 2021. En **Colombie**, la réforme de la fiscalité de novembre 2022 vise à réduire les écarts de revenus. Rappelons que la pandémie a plongé 3,5 millions de colombiens¹⁸ dans la pauvreté.

Identifier les symptômes d'une gestion de la paie défaillante

D'abord, un nombre accru de **réclamations** et de **demandes de précisions** de la part des salariés doit alerter. Cela peut rapidement dégénérer et instaurer un climat délétère au sein de l'entreprise. Perte de confiance en l'employeur, méfiance, tensions, baisse de la productivité... Sachez que 35% des

salariés brésiliens¹⁹ seraient prêts à **démissionner** s'ils trouvent leur environnement de travail toxique. Ce pourcentage peut grimper jusqu'à 45 pour chez les salariés argentins et jusqu'à 50 chez les salariés chiliens !

Cette vague de démissions peut porter préjudice à la **réputation de l'entreprise**, qui rencontrera des difficultés pour attirer de nouveaux talents. Il en résulte également une perte de revenus.

Simplifier les processus grâce à un logiciel de paie innovant

Un logiciel comme Cegid Peoplenet se met au service de l'**excellence opérationnelle**, notamment grâce à l'automatisation de la veille, du calcul des déclarations sociales, de la génération des bulletins de salaire ou encore des reportings (afin de produire des tableaux de bord clairs et rapidement opérationnels).

“ Nous avons déjà commencé à réfléchir à des fonctionnalités permettant d'éviter aux gestionnaires de paie de devoir saisir les données à la main. Avec l'arrivée du Covid-19, ce qui n'était qu'au stade de réflexion est devenu une véritable nécessité, ”

Federico Novelli,

Responsable du pôle Customer Care pour l'Amérique latine chez Cegid.

Dans le même temps, un tel logiciel permet d'améliorer l'**expérience collaborateur** : l'interface est personnalisable et les échanges sont facilités.



Conclusion

Réputée pour son côté fastidieux, rébarbatif et chronophage, la fonction Paie est en pleine mutation. C'est la pandémie de Covid-19 qui a mis en lumière la dimension critique de ce poste clé de l'entreprise. Face à l'entrée en vigueur de nouvelles mesures et à l'accélération de la digitalisation, les gestionnaires de paie ont dû s'adapter et travailler dans l'urgence. D'où la nécessité pour ces équipes de s'appuyer sur un logiciel de paie innovant, fiable et 100% cloud. Les bénéfices ? Une libération des tâches répétitives, une amélioration de l'expérience collaborateur... et une paie désormais conforme en toutes circonstances !



Bénéficiez d'une veille légale & conventionnelle, retrouvez votre sérénité avec une solution toujours à jour.

[Plus d'information sur les solutions Cegid](#)

Co-auteurs de l'ebook

Nous tenons à remercier tous les participants pour leurs contributions et leurs connaissances dans l'élaboration de cet ebook :

- Isabelle Van Cauwenberge, Responsable Pôle Légal de Cegid
- Benjamin Barbier, Responsable Produits de Cegid
- Fabrice Coutadeur, Directeur Produits de Cegid
- Mohamed Zaghrou, Directeur Marketing produit
- Silvia Ayala De La Calle, Consultante Avant-Vente de Cegid
- Federico Novelli, Responsable Pôle Customer Care

Sources :

1. https://www.ukg.fr/sites/default/files/legacy/kronos/resources/pdf/fr-FR/Trust%20in%20the%20Modern%20Workplace_A4_FR%20%281%29.pdf
2. https://www.alight.com/getmedia/705e567d-323e-4f49-bd30-cfce3060a435/Global_Payroll_Complexity_Index_report.pdf
3. <https://www.mercer.fr/newsroom/etude-2022-global-talent-trends.html>
4. <https://linkhumans.com/employer-branding-important/>
5. <https://clubdelapaye.com/wp-content/uploads/2020/11/Resultats-enquete.pdf>
6. <https://datalegaldrive.com/wp-content/uploads/2021/05/cp-enquete-rgpd.pdf>
7. https://www.alight.com/getmedia/705e567d-323e-4f49-bd30-cfce3060a435/Global_Payroll_Complexity_Index_report.pdf
8. <https://www.lesechos.fr/monde/europe/le-salaire-minimum-espagnol-augmente-de-8-1902442>
9. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/ES/covid-19-adaptation-du-droit-de-travail>
10. <https://www.eitb.eus/es/noticias/economia/detalle/9066430/a-partir-del-1-de-abril-de-2023-no-habra-que-presentar-bajas-medicas-en-papel-en-empresa/>
11. <https://workforceinsights.randstad.com/workmonitor-2023-success?submissionGuid=0263f1c2-f16e-4852-afe0-0d87aabedd23>
12. <https://rthsaludable.com/analisis-de-la-rotacion-laboral-en-espana-causas-y-previsiones-de-futuro/>
13. <https://laboro-spain.blogspot.com/2018/07/errores-nominas.html>
14. <https://infochannel.info/nomina-electronica-negocio-vigente/>
15. <https://www.sii.cl/noticias/2018/180118noti01er.htm>
16. <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/poder-ejecutivo-aprobo-decreto-sobre-utilizacion-recibo-sueldo-electronico>
17. https://www.lexpress.fr/monde/le-covid-19-a-fait-plus-de-1-5-million-de-morts-en-amerique-latine_2160140.html
18. <https://www.courrierinternational.com/article/le-chiffre-du-jour-en-colombie-la-pandemie-fait-des-ravages-chez-les-classes-moyennes>
19. <https://workforceinsights.randstad.com/workmonitor-2023-success?submissionGuid=0263f1c2-f16e-4852-afe0-0d87aabedd23>

À propos de Cegid :

Cegid est un acteur majeur des solutions de gestion cloud pour les professionnels des métiers de la Finance (ERP, trésorerie, fiscalité), des Ressources Humaines (paie, gestion des talents) et des secteurs de l'Expertise Comptable et du Retail. Fort de son expérience de leader des solutions de gestion cloud, Cegid s'engage dans la durée avec ses clients et accompagne la digitalisation des entreprises - de la TPE aux grands comptes - ainsi que des organisations publiques. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, associée à la maîtrise des nouvelles technologies et à une connaissance unique du réglementaire. Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et révèle toute la valeur des métiers de ses clients en leur apportant des solutions utiles et innovantes.

Cegid compte aujourd'hui 3 600 collaborateurs et vend ses solutions dans 130 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 632 M€ (au 31 décembre 2021). Pascal Houillon a rejoint Cegid en mars 2017, il en est le CEO.

cegid

Siège social

Cegid Group – 52 quai Paul Sédallian
69 279 Lyon Cedex 09

www.cegid.com/es

