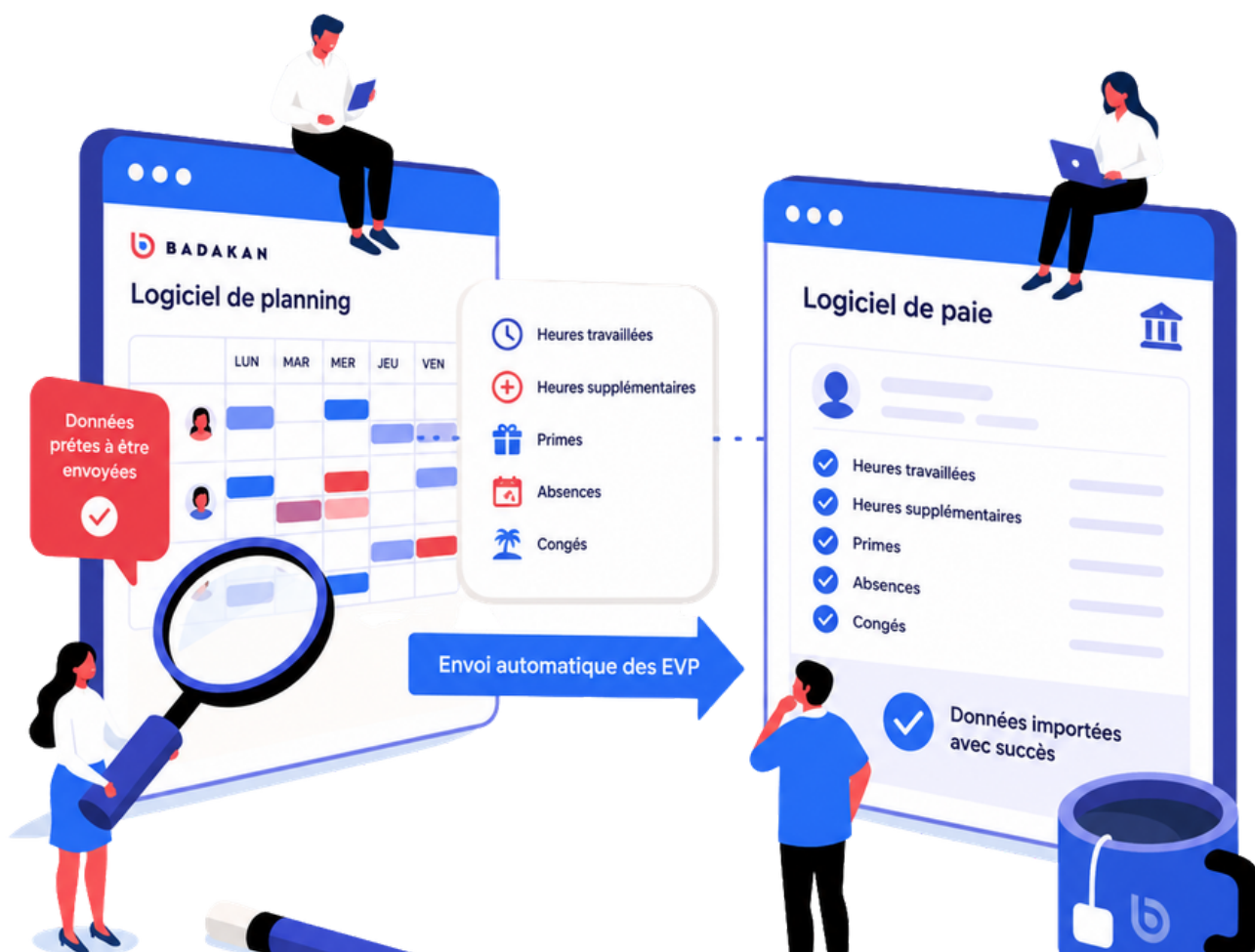


5 conseils pour fiabiliser ses EVP

en Hôtellerie Restauration

Le guide pour les équipes RH et paie de l'hôtellerie-restauration qui en ont assez des corrections en fin de mois.



Introduction

.....

Pourquoi la fiabilité de la paie commence dans le planning

La paie est l'un des processus les plus sensibles de l'entreprise. Un bulletin erroné, un oubli d'heures supplémentaires, une prime mal calculée... et la confiance peut se fragiliser très vite. Pourtant, dans la majorité des cas, l'erreur ne vient pas du logiciel de paie.

Elle trouve son origine en amont, dans la préparation et la transmission des Éléments Variables de Paie (EVP).

Aujourd'hui, la multiplication des outils (logiciel de planning, GTA, badgeuse, logiciel de paie, SIRH...) rend la circulation de l'information plus complexe. Sans processus clair, les risques sont nombreux : double saisie, mauvais paramétrage, codification incohérente, oublis de primes, retards de transmission...

Dans l'hôtellerie-restauration, la paie est rarement "simple". Entre les contrats saisonniers, les extras, les coupures, le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, les heures supplémentaires fréquentes, le turnover élevé... Les Éléments Variables de Paie (EVP) sont nombreux, mouvants et sensibles.

Résultat ? Des bulletins erronés, heures oubliées, primes mal majorées, tensions avec les équipes, temps administratif explosif. Et dans 90 % des cas, le problème ne vient pas du logiciel de paie. Il commence dans le planning.

Ce guide a pour objectif de vous donner l'essentiel du pratique pour :

- ✓ Comprendre précisément les EVP
- ✓ Identifier les points de rupture entre planning et paie
- ✓ Mettre en place un process fiable et reproductible
- ✓ Réduire les erreurs et la charge mentale des équipes RH et paie



“Une paie fiable, ça ne commence pas dans le logiciel. Ça commence dans le planning. Chaque variable compte, chaque détail a un impact.”

Charlotte GIOLI -Experte Paie chez Badakan

Éléments variables de paie

Définition, exemples, distinctions

Qu'est ce qu'un Élément Variable de Paie ?

Un Élément Variable de Paie est une donnée qui modifie la rémunération brute d'un salarié d'un mois à l'autre.

Contrairement au salaire de base prévu au contrat, l'EVP dépend de l'activité réelle, des absences ou d'événements spécifiques sur la période de paie.

Les EVP alimentent directement sur le calcul du brut, les cotisations sociales, la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Exemples d'EVP :

Le temps de travail	✓ Heures supplémentaires ✓ Heures complémentaires ✓ Heures de nuit ✓ Travail le dimanche / jours fériés ✓ Astreintes	 FOCUS HCR Indemnités ponctuelles repas (nourri sur place, panier repas, ticket restaurants) Heures de nuit et heures supplémentaires (majorations appliquées en fonction des tranches horaires définies par la convention) Primes de coupure (prise en compte des temps de repos entre deux services) et autres primes.
Les absences	✓ Congés payés ✓ RTT ✓ Arrêt maladie ✓ Accident du travail ✓ Congés exceptionnels	
Les primes et indemnités	✓ Prime panier ✓ Prime transport ✓ Prime d'objectif ✓ Prime d'ancienneté ✓ Indemnité de déplacement	



BON À SAVOIR

La liste exacte des EVP dépend de votre convention collective et de vos pratiques et règles internes.

Enjeu pour les DRH

Pourquoi bien gérer les variables de paie est essentiel ?

La transmission des EVP n'est pas qu'un sujet technique. Les éléments variables de paie impactent directement la conformité, la relation sociale et la performance financière.



> Risque réglementaire

Les EVP alimentent la Déclaration Sociale Nominative. Une donnée inexacte peut générer une anomalie déclarative, un contrôle et un redressement URSSAF.

> Risque social

Un bulletin erroné fragilise immédiatement la confiance. Même corrigée rapidement, l'erreur laisse une trace dans la relation employeur salarié et nuit à la satisfaction des collaborateurs.

> Risque financier

Une majoration mal appliquée ou une heure supplémentaire oubliée peut produire un écart significatif, surtout si l'erreur se répète sur plusieurs périodes.



LE CONSEIL DE BADAkan

Une paie fiable, c'est un facteur de confiance durable.
Formalisez donc un processus structuré de collecte, de validation et de transmission des EVP. Sécurisez les outils et fixez un calendrier de clôture strict

Pourquoi les erreurs apparaissent-elles ?

L'expérience terrain montre que les anomalies de paie proviennent majoritairement d'un défaut de cohérence entre les systèmes et d'un manque de contrôle en amont. Dans la grande majorité des situations, l'origine se situe avant l'édition du bulletin.

1. Paramétrages incohérents entre les outils

Les règles configurées dans le planning ne correspondent pas aux règles paramétrées dans le logiciel de paie.

Conséquences possibles :

- Déclenchement incorrect des heures supplémentaires
- Mauvaise application des majorations
- Écarts entre brut théorique et brut calculé

Un simple décalage de seuil peut générer des rappels significatifs.

2. Mauvaise codification des éléments

Un code absence ou un code prime mal mappé vers la mauvaise rubrique de paie entraîne un calcul erroné.

Exemples fréquents :

- Une absence non rémunérée intégrée comme absence indemnisée
- Une prime soumise à cotisations paramétrée comme exonérée
- Une indemnité traitée comme salaire brut

Chaque code doit correspondre à une rubrique précise et documentée.

3. Intégration incomplète des règles conventionnelles

Les spécificités de la convention HCR nécessitent un paramétrage précis :

- Seuils d'heures supplémentaires
- Majoration du travail de nuit
- Indemnités repas
- Gestion des coupures

Une règle mal intégrée produit une anomalie répétitive sur chaque bulletin concerné.

4. R saisie manuelle des données

Chaque ressaisie augmente mécaniquement le risque d'erreur.

Les doubles saisies entre planning, tableau Excel et logiciel de paie multiplient les points de fragilité.

L'automatisation sans contrôle n'est pas une solution. L'automatisation avec validation structurée est indispensable.

5. Retard ou défaut de transmission

Les données ne sont pas remontées à temps avant la clôture de paie.

➤ **Conséquences** : Décalage de paiement, report sur le mois suivant, régularisations complexes

Un calendrier strict de remontée des EVP est indispensable.

6. Données incomplètes ou non justifiées

- Absence de justificatif d'arrêt maladie.
- Oubli d'une prime exceptionnelle.
- Absence d'information sur une modification contractuelle.

Une donnée incomplète fausse le calcul et la DSN associée.

7. Erreur de taux ou de coefficient

Mauvaise application d'une majoration prévue par le Code du travail ou la convention collective.

➤ **Exemple** : Majoration 25 % appliquée au lieu de 50 %, Coefficient hiérarchique incorrect, Mauvaise base de calcul pour une prime
Ces erreurs ont un impact direct sur l'assiette des cotisations.

8. Absence de validation managériale ou RH

Les EVP qui sont transmis sans contrôle formel préalable.

Sans validation structurée :

- ✗ Les heures non validées remontent en paie
- ✗ Les anomalies ne sont pas détectées
- ✗ Les corrections interviennent après édition du bulletin



POINT CLÉ

La plupart des erreurs ne sont pas liées à la complexité réglementaire. Elles sont liées à un défaut de méthode, de paramétrage ou de contrôle.

Un processus structuré, documenté et piloté par des indicateurs réduit fortement le risque d'anomalie et de non-conformité.

Comment bien intégrer les EVP dans vos processus ?

1

Étape 1

SÉCURISER LA DONNÉE SOURCE DANS VOTRE LOGICIEL DE PLANNING



“ S’assurer que la donnée issue du planning est juridiquement et techniquement conforme est la première étape. Si les règles sont mal paramétrées dans l’outil planning, la paie appliquera mécaniquement des erreurs. La sécurisation des EVP commence dès la phase de déploiement. Il ne s’agit pas d’un simple branchement technique entre deux outils. C’est un projet structurant pour la gouvernance RH.

Charlotte GIOLI – Experte Paie chez Badakan

Points clés à contrôler dans Badakan ou votre logiciel de planning :

- › Durée contractuelle correctement enregistrée (hebdomadaire ou mensuelle)
- › Seuil de déclenchement des heures supplémentaires conforme au Code du travail
- › Paramétrage des majorations conventionnelles HCR
- › Codification distincte pour chaque type d’absence
- › Paramétrage précis des primes et indemnités

Contrôler systématiquement l’identité et le statut du salarié, le type de contrat, le taux horaire ou le forfait, ainsi que la date d’entrée et l’ancienneté.

2

Étape 2

PRIVILÉGIER L’EXPORT FICHIER AVANT TOUTE AUTOMATISATION ET TESTER LES DONNÉES RÉELLES AVANT TOUTE MISE EN PRODUCTION

“ Avant d’activer une API ou un connecteur automatique, je recommande toujours de passer par un export fichier dit plat, type CSV ou Excel. Cela permet de visualiser ligne par ligne les données transmises. On peut contrôler les volumes d’heures, les codes absences, les primes et vérifier la cohérence avant intégration dans le logiciel de paie.

Pourquoi c’est stratégique :

- › Permet un contrôle humain préalable
- › Identifie immédiatement les erreurs de mapping
- › Évite l’injection automatique d’une anomalie dans la paie
- › Sécurise les premières mises en production



RECOMMANDATION

Comparer et analyser systématiquement l’export et la transmission correcte avec un bulletin test. Vérifier les bases brutes, les majorations et les compteurs.

3

Étape 3

PARAMÉTRER RIGOUREUSEMENT LE LOGICIEL DE PAIE

“ La sécurisation ne s'arrête pas au planning. Le logiciel de paie doit être paramétré avec la même précision.

Points de vigilance côté paie :

- Correspondance exacte entre codes EVP et rubriques de paie
- Vérification des assiettes de cotisation
- Paramétrage des exonérations éventuelles
- Application correcte des plafonds
- Gestion spécifique des IJSS en cas de subrogation

Si la paie est externalisée :

- Formaliser les règles avec le cabinet comptable
- Valider ensemble le mapping des rubriques
- Documenter les spécificités internes

Chaque organisation a ses particularités. Le paramétrage doit refléter le fonctionnement réel.

4

Étape 4

CHOISIR LE MODE DE TRANSMISSION ADAPTÉ

Plusieurs options existent :

➤ Saisie manuelle dans le logiciel

adapté pour des petites équipes, mais des risques nombreux d'erreurs, tâches chronophages.

➤ Exports par fichiers plats (CSV, Excel) depuis le logiciel de planning

rapidité pour grands volumes mais nécessité de vérifier la cohérence des formats, conversions nécessaires.

➤ Interface directe ou API

moins d'erreurs, gain de temps, synchronisation instantanée mais nécessite une compatibilité des systèmes et parfois des développements spécifiques.

“ Lors d’un déploiement, je recommande de commencer par un export fichier. Le fichier plat permet une vérification humaine en amont. On contrôle les lignes avant intégration. L’API est performante, mais nécessite un paramétrage précis et agit directement sur les lignes de paie en temps réel. Une erreur de mapping peut donc produire un impact immédiat sur le bulletin. **Charlotte**



RECOMMANDATION

Démarrez en exports fichiers. Passez en API après stabilisation complète du paramétrage et après des tests concluants.

5

Étape 5

METTRE EN PLACE UN PROTOCOLE DE VÉRIFICATION SYSTÉMATIQUE

“ Il ne faut jamais considérer qu’un paramétrage est définitif. Chaque mise à jour logiciel ou évolution conventionnelle nécessite un nouveau contrôle.

Vérifications indispensables :

- Concordance brut planning versus brut paie
- Contrôle des écarts significatifs par rapport au mois précédent
- Vérification des bases de cotisations
- Test après chaque évolution réglementaire
- Audit annuel du paramétrage

Un contrôle croisé mensuel réduit fortement le risque d’erreur cumulative.

Conclusion

Sécuriser la transmission des EVP ne se limite pas à “bien paramétrer un logiciel”. C’est un processus global qui commence dès le planning et s’étend à chaque étape : collecte des données, contrôle, validation et transmission.

Chaque point de vigilance identifié dans ce guide : codification des absences et primes, gestion des heures supplémentaires et de nuit, suivi des coupures, choix du mode de transmission, tests avant automatiser, protocole de vérification contribue à réduire les erreurs, limiter les régularisations et protéger la relation avec vos salariés.

Un processus structuré et documenté permet également de fluidifier le travail des équipes RH, de gagner du temps sur les clôtures de paie et de rendre les audits internes ou externes plus simples. Dans un secteur aussi mouvant que l’hôtellerie-restauration, la fiabilité des EVP est un levier concret de performance, de conformité et de sérénité opérationnelle.



“ Un bon paramétrage repose sur trois piliers. Une donnée planning conforme au droit du travail, à la convention collective applicables et aux règles propres à votre établissement, un mapping exact dans le logiciel de paie et un contrôle humain avant validation finale. L’automatisation est un outil de performance. Elle ne remplace jamais la vigilance

Charlotte GIOLI - Experte Paie chez Badakan



Merci !



**Badakan est une solution RH
dédiée aux équipes terrain en
hôtellerie-restauration.**

La plateforme permet de gérer efficacement son personnel, planifier ses équipes, suivre les heures travaillées, jusqu'à la synchronisation des éléments variables de paie. La gestion sur le terrain est simplifiée et les données sont centralisées en un seul endroit.

Notre solution est évolutive et s'adapte facilement aux évolutions des besoins de ses utilisateurs. Badakan, c'est le choix d'une solution moderne, flexible et performante qui vous permettra de gagner en efficacité et d'améliorer votre rentabilité.

**Vous souhaitez en savoir plus ?
N'hésitez pas à nous contacter !**

Victor Penhoat

CO-FONDATEUR DE BADAKAN

victor@badakan.com

06 44 26 97 67



Je souhaite être rappelé(e)

Pour en savoir plus :
www.badakan.com

