



Complémentaire santé obligatoire



trois mois pour agir !

Shutterstock

Pays : France
Périodicité : Parution Irrégulière

STRATÉGIE // L'attachement des salariés à leur entreprise ne se joue pas uniquement au bas de la fiche de paie. Complémentaire santé, épargne salariale, prévoyance ou encore titres-services sont autant d'éléments qui renforcent le lien avec l'entreprise ou l'attractivité de celle-ci.

Réévaluer sa politique globale de motivation et de fidélisation des salariés

Le 1^{er} janvier 2016, le complémentaire santé deviendra obligatoire. Elle perdra du même coup son statut d'avantage offert par des employeurs soucieux de la santé et du pouvoir d'achat de leurs collaborateurs. Mais la liste des à-côtés du salaire, dans laquelle les entreprises sont de plus en plus incitées à piocher, reste dense. « Au fil des années, des avantages comme les titres-restaurant, la prévoyance ou la retraite complémentaire ont pris une importance telle que les employeurs ne peuvent plus les ignorer », assure Sophie Cavaliero, auteure de « Compensation & Benefits » (Gereso Édition, 2014).

Des stratégies sur mesure
Dans ce contexte, offrir un contrat de prévoyance, des chèques emploi-service ou un plan d'épargne destiné à recevoir une prime d'intéressement sont autant d'armes pour « attirer, rémunérer, motiver ou retenir », égrène Philippe Burger, associé capital humain chez Deloitte. « L'entreprise apparaît alors comme une structure qui a le souci de ses collaborateurs et les aide face aux aléas de la vie », observe Anne Cartier, fondatrice de l'Agence de conseil en communication interne et RH AC Conseil. Une approche « 100 % positive et sans risque », juge-t-elle, d'autant plus quand ces sujets sont cogérés avec les représentants du personnel et pilotés par des commissions de suivi paritaires. En matière de protection sociale comme d'épargne salariale, l'impact sur la fidélisation et la motivation des salariés sera



Une large gamme des outils disponibles permet aux chefs d'entreprise de construire des stratégies sur mesure. Photo Shutterstock

d'autant plus fort si l'entreprise propose de meilleures conditions que les contraintes légales. La large gamme de outils disponibles permet aux chefs d'entreprise de construire des stratégies sur mesure. Suivant le profil et l'âge des salariés, des chèques repas motiveront plus ou moins qu'une retraite complémentaire. « Les plus jeunes, encore en phase de construction de leur vie, seront surtout intéressés par les espèces sonnantes

et trebuchantes », avance Cyril Brégu, associé du cabinet People Base CBM. À l'inverse, « les cadres, contents que les niveaux de pension vont se dégrader, seront sensibles à des retraites complémentaires qui procurent une rémunération différée », complète Philippe Burger.

Le bilan social individuel
Les experts ont beau recommander le recours à ces dispositifs aussi favorables aux employeurs qu'aux

salariés, nombre d'entreprises, à commencer par les plus petites, hésitent à sauter le pas. « Ces sujets demandent une certaine expertise financière, juridique et fiscale, note Sophie Cavaliero. Or les spécialistes des "Comp & Ben" ne sont pas plus de 200 en France, le plus souvent employés par les grands groupes. Dans les PME, une personne dédiée à ces questions serait superflue, mais l'offre de services extérieurs est sûrement amenée à se développer. »

D'autres entreprises agissent, mais communiquent mal sur leurs avantages. Les salariés sont encore nombreux à n'avoir qu'une vague idée du montant de leur participation, de l'abondement de leur Perco ou du contenu de leur contrat de prévoyance. « Il n'est pas rare que certains se battent pour un bonus fiscalisé alors qu'ils obtiennent un accord sur l'intéressement rapporterait plus », observe Cyril Brégu. Le bilan

social individuel (BSI) prend peu à peu de l'ampleur. « Cette feuille de paie améliorée met en avant le travail des RH en détaillant ligne par ligne les composantes de la rémunération », résume Cyril Brégu. Mais « un focus annuel sur un dispositif peut être tout aussi pertinent », juge-t-il. À l'approche du 1^{er} janvier, les entreprises disposent d'une fenêtre de tir idéale pour valoriser leurs atouts. — **Alexia Eychenne**

L'AVIS DE... MANUÈLE PENNERA
Associée gérante du cabinet de conseil en rémunération Karente

« Attention à ne pas se substituer à un conseiller financier »

Épargne, santé, invalidité... L'entreprise s'engage sur des terrains privés, voire sensibles, pour les salariés. Quelles limites doit-elle veiller à ne pas dépasser ? Manuèle Pennera, associée gérante du cabinet de conseil en rémunération Karente, livre ses conseils aux dirigeants.

Y a-t-il des risques à se montrer trop intrusif lorsqu'une entreprise propose à ses salariés des avantages sociaux ?
La question de la bonne distance à conserver se pose en matière d'épargne salariale. Les collaborateurs peuvent légitimement se demander quelles sont les meilleures options financières pour placer leurs primes d'intéressement ou de participation. L'employeur a le devoir de leur communiquer tous les éléments dont il dispose sur les fonds auxquels ils ont accès et leurs échelles de risque. Il doit les informer sur les objectifs et la politique d'investissement, sur la durée des placements, mais ne surtout pas se substituer à un conseiller financier. Cela arrive parfois dans des entreprises qui croient bien faire. Mais ce n'est pas sans risque : les salariés peuvent tout à fait se retourner contre elles s'ils se sentent déçus par des placements trop ou pas assez

risqués. La frontière entre information et conseil peut être ténue. La meilleure attitude à adopter pour un dirigeant est de rester prudent, pédagogique, ou de confier cette tâche d'information à des consultants extérieurs.

En matière de mutuelle et de prévoyance, quels sont les impératifs à respecter en termes de confidentialité des informations ?
L'employeur pilote les comptes de la complémentaire santé, mais en aucun cas il ne doit avoir accès aux détails des consommations de soins. Le chef d'entreprise ne dispose que des comptes globaux nécessaires au pilotage du régime. Il arrive que les assureurs réclament une hausse des cotisations car celui-ci est déséquilibré. Dans ce cas, la communication de l'entreprise auprès des salariés doit plutôt porter sur des incitations, par exemple, à utiliser le réseau de soins adossé au contrat. Elle doit toujours prendre soin de ne jamais visser un employé en particulier. En matière de prévoyance également, l'employeur doit veiller au respect de l'anonymat des salariés dans les listes de cas transmises aux commissions de suivi. ■

Santé, prévoyance, épargne salariale, chèques services... les outils à la loupe

Les avantages sociaux et autres outils de complément de salaire ont chacun des atouts qui les rendent plus ou moins adaptés suivant le profil des entreprises. Revue de détail.

● SANTÉ, PRÉVOYANCE, RETRAITE
La complémentaire santé va devenir obligatoire, mais d'autres dispositifs renforcent l'attractivité des entreprises sur le terrain de la protection sociale. « La prévoyance, comme la retraite complémentaire, bénéficie de déductions fiscales et/ou sociales », souligne Laura Castineiras. Cependant, « les dispositifs d'épargne retraite restent complexes à manier, car interdépendants en termes de plafond, ce qui explique leur sous-développement quand ils ne sont pas rendus obligatoires, prévient-elle. Le plus sage est de ne s'en remettre qu'à un seul conseil qui aura une vision globale de l'entreprise, sous peine de risquer un rebroussement de l'Urssaf ».

● INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION
Qui dit motivation dit partage des résultats, un mécanisme loin d'être l'appanage des grands groupes. « L'intéressement et la participation sont les meilleurs outils pour rémunérer à moindre frais, assure Laura Castineiras, spécialiste rémunération et protection sociale chez Expert & Finance. Et contrairement à ce que pensent souvent les PME, ils peuvent être mis en place à partir d'un salarié. L'intéressement, facultatif, a été pensé comme un outil d'épargne, mais il dope aussi le



Côté épargne salariale, plusieurs formules permettent de collecter les sommes versées. Photo Shutterstock

« L'intéressement et la participation sont les meilleurs outils pour rémunérer à moindre frais. »
LAURA CASTINEIRAS
Spécialiste rémunération et protection sociale chez Expert & Finance

pouvoir d'achat car « les primes peuvent être affectées à un compte épargne ou perçues en cash ». La participation est obligatoire à partir de 50 salariés, mais accessible dès le premier. Attention toutefois, « sa formule de calcul peut sembler barbare aux TPE », prévient Laura Castineiras. A compter du 1^{er} janvier, la loi Macron va réduire le forfait social à 8 % pour les entreprises qui concluront pour la première fois un accord sur la participation ou l'intéressement.

● PLANS D'ÉPARGNE
Plusieurs « réceptacles » permettent d'accueillir l'épargne des employés, qu'elle vienne de l'intéressement et de la participation ou de leur salaire, complété par des abondements de l'employeur. « Le plan d'épargne entreprise (PEE) s'adapte à une épargne courte : les sommes sont bloquées cinq ans, mais il existe de multiples cas de déblocage anticipé », pointe Laura Castineiras. Utile pour convaincre les nouvelles générations, logiquement moins tenues par le plan épargne retraite complémentaire. Les sommes du Perco, en effet, ne sont utilisables qu'au départ en retraite, en cas d'invalidité, de surendettement, de décès et d'expiration des droits à l'assurance-chômage. Mais il existe un cas de déblocage « heureux » : l'achat de la résidence principale, autre point fort pour les jeunes actifs.

● TITRES DE SERVICE
Chèques - Déjeuner, Chèques - Vacances... Les titres de services forment une panoplie d'outils annexes qui, « en cumulé, procurent du pouvoir d'achat », rappelle Laura Castineiras. Les chèques cadeaux, par exemple, peuvent être distribués lors de douze événements fixes par l'Urssaf. L'employeur peut choisir les thématiques qui parlent le plus à ses équipes : tickets repas pour suppléer une cantine. Cesu peut concilier vies « pro » et « perso ». Les chèques emploi service universel préfinancés ouvrent droit à des services à la personne jusqu'à 1.830 euros par an et par salarié. — **A. E.**