
Les charges salariales ne sont pas assez optimisées

Dans un marché de l'emploi tendu, la recherche de profils qualifiés est un enjeu stratégique pour les entreprises dont certaines se livrent une véritable «guerre de talents». Pour attirer les meilleurs éléments, il faut pouvoir proposer un salaire compétitif. Or à ce jeu-là, les entreprises manquent parfois d'imagination et négligent d'optimiser les incitants contenus dans la législation. C'est ce qu'affirme Ayming, un consultant spécialisé dans l'audit des payrolls.

Gisements d'économies

D'après Ayming, il y a moyen, à coût égal ou moindre pour l'employeur, d'augmenter le salaire net, tout en préservant les droits à long terme des travailleurs (pension, pécule de vacances, etc.).

Les gisements d'économies sont multiples, et d'ailleurs souvent connus des directeurs des ressources humaines: incitant sur le précompte professionnel pour le travail d'équipe ou de nuit, optimisation du taux de cotisation en cas d'accident du travail, optimisation de la taxation légale sur les primes d'assurance groupe, ré-

cupération de subsides à l'embauche de travailleurs particuliers, incitant sur précompte pour des entreprises en zone d'aide, etc. «*Mais ces dispositifs sont souvent mal, ou sous-appliqués*», constate Laurie Pilo, directrice d'Ayming Belgium.

«*En travaillant les assiettes de salaires sur lesquelles les cotisations doivent (ou ne devraient pas) être appliquées, on peut faire des économies de charges ou récupérer des subsides importants*», assure-t-elle.

Laurie Pilo cite plusieurs exemples concrets: requalifier un bonus en prime à l'innovation, exonérer de charges une partie de la prime domicile-travail, ou encore utiliser les incitants sur précompte pour les heures supplémentaires. **J-P.B.**

«Il faut travailler les assiettes de salaires.»

LAURIE PILO
DIRECTRICE D'AYMING BELGIUM
