

# Optimiser le payroll pour booster l'attractivité

Pour les départements RH, les challenges sont nombreux, particulièrement pour le payroll. Heureusement, des solutions existent. Les explications de Laurie Pilo, Managing Director d'Ayming Belgium. **Texte** : Philippe Van Lil



Laurie Pilo

Managing Director d'Ayming Belgium

## Contexte difficile

« En Belgique plus qu'ailleurs, les départements RH sont confrontés à des défis de taille : trop peu de travailleurs qualifiés ; l'exigence du bilinguisme ; des offres d'emploi dépassant la demande dans le tertiaire ; le taux de vacances d'emplois le plus élevé de la zone euro ; un coût du travail parmi les plus élevés du monde ; le vieillissement de la population ; etc.

Nos entreprises ont aussi l'obligation de séduire les nouvelles générations, particulièrement exigeantes sur bien des points. Les RH doivent être attentifs à bien partager les valeurs, missions et culture de leur entreprise, à promouvoir leur environnement de travail agréable, à offrir des rémunérations compétitives et des opportunités de carrières et de formations. »

## Leviers d'actions

« Face à ce casse-tête à la belge, les DRH ont cependant des leviers d'actions. Une première règle est de prévenir et gérer proactivement les risques de redressement associés à un payroll non conforme à la législation sociale. Aujourd'hui, deux entreprises sur

trois contrôlées par l'ONSS connaissent un redressement. Certains risques peuvent être facilement évités en se posant les bonnes questions : les salaires versés dans l'entreprise sont-ils correctement chargés, tant pour le travailleur que pour l'employeur ? N'y a-t-il pas de risques de requalification de certains avantages en rémunérations au titre d'un contrôle fiscal ou social ? Etc.

---

**Il est possible de faire bénéficier les travailleurs d'un meilleur salaire net en revoyant les réglementaires de paie.**

Un autre réflexe est de générer des ressources pour financer les projets internes liés au bien-être au travail, à la formation ou encore à la mise en place d'une communication efficace. En travaillant les assiettes de salaires sur lesquelles les cotisations

doivent - ou non ! - être appliquées, on peut réaliser des économies de charges ou récupérer des subsides importants.

Il est également possible de faire bénéficier les travailleurs, à coût égal ou moindre, d'un meilleur salaire net, notamment en revoyant les réglementaires de paie. Enfin, les pratiques de calcul du payroll peuvent être revues. À cet égard, les règles du payroll découlant des lois et circulaires administratives sont largement soumises à interprétation ; appliquées à un payroll de plusieurs centaines de travailleurs, de petites différences peuvent créer de grandes distorsions et devenir sources de revenus quand elles sont corrigées. » ■

EN COLLABORATION AVEC



ayming.be