



L. J. P. P.

bureaux européens de l'entreprise. Tout est pris en charge, du transport au logement en passant par les repas et l'assurance, à raison de 4 000 € pour 27 jours.

L'option n'est possible qu'une seule fois et 5 à 8 volontaires sont tirés au sort par trimestre. Veedu a sauté sur cette occasion et pu partir à Berlin (Allemagne) rencontrer les commerciaux de son équipe. C'est avec ce type de « plus » que cette start-up cherche à faire la différence.

Titres-restaurants et forfaits mobilité durable

Mais dans l'ensemble, sur les 72 % de salariés qui déclarent avoir des avantages, ils sont 43 % à profiter de titres-restaurants, à raison de 10 € en moyenne par jour. Veedu y a aussi droit et « c'est important pour elle » : 8 € par jour, qu'elle garde plutôt pour faire ses courses mais qu'elle juge insuffisants.

Douglas, responsable business affairs pour une association sportive, est pour sa part satisfait de son passe Sodexo qui comprend notamment une carte de tickets-restaurants de 13 € par jour, dont 50 % de prise en charge par son employeur. Pourtant, d'après le sondage, les salariés aimeraient plutôt avoir 15 € par jour pour leur repas ou leurs courses alimentaires. Cycliste et contraint de se rendre quatre jours sur cinq à son

bureau, Douglas apprécie d'autant le forfait mobilité durable par le biais de l'application Skipr. Il lui assure le remboursement de ses trajets, l'indemnisation de ses kilomètres et ses réparations de vélo, jusqu'à 600 €, par an.

Vers un chèque énergie ?

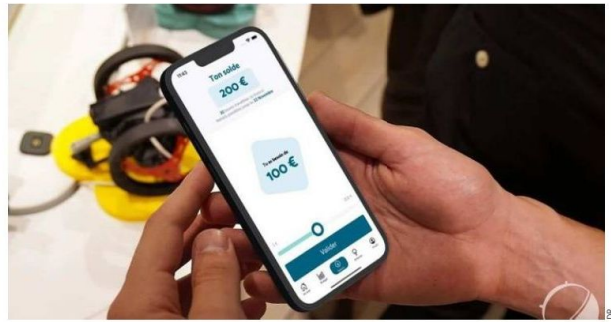
Face à tous ces avantages dont il est très content, Douglas admet qu'il préférerait une hausse de salaire, « au moins équivalente à leur montant ». Or, pour l'employeur, ils sont en général synonymes de réductions fiscales. D'où le souhait de Boris Jotreau d'inciter l'État à en créer de nouveaux. À commencer par le chèque énergie, dont les répondants sont 72 % à vouloir bénéficier à l'avenir, ou une aide à la « consommation vertueuse » pour encourager les achats responsables (50 %), ou bien encore un chèque santé (45 %) qui pourrait par exemple couvrir les dépassements d'honoraires des médecins.

Les acteurs positionnés sur ce marché des avantages salariaux sont nombreux. Qu'ils s'appellent Edenred, Benefiz, May, Sodexo, Swile ou Yooopies, « le potentiel est fort » confirme Boris Jotreau, dont les clients augmentent sensiblement la cagnotte annuelle de leurs collaborateurs.

* Sondage réalisé du 5 au 7 juillet auprès d'un échantillon de 1 000 personnes, salariées du secteur privé.

Certains employeurs accordent un forfait mobilité durable par le biais d'applications comme Skipr pour rembourser les trajets à vélo de leurs salariés, indemniser les kilomètres et régler les réparations.

89%
des salariés aimeraient que leur entreprise agisse plus pour soutenir leur pouvoir d'achat



Spayr est une des applications de versement d'avance sur salaire à la demande.

Un acompte sur salaire en deux clics

Ça change tout Plusieurs solutions permettent aux employeurs de répondre aux besoins de trésorerie urgents de leurs collaborateurs.

Florence Hubin

« **UN SALARIÉ** sur quatre est à découvert, pour une somme d'en moyenne 230 €. Et les agios représentent chaque année 7 milliards d'euros, au bénéfice des banques. Voilà le contexte financier », explique Louis Ajacques, cofondateur de la start-up Spayr, l'une des plateformes de virement des salaires à la demande. Stairwage, autre acteur de ce type de solution, est également parti de ce constat pour développer une application numérique permettant au salarié de demander le versement d'un acompte.

« L'acompte sur salaire est inscrit dans le Code du travail, rappelle le cofondateur de Spayr. Mais c'est compliqué et contraignant pour l'employeur. Chaque acompte nécessite 20 minutes de traitement. Et cela ne répond pas à l'urgence du salarié. Il faut en faire la demande au moins 72 heures avant pour qu'elle soit validée, et il y a un seul créneau dans le mois. » La solution proposée par Spayr est accessible 7 jours/7, 24h/24, en deux clics. Il suffit d'une validation par le manager.

« Nous sommes très satisfaits de la prestation et nous avons de très bons retours de nos collaborateurs », témoigne Foucauld Rontard, directeur des opérations chez Ipact, agence qui embauche des salariés en CDI qu'elle met ensuite à disposition de ses entreprises clientes. « Nous avons aujourd'hui 1 500 personnes en contrat, sur des métiers faiblement qualifiés et rémunérés, poursuit-il. Or, avec le smic, quand vous avez un imprévu dans le mois, comme une panne

de voiture, vous pouvez être très vite en difficulté. Nous considérons que l'accompagnement social de nos employés via l'acompte sur salaire est essentiel. Mais avec 1 500 personnes, le versement et le traitement des acomptes mobilisaient presque un employé à mi-temps. Sans compter la possibilité d'erreur, ou d'oubli d'une demande. Ce qui ne nous mettait pas à l'abri qu'une personne, faute d'acompte, ne puisse pas venir travailler car étant dans l'impossibilité de faire réparer sa voiture... Nous avons choisi Spayr car ils ont une vision très fine de l'enjeu social, qui correspondait à nos attentes. »

L'employeur fixe les paramètres

Chaque entreprise détermine elle-même les critères de déclenchement et de plafond des acomptes. « Notre outil est paramétrable par l'employeur, explique Louis Ajacques. Il peut décider d'un plafond de 300 €, généralement le montant de départ choisi par nos clients, et d'un nombre de demandes limitées par mois. »

La start-up propose deux tarifications aux entreprises : une facturation à l'utilisation, donc plus il y a de demandes d'acomptes, plus l'employeur paie cher ; un forfait (3 €/salarié/mois en moyenne). « L'entreprise provisionne un compte spécial dédié aux acomptes. Et nous effectuons le versement depuis celui-ci vers la banque du salarié, explique le dirigeant de Spayr. Nous pouvons aussi avancer la trésorerie aux entreprises, mais ça leur coûte plus cher. »

Chez Ipact, la simplicité d'utilisation de l'application a

séduit. Chaque salarié peut y consulter le solde de son salaire. « L'inscription est très facile, constate Foucauld Rontard. La personne fait une demande. Son manager reçoit un message. Il valide et le salarié reçoit l'argent en cinq secondes sur son compte. Nous avions peur de recevoir trop de notifications mais l'encadrant ne les regarde qu'une fois par jour. En cas d'urgence, le collaborateur peut aussi l'appeler pour lui demander une validation plus rapidement. Et le tableau de bord de Spayr nous permet d'avoir un suivi plus fin des demandes. La solution est déployée depuis trois mois et nous avons 30 % de salariés inscrits, mais je pense que nous allons vite atteindre 50 %. Nous enregistrons plus de demandes d'acomptes, mais pour des sommes plus faibles qu'avant, 200 € en moyenne. Et en tant qu'employeur, la prestation de Spayr ne me coûte pas plus cher, car son prix correspond pour l'instant à celui du traitement des acomptes en interne. »

Le directeur d'Ipact confie avoir craint un temps de perdre la main sur l'accompagnement social de ses salariés en externalisant et digitalisant le versement des acomptes. « Mais ce n'est pas le cas car Spayr me permet de leur proposer d'autres services, notamment d'orienter les personnes qui éprouvent des difficultés dans la gestion de leur budget vers une association de lutte contre le surendettement. » L'application peut aussi leur donner des astuces pour faire des économies, en leur fournissant par exemple la liste des stations-service où le carburant est moins cher.