

Plan cafétéria
pour chaque
employeur

La rémunération flexible : pourquoi et comment ?

acerta

Table des matières

- 01 **Plan cafétéria, un atout réalisable pour chaque employeur**
- 02 **Plan cafétéria : qu'est ce que c'est, pourquoi et combien ça coûte?**
- 03 **À qui s'adresse un plan cafétéria ?**
- 04 **Quelles sont les possibilités dans un plan cafétéria ?**
- 05 **Quelques faits plaidant en faveur du plan cafétéria**
- 06 **Comment démarrer un plan cafétéria ?**
Le Benefit Motivation Plan d'Acerta
- 07 **Demandez l'aide d'Acerta**



Plan cafétéria, un atout réalisable pour chaque employeur

Flexibilisation et individualisation sont les tendances de notre société. Le marché du travail et le mode de rémunération devraient donc, eux aussi, pouvoir être individuels et flexibles. Une enveloppe salariale personnelle et flexible – un plan cafétéria – est une solution intéressante et réalisable, pour chaque employeur.

Avec un plan cafétéria, vous répondez aux besoins individuels de vos collaborateurs. Il leur offre la possibilité de procéder eux-mêmes aux choix qui répondent le mieux à leurs besoins. Le fait que ces besoins soient différents pour chacun ne doit pas être un souci (de plus) pour l'employeur. Car un bon plan cafétéria fait choisir les travailleurs et garantit aux employeurs un coût salarial inchangé avec une administration qui reste gérable. En rémunérant ainsi vos collaborateurs de manière flexible, vous augmentez votre pouvoir d'attraction en tant qu'employeur, petit, moyen ou grand. Voilà qui est assurément bienvenu en ces temps de pénurie sur le marché du travail !

Maintenant que les obstacles disparaissent, que les préjugés vis-à-vis des formalités administratives s'effritent, que le contexte est favorable, que les pièces du puzzle s'assemblent et que la demande est plus grande qu'on le pensait, impossible de nier la plus-value du plan cafétéria. Acerta se fait un plaisir de vous aider à déployer pour votre entreprise un plan cafétéria réussi.

Benoît Caufriez

Directeur Acerta Consult

**Plan cafétéria :
qu'est ce que
c'est, pourquoi
et combien ça
coûte?**



Plan cafétéria : qu'est ce que c'est, pourquoi et combien ça coûte?

Qu'est-ce qu'un plan cafétéria ?

Un plan cafétéria est un menu de sélection établi par des employeurs à destination de travailleurs pour composer eux-mêmes leur enveloppe salariale.

Pourquoi un plan cafétéria ?

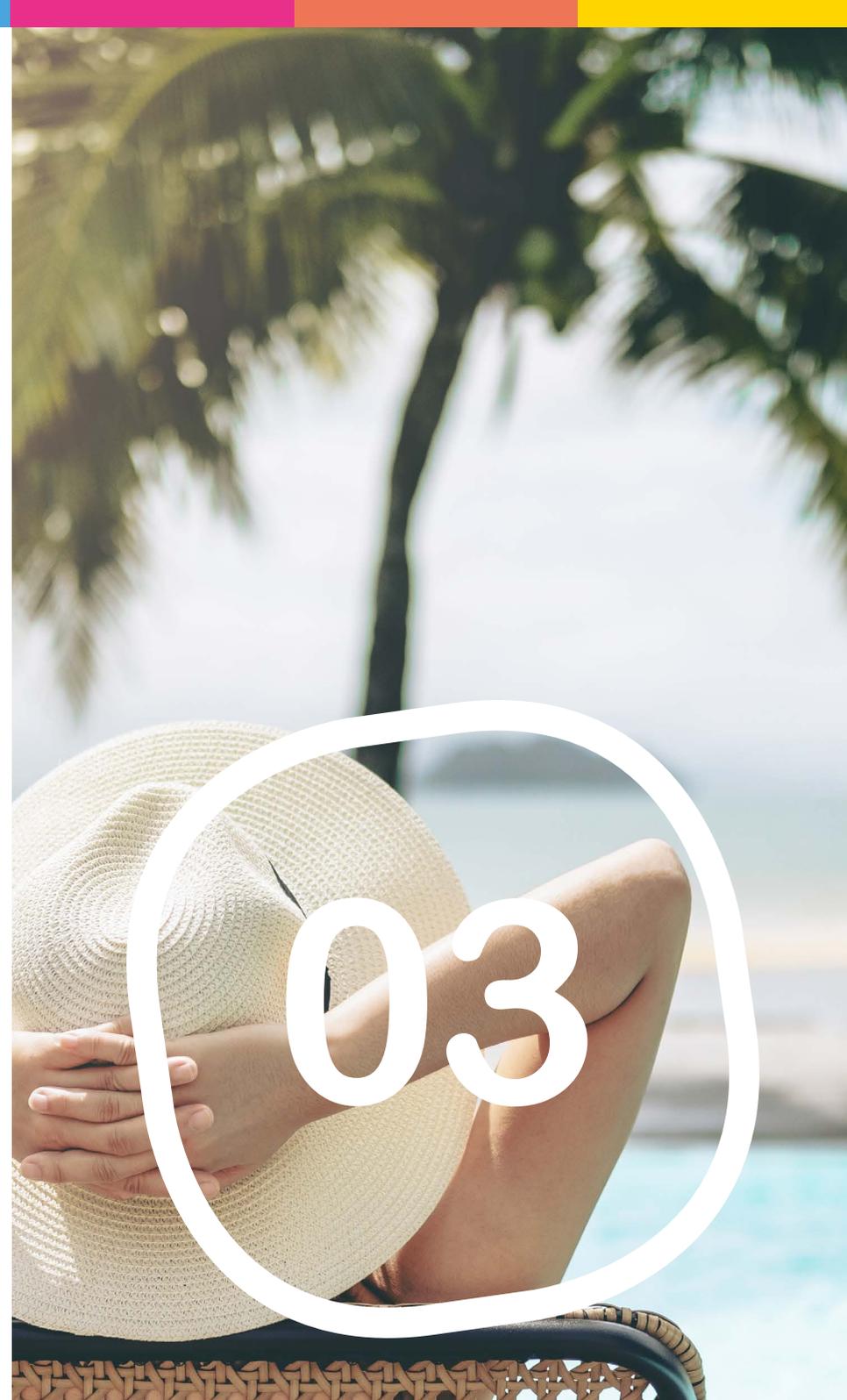
En raison de la pénurie sur le marché du travail, il est plus que jamais un défi d'avoir et de maintenir à bord une équipe de travailleurs motivée. Un salaire conforme au marché ne suffit plus. Avec une rémunération flexible individuelle, vous pouvez faire la différence.

La valeur réelle de 100 euros d'augmentation salariale, une voiture de société, des vacances supplémentaires ou un abonnement de fitness : cela dépend de l'appréciation individuelle par le travailleur individuel. Ce qui représente peanuts pour l'un peut être un boost pour l'autre. L'employeur qui propose dans son enveloppe salariale des options se rapprochant au maximum des priorités et besoins individuels de ses travailleurs tire de cette rémunération le plus grand rendement.

Que coûte un plan cafétéria ?

Rien. Avec ou sans plan cafétéria, le coût salarial reste le même. Au contraire, le plan cafétéria implique précisément une optimisation des ressources existantes. Un plan cafétéria signifie plus de valeur pour le travailleur, sans coût supplémentaire pour l'employeur. (Et ainsi à nouveau une plus-value pour l'employeur, car ce dernier en retient des collaborateurs particulièrement motivés.) Un plan cafétéria est un win-win.

À qui s'adresse un plan cafétéria ?



À qui s'adresse un plan cafétéria ?

À chaque travailleur : un plan cafétéria est toujours un plus ; il implique en effet une possibilité de participation active et de la plus-value.

À chaque employeur : dès le premier travailleur, un plan cafétéria est intéressant et réalisable.

Acerta, qui emploie plus de 1400 travailleurs, a elle-même depuis 2014 un petit et depuis 2016 un grand plan cafétéria. Elle offre aux travailleurs l'occasion de choisir librement parmi différentes options de mobilité : voiture, vélo, classe supérieure d'abonnements de train...

“

Je peux confirmer que l'établissement de notre plan cafétéria s'est déroulé de façon très fluide. Et que je me réjouis que nous ayons à présent un système établissant le coût salarial pour Boobook tout en maintenant des enveloppes salariales flexibles pour les collaborateurs. C'est très rassurant et c'est une base stable pour la poursuite de croissance.

”

Nicole Huyghe, Managing Director Boobook,
PME de 15 collaborateurs et cliente d'ACERTA

Plan cafétéria (pour) petit(s) et grand(s)

Vous pouvez parfaitement commencer par un petit plan cafétéria, avec seulement quelques options de sélection. Progressivement – par exemple, sur base annuelle –, vous pouvez envisager d'étendre le menu de sélection en fonction des demandes des travailleurs et des priorités de votre entreprise.

Le plan cafétéria est dans tous les cas une solution vous permettant de répondre constamment aux besoins changeants de toutes les parties. C'est une offre qui vous aide à rester concurrentiel, un atout pour attirer et retenir les collaborateurs.

Il est important de mentionner qu'un plan cafétéria est une proposition, et non une obligation. Vos travailleurs ne sont pas obligés d'y adhérer. Chaque choix auquel ils procèdent a en effet un impact sur le salaire net et sur d'autres éléments, tels que la pension légale et les allocations maladie et incapacité de travail. Chaque travailleur peut choisir ce qu'il juge important. Et si un travailleur préfère tout à l'ancienne, c'est possible aussi.

Les avantages d'un plan cafétéria en résumé :

- ▶ Pas de coût supplémentaire, mais davantage de valeur
- ▶ Davantage de possibilités de participation active, engagement accru
- ▶ Employeur plus attractif, rétention accrue

**Quelles sont
les possibilités
dans un plan
cafétéria ?**



Quelles sont les possibilités dans un plan cafétéria ?

Les choix qui figureront sur la « carte de menu » de votre plan cafétéria sont divers et innombrables, et les options évoluent au rythme des besoins changeants. Mieux vaut reprendre des avantages et composantes salariales qui s'inscrivent dans votre vision et dans vos valeurs d'entreprise ainsi que chez vos travailleurs. Une règle est toujours de vigueur : le plan cafétéria doit rester neutre sur le plan budgétaire pour l'employeur.

Quelles composantes salariales entrent, côté budget, en ligne de compte ?

- ▶ Prime de fin d'année
- ▶ Bonus
- ▶ Voiture de société
- ▶ Jours de vacances
- ▶ Salaire variable

Les éléments avec un coût salarial supérieur où vous payez des cotisations sociales et fiscales donnent un budget plus élevé. Vérifiez aussi toujours si la restitution d'une composante salariale est autorisée par la loi.

Quels avantages pouvez-vous proposer ?

Il existe **deux types** d'avantages :



Avantages en espèces, qui font augmenter le salaire net

(p. ex. un travailleur peut « vendre » des jours de vacances)



Avantages qui font baisser le salaire net,

mais pour lesquels le travailleur
reçoit autre chose à la place.

Cet « autre chose » peut être réparti en **quatre catégories** :



Mobilité

vélo de société, voiture de société, abonnement de parking, abonnement d'autopartage, transports en commun...



Santé et avantages sociaux complémentaires

des assurances médicales, une assurance assistance voyage...



Multimédia

smartphone, ordinateur portable, tablette...



Vie professionnelle/ vie privée

jours de congés extralégaux, accueil pour enfants, service de repassage, télétravail...

Quelques faits plaidant en faveur du plan cafétéria

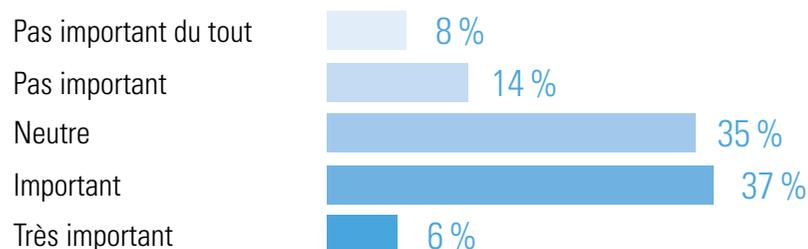


Quelques faits plaidant en faveur du plan cafétéria

Appréciation pour le plan cafétéria 1,5 fois plus grande auprès des travailleurs qu'auprès des employeurs

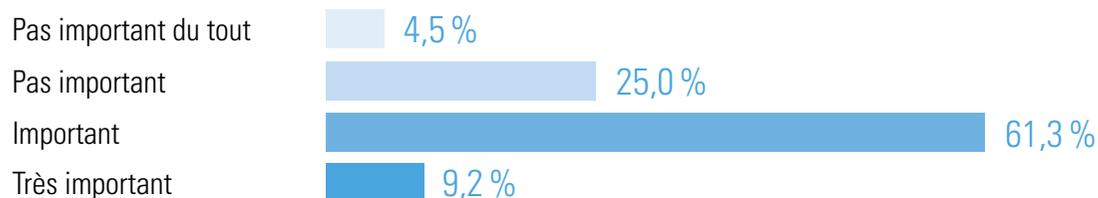
43 % des employeurs privilégient un plan cafétéria ; 70,5 % des travailleurs trouvent important de pouvoir procéder à leurs propres choix quant à la mise en œuvre de leur rémunération. En d'autres termes, l'appréciation pour un plan cafétéria est 1,5 fois plus grande auprès des travailleurs qu'auprès des employeurs. Les employeurs sous-estiment donc encore l'importance de la rémunération flexible et manquent ainsi des occasions de se démarquer.

Graphique 1 : importance pour les employeurs que les travailleurs puissent choisir leur enveloppe salariale



Source : questionnaire employeurs ACERTA 2019

Graphique 2 : importance pour les travailleurs de pouvoir choisir leur enveloppe salariale

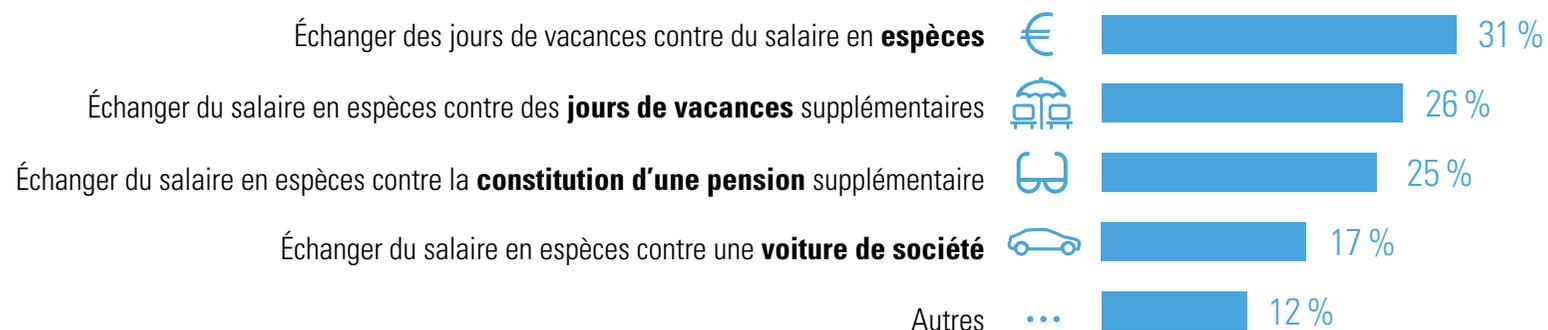


Source : questionnaire travailleurs ACERTA 2018

Options du plan cafétéria : le temps, plus populaire que la matière

Quelles options sont les plus populaires parmi les travailleurs ? Les vacances pèsent le plus lourd : plus de 1 sur 4 veut vendre (31 %) ou acheter (26 %) des vacances. Un quart veut de la pension supplémentaire. 17 % optent pour une voiture de société, qui n'arrive donc qu'en quatrième position et affiche un résultat nettement inférieur au top 3. Les employeurs ont donc assurément de la marge pour faire preuve de créativité, par exemple avec des vacances.

Graphique 3 : top 5 auprès des travailleurs des éléments populaires pour le plan cafétéria

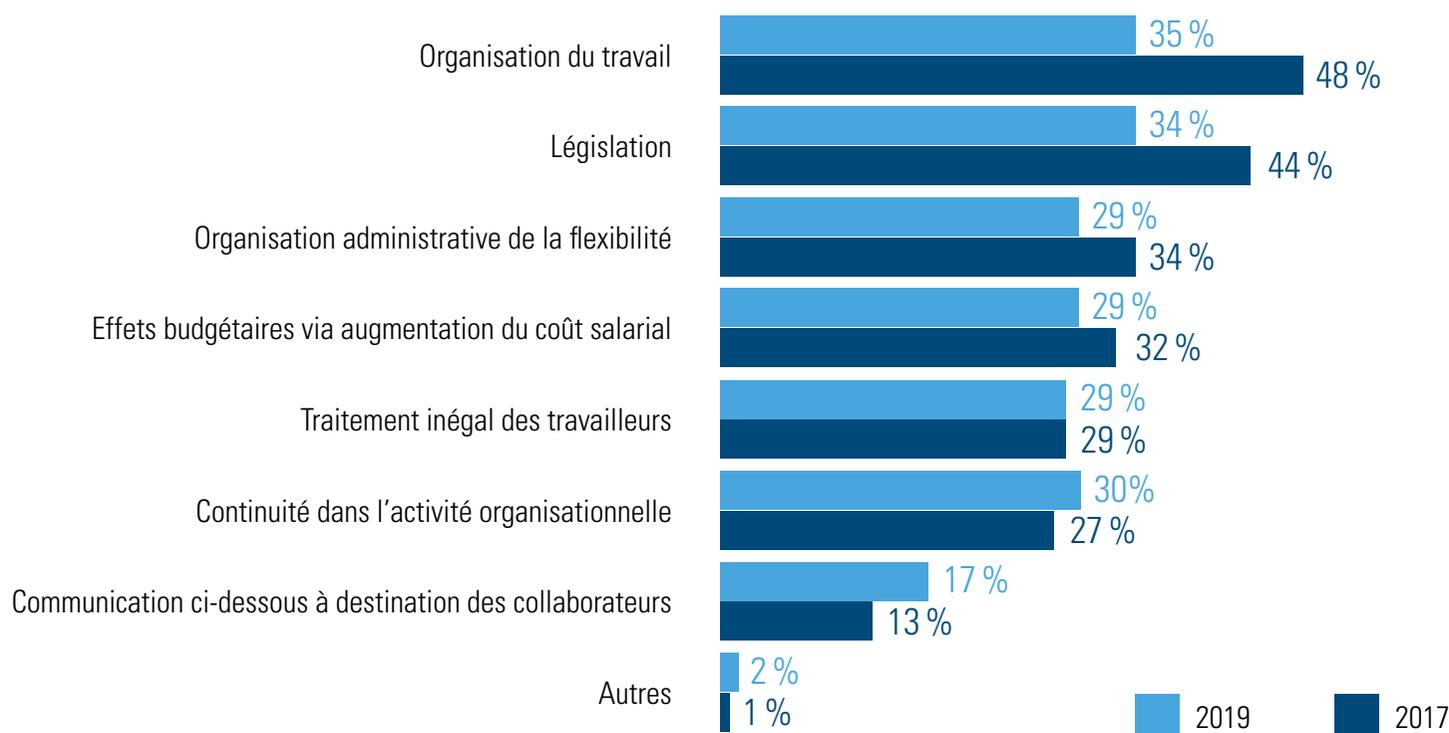


Source : questionnaire travailleurs ACERTA 2018

Les obstacles disparaissent

Le contexte juridique a longtemps formé un grand obstacle à l'instauration d'un plan cafétéria. Au plus il y a d'organisations qui se lancent, plus les préjugés vis-à-vis des formalités administratives s'effritent. Les employeurs ne jugent plus aussi insurmontables les obstacles majeurs (organisation de travail et législation) pour faire choisir aux travailleurs par eux-mêmes le mode de mise en œuvre de leur salaire avec des vacances, une formation, de la pension, une voiture de société, etc. : la réserve a baissé de 10 % en deux ans.

Graphique 4 : évolution des obstacles à la rémunération flexible 2017 – 2019



Source : questionnaire employeurs ACERTA 2019

**Comment
démarrer un
plan cafétéria ?
Le Benefit
Motivation Plan
d'Acerta**



06

Comment démarrer un plan cafétéria ? Le Benefit Motivation Plan d'Acerta

Une bonne préparation et un déploiement gérable sont les garanties du succès de votre plan cafétéria. inutile de réinventer la roue pour ce faire : Acerta a préparé pour vous, avec le « Benefit Motivation Plan », différentes solutions et outils pour faire du plan cafétéria un véritable outil RH.

Voici les étapes :



Étape 2 : mise en œuvre & politique

Choisir quels avantages vous voulez proposer, conformément à la vision et à la stratégie de votre organisation et à la demande de vos collaborateurs. Bien entendu, Acerta peut vous guider et vous conseiller pour procéder à des choix stratégiques.



Étape 1 : étude préliminaire & financement

Créer un inventaire des avantages actuels et vérifier quelles composantes salariales peuvent être flexibilisées. Déterminer comment ces avantages peuvent être financés.



Étape 4 : moment de sélection & calculs

Les travailleurs composent l'enveloppe salariale qu'ils souhaitent. Un modèle qui simule des calculs et un outil qui facilite les possibilités de choix les aident dans leur choix et vous aident en tant qu'employeur dans le cadre du traitement correct.



Étape 3 : architecture juridique

Adapter des sources juridiques pour rendre votre plan de rémunération flexible sans faille. Prévoir les politiques et modèles nécessaires qui formalisent les choix effectués. Et communiquer le tout à vos travailleurs.

Une fois les options fixées, ce que vos collaborateurs jugent un avantage pour eux-mêmes est totalement leur choix. Au moyen d'un outil en ligne, ils peuvent adhérer ou non aux différentes options. Les simulations sur le portail les aident à procéder à des choix. Le fait qu'ils puissent choisir est dans tous les cas une possibilité de participation active très concrète et cela à lui seul est déjà ressenti comme une appréciation supplémentaire.

Un plan cafétéria est un atout RH flexible, également dans le sens où les options peuvent évoluer au rythme des besoins changeants. Dans cette optique, nous recommandons une fois par an un moment de sélection, aussi bien pour l'employeur afin de soupeser le côté offre en termes de pertinence, que pour les travailleurs afin de réévaluer leurs choix.

Pour vous en tant qu'employeur, peu importe qui choisit quelle option. L'essentiel pour vous est que le coût salarial reste exactement le même.

**Demandez
l'aide
d'Acerta**



Demandez l'aide d'Acerta

Un plan cafétéria peut être un véritable atout RH à la condition d'être établi et suivi avec soin et de façon réfléchie. Pour la bonne expertise, vous pouvez faire appel à Acerta.

Vous avez une question sur la rémunération flexible ? Vous envisagez de démarrer un plan cafétéria ?

Contactez-nous au **02 474 01 06** ou via **legal.bruwal@acerta.be**

Plus d'informations sur les différentes formules du Benefit Motivation Plan d'Acerta:
acerta.be/fr/employeurs/plan-cafeteria/solutions

Plus d'informations ?

legal.bruwal@acerta.be
02 474 01 06

acerta

