



## Pouvoir d'achat : 5 solutions pour doper (temporairement) votre salaire



Krakenimages.com/Adobe Stock



Par Sarah Asali Journaliste emploi et formation professionnelle  
Publié le 29/07/2022 à 18h20

Avec l'envolée des prix à la consommation (+6,1% sur un an en juillet, selon une première estimation de l'Insee), les tensions sur le niveau des salaires en France sont particulièrement fortes. D'après un récent sondage mené par le cabinet de recrutement Robert Half, l'obtention d'une augmentation de salaire dans une autre entreprise est le premier critère qui pousse les salariés à quitter leur job.

Et certains employeurs l'ont bien compris. Dans son enquête sur les négociations annuelles obligatoires de 2022, le cabinet de conseil en ressources humaines Mercer révèle que les entreprises prévoient d'augmenter de 2,8% (taux médian) les salaires de leurs collaborateurs cette année. Pour rappel, ce taux s'élevait seulement à 2% en 2020 et à 1,41% l'an dernier. Malgré cette belle progression, le niveau d'augmentation prévu cette année reste bien en-deçà de celui de l'inflation. Il faut dire que toutes les entreprises n'ont pas la possibilité d'augmenter significativement tout ou partie de leurs salariés. Et celles-ci doivent particulièrement faire preuve d'innovation pour retenir leurs collaborateurs...

"La reprise de l'inflation est l'occasion pour les entreprises de repenser leurs politiques



salariales. L'une des manières de traiter ce sujet, c'est d'abord de prévoir de nouvelles solutions pour permettre aux salariés de faire face aux imprévus. Pour cela, il faut des mécanismes très simples", plaide **Bruno Mettling**, ancien directeur des ressources humaines d'Orange et fondateur du cabinet de conseils Topics. Pour compenser l'absence d'augmentation générale des salaires dans les entreprises qui ne peuvent pas en mettre en place, ou en complément de ces revalorisations dans les structures qui en ont les moyens, de nouveaux dispositifs permettant aux salariés de boucler plus facilement leurs fins de mois sont donc particulièrement bienvenus.

**>> Notre service - Trouvez la formation professionnelle qui dopera ou réorientera votre carrière grâce à notre moteur de recherche spécialisé (Commercial, Management, Gestion de projet, Langues, Santé ...) et entrez en contact avec un conseiller pour vous guider dans votre choix**

La monétisation des RTT non pris bientôt possible pour tous

Bonne nouvelle, les employeurs devraient bientôt disposer d'une nouvelle corde à leur arc pour soutenir le portefeuille de leurs salariés. Dans le cadre de l'examen du projet de budget rectificatif pour 2022, les députés ont ouvert la possibilité à l'ensemble des salariés du privé de renoncer, avec l'accord de leur employeur, à leurs RTT pour les convertir en rémunération. Les journées ou demi-journées travaillées dans le cadre de ce rachat de RTT devraient donner droit à une majoration de salaire d'au moins 10% chacune. Pour les salariés volontaires, une telle mesure leur permettrait donc de nettement gonfler leur rémunération. Il faut encore que le projet de loi soit définitivement validé par le Parlement pour que ce dispositif puisse voir le jour.

À LIRE AUSSI Il sera bientôt possible de convertir vos RTT en salaire

En attendant que cette mesure se concrétise, plusieurs solutions permettent déjà aux entreprises d'aider leurs salariés en cas de coup dur. Pour l'une d'entre elles, il s'agit d'un droit accordé aux salariés et que l'employeur ne peut donc pas refuser. La mise en place des autres dispositifs, en revanche, dépend du bon vouloir des entreprises... En plus de la future possibilité de monétiser les RTT, voici quatre solutions - encore peu répandues - que les employeurs peuvent mettre en place pour permettre à leurs salariés de faire face à un imprévu financier. Précisons qu'in fine, votre rémunération annuelle reste la même avec ces quatre dispositifs. Ils permettent seulement de doper votre salaire grâce à un paiement anticipé (ou de limiter vos dépenses mensuelles) à un moment précis.

L'avance sur salaire, pour obtenir un prêt de son entreprise

Un salarié peut demander auprès de son employeur, oralement ou par écrit, le paiement anticipé d'une partie de sa rémunération, pour des heures de travail qui n'ont pas encore été effectuées. C'est l'avance sur salaire. Il s'agit par exemple de demander le 25 août une partie de son salaire de septembre. Bon à savoir : il n'y a pas de montant plafond et le salarié peut demander la somme qu'il souhaite dans ce cadre. Mais l'employeur est libre d'accepter ou de refuser cette requête, sans avoir à se justifier. Un montant élevé risque donc de le désinciter à accepter.

Puisqu'il s'agit du paiement d'une partie du salaire par anticipation, pour des heures de travail que le salarié n'a pas encore effectuées, l'avance sur salaire prend la forme d'un prêt. Le salarié doit donc rembourser la somme versée par anticipation. Le plus souvent, cela se fait sous la forme d'une retenue sur salaire, les mois suivants. À noter que le montant du remboursement est encadré par la loi : il ne peut pas excéder, chaque mois, un dixième de la rémunération nette du salarié.

À LIRE AUSSI Augmentation de salaire : Est-ce obligatoire ? Comment la demander ?

L'acompte sur salaire, pour obtenir un paiement anticipé sans prêt

À ne pas confondre avec l'avance sur salaire, l'acompte permet d'obtenir le versement anticipé d'une somme correspondant à la rémunération d'un travail déjà effectué par le



salarié. Par ailleurs, contrairement à l'avance, le système d'acompte sur salaire est encadré. Ainsi, le montant que le salarié peut demander via l'acompte sur salaire doit correspondre à la moitié de sa rémunération mensuelle. Il faut attendre le 15 du mois en cours pour réaliser une demande auprès de son employeur.

Autre différence avec l'avance sur salaire : l'acompte sur salaire est un droit. Comme le prévoit l'article L3242-1 du code du travail, l'employeur doit accepter toute première demande d'acompte sur salaire. Ensuite, pour les sollicitations suivantes, l'entreprise peut refuser de verser un acompte sur salaire, sauf si des dispositions contraires sont prévues dans la convention collective.

À LIRE AUSSI Comment évaluer et formuler ses prétentions salariales ?

À noter qu'il est recommandé aux salariés de respecter un certain formalisme, afin de conserver une preuve écrite de leur demande. Mieux vaut donc solliciter son employeur par mail, voire par courrier. De quoi décourager certains salariés... Plusieurs start-up l'ont bien compris et proposent aux employeurs des services permettant d'accélérer les démarches. Rosaly, Spayr, Stairwage ou encore Salto ont développé des applications pour donner la possibilité aux salariés de réaliser en quelques clics seulement une demande d'acompte sur salaire.

La mensualisation du 13ème mois, pour gonfler son salaire

Dans les entreprises qui ont déjà mis en place une prime de 13ème mois, il est possible d'aller encore plus loin pour soutenir le portefeuille des salariés. De manière générale, les employeurs optent plutôt pour un versement unique de cette prime, en fin d'année. Mais pour permettre aux salariés d'arrondir leurs fins de mois, les entreprises peuvent proposer la mensualisation de la prime de 13ème mois. Dans ce cas, son montant est divisé par 12 et chaque fraction est versée tous les mois, en même temps que le salaire.

S'il s'agit d'une bonne solution de trésorerie, "les salariés préfèrent une véritable augmentation de salaire, plutôt que de doper artificiellement leur rémunération avec la mensualisation du 13ème mois", nuance toutefois **Bruno Mettling**. Les entreprises ont donc tout intérêt à mettre en place ce dispositif en complément d'augmentations générales des salaires, et non en remplacement.

À LIRE AUSSI 13e mois : quel impact ont les congés et arrêts maladie sur votre prime ?  
L'adaptation des horaires de travail, pour alléger la facture de la garde d'enfants

Il s'agit d'une solution assez simple, qui ne permet pas vraiment de doper momentanément les rémunérations, mais qui permettrait à certains salariés de réduire leurs dépenses mensuelles : l'adaptation des horaires de travail. En les autorisant à finir leur journée plus tôt, en contrepartie d'une prise de poste avancée, "cela permet aux salariés parents de limiter leur recours à un mode de garde pour leurs enfants, qui sont souvent très onéreux", indique **Bruno Mettling**.

Recevez nos dernières news Emploi, management, droits, chaque semaine **l'actualité de votre carrière**.

Inscrivez-vous gratuitement pour accéder aux articles exclusifs des 30 ans de Capital  
Ou je vais sur [capital.fr](http://capital.fr)

