

L'acompte sur salaire : transformer une obligation légale en outil de bien-être financier





01 | Tout savoir sur **l'acompte sur salaire et son fonctionnement** p. 4

p. 6 Le salaire à la demande : **une réponse en période d'inflation** | 02

03 | Comment **passer au salaire à la demande** avec Rosaly ? p. 8



INTRODUCTION

Un peu de **contexte**

“Lorsque les salariés ne s’inquiètent pas de leurs finances, ils sont plus productifs et engagés au travail.” - Étude Mercer sur le stress financier

En effet, **la santé financière de vos salariés, c’est la santé de votre entreprise.**

L’argent est l’une des principales causes de stress en France. Ce stress financier impacte l’activité professionnelle des salariés et constitue un véritable coût pour les entreprises.

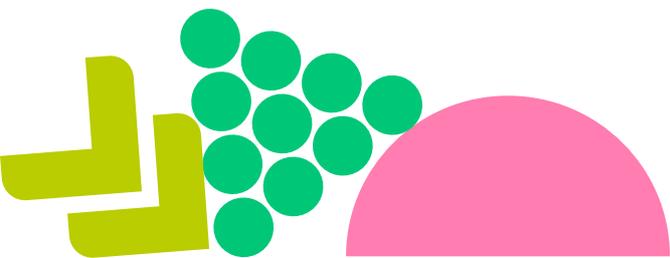
Rosalys est la première société à avoir lancé en France une solution de salaire à la demande grâce au traitement automatisé des demandes d’acompte sur salaire. L’objectif ? **Permettre aux entreprises de contribuer au bien-être financier de leurs salariés tout en simplifiant le quotidien des équipes RH.**

Le dispositif de salaire à la demande offre aux salariés une flexibilité rassurante et nécessaire dans un contexte économique incertain. Il aide les salariés à gérer les imprévus, à éviter la spirale des découverts bancaires, des crédits à la consommation et du surendettement.

En réduisant le stress financier de ses collaborateurs, l’entreprise facilite l’émancipation financière de ces derniers. Elle agit également sur **leur engagement et leur productivité.**

En donnant plus de flexibilité à sa politique de rémunération, l’entreprise renforce sa politique sociale, agit sur sa capacité à **attirer les meilleurs talents et les fidéliser.**

Vous souhaitez tirer profit de l’obligation légale que constitue l’acompte sur salaire pour accompagner la santé financière de vos salariés ? Dépoussiérer cet avantage salarié pour vous distinguer des concurrents de votre marché ? Ce livre blanc vous accompagne pas à pas dans cette démarche !



Tout savoir sur l'acompte sur salaire et son fonctionnement

L'acompte sur salaire en quelques mots

L'acompte sur salaire, c'est le **versement par anticipation** d'une partie du salaire mensuel. L'acompte sur salaire se base sur pour la période de travail déjà réalisé par le salarié. Il peut constituer **50% du salaire à partir du 15 du mois**. Ce paiement anticipé ne fait pas l'objet d'une fiche de paie intermédiaire. Son montant doit être indiqué dans la fiche de paie éditée en fin de mois.

→ 20%

des Français on déjà eu recours à l'acompte sur salaire.

Source : Étude Opinion Way pour Rosaly, octobre 2023

Acompte et avance sur salaire : une confusion bien trop fréquente

Le Code du Travail précise qu'un acompte sur salaire consiste au versement anticipé d'une partie de la rémunération mensuelle. Légalement, il peut correspondre à 50% du salaire et peut être demandé à partir du 15 du mois. La demande du salarié n'a pas à être motivée.

L'avance sur salaire, en revanche, est une somme versée pour un travail qui n'a pas encore été effectué. Elle équivaut à un prêt impliquant des modalités de remboursement que l'entreprise peut consentir ou non.

Acompte et avance sont soumis à des règles juridiques et comptables différentes. Leur impact sur l'équilibre financier des collaborateurs n'est pas le même non plus. L'acompte sur salaire, lorsqu'il est couplé à de l'éducation financière, est un véritable moyen de réduire le stress financier et éviter le découvert bancaire et les frais associés.

→ 46%

des Français sont à découvert au moins une fois par an. 19% une fois tous les mois.

Source : Enquête Poll&Roll pour Panorabanques

→ 81%

des Français pensent qu'il est préférable d'avoir recours à l'acompte sur salaire plutôt qu'au découvert bancaire

Source : Étude Opinion Way pour Rosaly, octobre 2023

- Selon le Code du Travail, une demande d'acompte sur salaire est effectuée après le 15 du mois, pour la première fois, et cela dans la limite de 50% du salaire mensuel, elle ne peut-être refusée par l'employeur (or 2% des demandes d'acompte sur salaire sont refusées*).

*Source : Étude Opinion Way pour Rosaly, octobre 2023



Un outil vieux comme le salaire, en pleine évolution

L'idée est novatrice et pourtant évidente. Car le salaire à la demande s'appuie sur l'obligation légale qu'est l'acompte sur salaire mais fluidifie son processus pour l'entreprise et étend sa flexibilité pour le salarié.

Celui-ci peut alors se verser en toute autonomie une partie de son salaire sans même attendre le 15 du mois.

Le salaire à la demande révolutionne la mensualisation de la paie sans alourdir le travail des équipes RH/paie grâce à l'automatisation des processus en facilitant l'accès de l'employé à son salaire gagné. Ce n'est ni une avance ni un crédit.

« 50% de nos collaborateurs demandaient des acomptes le 15 du mois. Maintenant ils peuvent le faire quand ils en ont besoin. »



Carine Legoux

Directrice Communication Interne et RSE,
Bertrand Hospitality (Groupe Bertrand)

Acompte sur salaire : vrai ou faux ?

1. L'acompte sur salaire est plafonné.

- VRAI.** La loi fixe un montant d'acompte sur salaire maximum égal à la moitié du salaire mensuel du salarié. L'accord d'entreprise peut prévoir un montant supérieur au montant légal et le salarié peut demander un acompte du montant souhaité s'il n'excède pas le temps de travail effectué. Au-delà, il s'agit d'une avance sur salaire.

3. Le salarié doit justifier le motif de sa demande auprès de l'employeur.

- FAUX.** Le motif de la demande est du strict ressort de la vie privée du salarié.

5. L'acompte sur salaire est disponible pour tous les collaborateurs.

- VRAI.** Il est accessible à tous les collaborateurs percevant un salaire mensuel. Qu'ils soient à temps plein ou partiel, en CDD, en CDI, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

2. Un salarié peut solliciter un acompte à tout moment.

- VRAI.** La loi limite le recours à l'acompte sur salaire à une fois par mois, après le 15. Le salarié peut cependant demander un acompte durant la première quinzaine du mois ou un second acompte, mais l'entreprise n'est pas dans l'obligation d'accepter.

4. L'acompte peut être versé en espèces.

- VRAI.** Si le montant n'excède pas 1500 € et en faisant signer un reçu d'acompte sur salaire.

6. L'acompte doit être accompagné d'un bulletin de paie intermédiaire.

- FAUX.** Inutile ! Seule une ligne « acompte sur salaire » doit figurer sur le bulletin de paie. Le montant de l'acompte est déduit du montant du salaire net à payer. C'est le montant brut total qui reste soumis aux charges sociales. La ligne « salaire net à verser » ne doit indiquer que le montant effectivement versé à la fin du mois.

Le salaire à la demande : **une réponse en période d'inflation**

Répondre aux nouveaux besoins des salariés, **impactés par l'inflation**

5,5 millions de Français actifs vivent en situation de découvert bancaire. Depuis plusieurs années, l'inflation bat son plein. Les entreprises tentent de suivre le rythme effréné mais atteignent leur limite quant à la revalorisation des salaires de leurs collaborateurs. Un contexte financier qui forcément, rebat les cartes pour bon nombre de Français créant ainsi de nouveaux besoins et notamment des besoins de flexibilité pour éviter le découvert bancaire et le surendettement. Une situation dont il est parfois difficile de sortir.

DES FINS DE MOIS **DE PLUS EN PLUS DIFFICILES**

→ **18%**

des Français vivent à découvert (Baromètre 2023 du Secours Populaire) et 47% des Français le sont au moins une fois par an.

→ **305€**

C'est le montant moyen du dépassement de découvert des Français.

Source : Étude Panorabanques 2023

→ **67%**

des Français appréhendent les dépenses imprévues.

Source : Étude Opinion Way pour Rosaly, février 2022

⊕ LE COÛT DU **STRESS FINANCIER**

Différentes études montrent que l'argent est la principale cause du stress en France.

Il a un impact sur la santé mentale, le sommeil et le relationnel d'une personne.

Et, par ricochet, sur son activité professionnelle, sa concentration et sa productivité. Le coût est non négligeable pour les entreprises !

49% des sondés consacrent entre 1 et 8 heures par mois sur leur lieu de travail à s'inquiéter de leurs difficultés financières.

Le prix de ces inquiétudes financières s'évalue entre 9 à 13% des coûts salariaux globaux.

Pour 1000 salariés, cela se chiffre à 604 000€.

Source : Étude Mercer sur le bien-être financier

« Avant la mise en place de Rosaly, c'était une personne sur dix qui faisait des acomptes sur salaire, et pourtant aujourd'hui, c'est 50% des salariés qui en font et donc une personne sur deux qui en a besoin et qui n'osait pas le demander. »



Cécile Ferlandin

DRH Bleu Libellule (groupe Provalliance)



LE SALAIRE À LA DEMANDE : UN SOUHAIT POUR LES SALARIÉS

→ 57%

des Français souhaiteraient bénéficier du salaire à la demande (70% pour les 18-24 ans, 65% pour les personnes dont les revenus du foyer sont inférieurs à 2 000€ par mois).

Source : Étude Opinion Way pour Rosaly, octobre 2023

→ 61%

des 18-24 ans souhaiteraient un rythme de versement des revenus plus réguliers qu'une fois par mois.

Source : Étude Opinion Way pour Rosaly, février 2022

→ 74%

de la génération Z n'est pas gênée à l'idée de demander un acompte sur salaire, notamment dans des périodes synonymes d'importantes dépenses comme les fêtes de fin d'année.

Source : Étude Buzzpress pour Rosaly, décembre 2023

Répondre aux problématiques des salariés : le nouveau besoin des organisations

La flexibilité est devenue une nouvelle norme du monde professionnel. La possibilité de travailler de manière flexible est d'ailleurs citée comme un facteur clé de motivation des millennials. Le salaire à la demande en est le corollaire dans la rémunération. « *De la même façon que les travailleurs mettent à disposition leurs talents et leurs contributions à la demande, ils s'attendent à une paie à la demande* », selon l'analyse du Global Payroll Management Institute.

Dans le contexte inflationniste et de crise, la notion de bien-être financier prend toute sa place dans les questions de qualité de vie au travail.

De l'autre côté, 61% des entreprises françaises déclaraient en mars 2023 avoir des difficultés à recruter et au premier trimestre de la même année, 530 000 démissions ont été enregistrées en France (un record depuis la création du baromètre trimestriel de la Dares en 2007).

⊕ DONNER LE SUPER-POUVOIR DE L'ÉMANCIPATION FINANCIÈRE

L'entreprise a toute sa place dans le débat sur la protection du pouvoir d'achat qui préoccupe l'ensemble des citoyens. Frais bancaires et intérêts des prêts à la consommation grèvent le reste à vivre des salariés déjà mis à mal par la crise. Avec la mise en place de l'application Rosaly, les salariés réalisent 534€ d'économies par an sur ces différents frais.

En facilitant le versement d'acompte sur salaire, l'entreprise place le sujet du reste à vivre de ses collaborateurs au cœur de sa politique salariale.

« Un jour, un collaborateur m'a dit qu'en fin de mois, quand il achetait sa baguette de pain 1€, il la payait en réalité 9€ à cause des agios. Son salaire, il l'a déjà acquis mais ne peux pas s'en servir avant la paie. Et là, je me suis dit que ce n'était pas normal, qu'il fallait un salaire à la semaine. »



Cécile Ferlandin

DRH Bleu Libellule (groupe Provalliance)

Comment passer au salaire à la demande **avec Rosaly ?**

Automatiser l'acompte sur salaire **et agir pour le bien-être financier des salariés**

Imaginée pour le bien-être des salariés, Rosaly est aussi pensée et conçue pour faciliter la vie de l'entreprise et faire gagner du temps aux équipes RH.

- ✔ Les employés effectuent leurs demandes d'acomptes sur salaire via l'application (et reçoivent le virement en 7 secondes).
- ✔ L'avance de trésorerie est versée par Rosaly pour l'entreprise afin d'optimiser le besoin en fonds de roulement.
- ✔ Le pilotage est simple pour les RH avec une interface synchronisée en temps réel avec le logiciel de paie et de gestion des activités et des temps.
- ✔ Le suivi précis des KPIs permet de connaître l'évolution du turnover, le temps RH économisé, l'avance de trésorerie, etc.
- ✔ La vision complète de l'utilisation de Rosaly indique le taux d'inscription et d'utilisation, le nombre d'acomptes réalisés, l'argent économisé par les employés, etc.

« Nous avons déjà l'habitude de faciliter les demandes d'acomptes sur salaire mais le processus était moins souple pour les collaborateurs. Les demandes étaient effectuées une fois par mois, à partir du 15 et les salariés devaient en informer leur manager. Une pratique bien ancrée dans le quotidien des collaborateurs qui étaient jusqu'à 50% à le faire de manière régulière. »



Carine Legoux

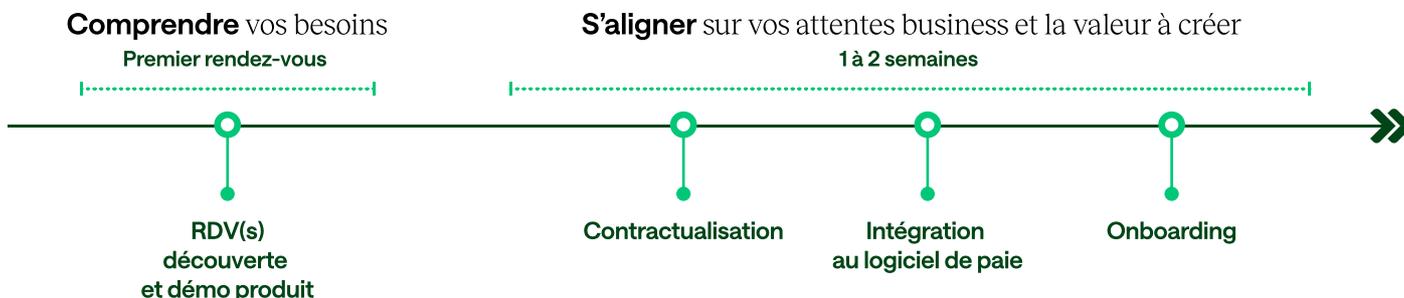
Directrice communication interne et RSE chez Bertrand Hospitality (Groupe Bertrand)





4 étapes clés pour déployer le salaire à la demande dans votre entreprises

Nos équipes techniques vous accompagnent avant, pendant et après la mise en place.



« Je savais qu'il y aurait un accompagnement pour déployer Rosaly, mais je ne m'attendais pas à un tel niveau de proximité avec les utilisateurs. »



Aurélie Fèvre

DRH Super U (Plascassier, Beaulieu-sur-Mer, Nice)

Un allié pour votre stratégie RH et votre politique sociale

Rosaly ne nécessite pas d'utilisation des ressources de l'entreprise. Ni en temps ni financièrement.

Solution simple et efficace, elle met fin au casse-tête administratif de l'acompte sur salaire et supprime les coûts de gestion des demandes des salariés. Nos clients constatent une baisse de 52h par mois de temps RH gagné (moyenne mensuelle pour une entreprise de 1000 salariés).

Elle est sans impact négatif sur la trésorerie, au contraire. Rosaly avance les acomptes sur salaire pour l'entreprise qui la rembourse en fin de mois.

-52 heures

de processus RH, en moyenne par mois
(pour une entreprise de 1 000 salariés)

« Nous avons à coeur de chercher les solutions les plus intelligentes pour renforcer notre politique de rémunération : revalorisation collective et individuelle, primes sur objectif, primes d'ancienneté, etc. Et aujourd'hui le salaire à la demande ! »



Aurélie Fèvre

DRH Super U (Plascassier, Beaulieu-sur-Mer, Nice)



Développer son attractivité **et sa capacité à fidéliser**

« Lorsque les salariés ne s'inquiètent pas de leurs finances, ils sont plus productifs et engagés au travail », conclut l'étude Mercer sur le bien-être financier.

Fidélisation, concentration et engagement sont améliorés par la mise en place de l'application Rosaly. Nos clients constatent une réduction du turnover et de l'absentéisme. Ils soulignent également une amélioration de la relation RH/salariés.

L'amélioration du bien-être financier, de l'expérience collaborateur et le renforcement de la politique sociale ont un impact fort aussi bien en interne que sur l'image et l'attractivité de l'entreprise. Simplifier l'acompte sur salaire en proposant une véritable formule de paie à la demande se révèle un atout en termes de recrutement des talents.

-27%

de turnover pour les salariés qui utilisent Rosaly versus ceux qui ne l'utilisent pas

+18%

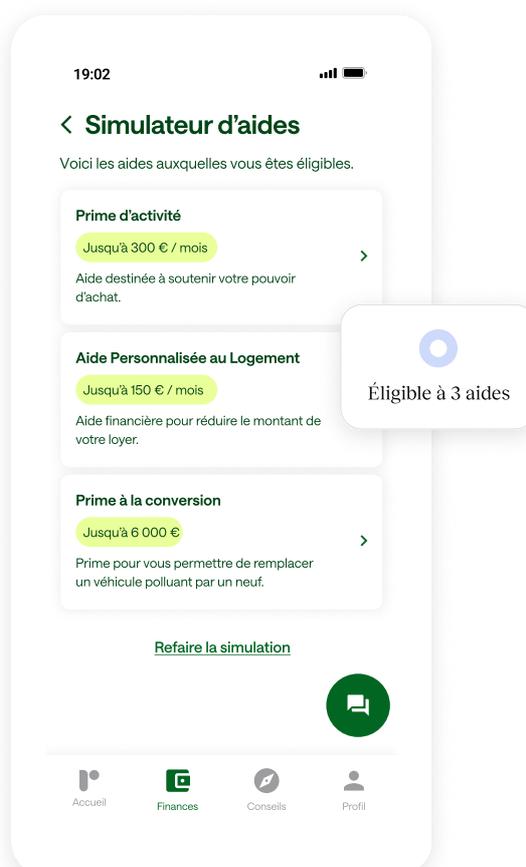
de candidatures reçues sur les offres d'emplois qui mentionnent le salaire à la demande avec Rosaly

Accompagnez les salariés **dans leur émancipation financière**

Parce que l'acompte sur salaire est un moyen et pas une fin, il faut aussi permettre à chaque salarié de trouver des réponses à ses questions d'argent, prendre des décisions financières éclairées, connaître les aides possibles... tout cela contribue à réduire le stress financier de vos employés.

Rosaly, ce n'est pas qu'une solution de salaire à la demande. C'est un dispositif complet d'émancipation financières pour les salariés qui comprend :

- Un bouclier anti-découvert
- un outil de catégorisation des dépenses pour mieux gérer son budget
- un simulateur d'aides pour tester son éligibilité à plus de 1 000 aides sociales
- un module d'échange pour poser toutes ses questions d'argent à des experts diplômés d'État, des CESF (Conseillers en Économie Sociale et Familiale)
- et tellement plus encore.





L'avantage salarié qui améliore le pouvoir d'achat de vos collaborateurs et révolutionne votre politique sociale

Rosaly est une société à impact social qui accompagne l'émancipation financière de plus de 100 000 salariés en Europe.

Rosaly permet aux entreprises de développer leur politique sociale et d'accompagner la santé financière de leurs salariés grâce à un dispositif complet qui donne aux collaborateurs de nouvelles solutions pour prendre de meilleures décisions financières, éviter le découvert bancaire et le recours au crédit à la consommation à travers des services tels que l'acompte sur salaire automatisé, un simulateur d'aides sociales, une messagerie permettant d'échanger à tout moment avec des experts en budgétisation, un bouclier anti-découvert, un catégorisateur de dépenses, etc.

Pour les entreprises, Rosaly est un avantage salarié qui permet de développer leur attractivité, leur capacité à fidéliser les talents tout en réduisant le temps et les coûts alloués à de nombreuses tâches RH tels que la gestion des demandes d'acompte sur salaire.

Élue "Meilleure Innovation RH" en 2023, Rosaly est une entreprise à mission certifiée ISO 27001 (le plus haut niveau d'exigence en matière de sécurité informatique), labellisée Great Place to Work, qui accompagne aujourd'hui plus de 350 clients dans les secteurs du retail, de la restauration, des services à la personne, de la logistique, de la construction, etc.

