

DAMIEN RISO

Directeur associé,
I&C - ABV FRANCE



Réformes Macron : une belle opportunité pour les stratégies RH

Le groupe MRS fête en 2019 ses 30 années d'activité dans la restauration d'entreprise. Cette ETI de 8 sociétés, 140 restaurants et 750 collaborateurs sert plus de 7 millions de repas par an sur tout le territoire français.

Nathalie DORVAUX, la Directrice des ressources humaines du groupe depuis 2015, doit accompagner la transformation de cette activité traditionnellement organisée sur « l'heure du déjeuner », alors que les clients désirent se restaurer dorénavant sur des tranches horaires plus larges.

À cette flexibilité de l'organisation du travail, s'ajoutent les objectifs de croissance de l'activité et de la compétitivité du groupe MRS, ainsi que le contexte social sur le pouvoir d'achat et le calendrier des évolutions réglementaires. En cela, il s'agit d'une situation jugée classique par beaucoup d'entre nous, puisque nous dépeignons l'agenda social 2019 d'une majorité de DRH.

Le témoignage de Nathalie est très intéressant parce qu'elle a décidé de faire des réformes du législateur un levier d'alignement de sa stratégie RH aux objectifs de son entreprise et aux attentes du personnel. Voici les options de gestion envisagées :

1 - L'appropriation de la réforme des heures supplémentaires et complémentaires : en dehors de leur possible exonération d'imposition pour le salarié, l'enjeu de l'exonération de charges salariales est un gain immédiat de salaire, au minimum de l'ordre de 20 % par heure supplémentaire.

2 - L'appropriation de la loi Pacte, avec la simplification de l'épargne salariale et la suppression du forfait social payé par l'employeur au titre de l'intéressement. Il s'agit



NATHALIE DORVAUX

DRH MRS GROUPE

“ Nathalie identifie des leviers de rémunération, de pouvoir d'achat, d'attractivité et de management dans un environnement de maîtrise de la masse salariale et de conformité réglementaire. ”

de développer l'outil de l'épargne salariale et de réviser sa finalité (épargne retraite, disponibilité, actionnariat). Il s'agit aussi de bénéficier d'un outil de management supplémentaire basé sur un dispositif de défiscalisation de « prime » au salarié, sachant que la condition d'éligibilité d'entreprises de 0 à 250 salariés s'apprécie en termes d'entité juridique et non en groupe.

3 - L'appropriation du « 100 % santé » : cette obligation de conformité des contrats de complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et d'ici 2021 pour l'audiologie implique une énième refonte des contrats de protection sociale. Elle implique également la renégociation avec les organismes assureurs qui, dans la tradition du métier, associent à tout changement du législateur une hausse tarifaire que subissent les entreprises et leurs salariés.

Clairement, Nathalie identifie des leviers de rémunération, de pouvoir d'achat, d'attractivité et de management dans un environnement de maîtrise de la masse salariale et de conformité réglementaire. Pour rappel, les réformes ont fait l'objet de décisions législatives à l'exception de la loi Pacte dont le vote définitif du texte n'a pas eu lieu au moment de la rédaction de cet article. ●