

■ Charges sociales - Le groupe Beaumanoir optimise sa masse salariale

Le groupe de prêt-à-porter féminin va récupérer plus d'un million d'euros après avoir actualisé et ajusté son logiciel de paie pour mieux prendre en compte les derniers textes de loi.

Cache-Cache, Patrice Bréal, Scottage, Bonobo... et désormais Morgan. En rachetant il y a quelques semaines la célèbre enseigne de prêt-à-porter féminin, le groupe familial Beaumanoir, implanté à Saint-Malo, a franchi un nouveau cap. A la tête de 1 250 points de vente dans le monde et de 5 000 salariés, le groupe doit absorber les 1 000 nouveaux magasins Morgan et ses 2 000 employés. Son chiffre d'affaires, de 640 millions d'euros en 2008, se gonflera en 2009 des 140 millions d'euros de la nouvelle enseigne. Face à une telle opération de croissance, qui suit un rythme déjà soutenu de développement sur ces dernières années, l'entreprise a décidé de mieux encadrer ses process de gestion. Elle a donc fait appel au cabinet Marianne Experts pour optimiser sa masse salariale. «Ceci rentre dans une démarche globale de l'entreprise : d'une part nous avons mis en place une direction achats qui vise l'optimisation des contrats, et nous cherchons d'autre part à mieux contrôler nos méthodes de gestion et de coûts» indique Benjamin Amice, directeur de la gestion RH de Beaumanoir. Deux collaborateurs de Marianne sont intervenus dans l'entreprise de juillet à octobre 2008. Après une journée d'audit, ils ont travaillé sur les documents délivrés par l'équipe RH, tels que les fichiers informatiques extraits du logiciel de paie. Deux axes étaient privilégiés : il s'agissait de réactualiser les interprétations des textes de loi que le groupe Beaumanoir avait pu réaliser, afin de les rendre optimales, et de réajuster les paramétrages du logiciel. «Les textes sont tellement complexes et ont évolué tellement vite, que c'est très difficile de suivre tout cela de près, à moins d'avoir en interne des ressources dédiées, ce qui n'est pas notre cas», souligne Benjamin Amice.

Huit points clés

Le cabinet **Marianne** a identifié huit points-clés qui permettraient de réaliser des gains significatifs. «Par exemple, dans notre méthode de calcul des avantages induits par la loi Fillon, nous ne prenons pas en compte toutes les heures rémunérées

comptabilisées à l'occasion du départ d'un salarié, ce qui a pour effet de minorer les réductions "Fillon", soit un manque à gagner pour le groupe», pointe du doigt le responsable de gestion RH.

Autre gisement de ressources : l'entreprise payait à tort de la taxe transport pour des salariés itinérants, comme les commerciaux. En effet, cette dernière n'est due que pour les employés qui ont un bureau fixe. Profitant du fait que l'une des sociétés

du groupe était en contrôle Urssaf, les collaborateurs de Marianne ont pu également solliciter directement les remboursements identifiés. «Nous avons déjà décidé de faire intervenir le cabinet à cette époque, mais le fait que l'Urssaf soit présent dans nos locaux nous a confortés dans l'idée de les mettre autour de la table pour simplifier les choses», précise Benjamin Amice. Le cabinet a également aidé l'entreprise sur la possibilité de mise en place d'un VLU (versement en lieu unique) afin de simplifier les échanges avec l'Urssaf. Ce dispositif permet aux entreprises de centraliser auprès d'une seule Urssaf (dite de liaison) les opérations liées aux versements des cotisations. Conformément à la loi, l'analyse globale du cabinet sur les fiches de paie s'est portée sur les trois dernières années, ainsi que sur le potentiel des deux années à venir. Soit une étude sur les années 2006 à 2010 incluse. «Les économies trouvées sont globalement des réductions de charges que, par manque de connaissance des textes, nous n'avions pas assez optimisées», résume Benjamin Amice. Au total, l'entreprise s'apprête à toucher «une somme supérieure à un million d'euros». A ce jour, le groupe

Beaumanoir est en cours de recouvrement de l'intégralité de l'enveloppe. Ces remboursements de l'Urssaf arrivent, depuis décembre 2008, sous forme de crédits sur la somme que l'entreprise doit régler pour le mois suivant. ■ Marion Kindermans



Benjamin Amice, directeur de la gestion RH, Beaumanoir

«Les économies trouvées sont globalement des réductions de charges que, par manque de connaissance des textes, nous n'avions pas assez optimisées.»