

Repère

Le Livret d'Epargne Salariale - Transformer une contrainte légale en opportunité pour adopter une démarche de communication pédagogique et valorisante.

La Loi du 30 décembre 2006 portant sur la réforme de l'Epargne Salariale impose aux entreprises, entre autres mesures, la remise d'un Livret d'Epargne Salariale au salarié, dès la signature de son contrat de travail. Bien que le législateur ne se soit pas prononcé sur la forme du document, il exige une présentation détaillée de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Face à la multiplicité des dispositifs d'épargne salariale (et des passerelles possibles) et au flot de réformes afférentes (Retraite, Epargne Salariale, Sécurité Sociale), les salariés investissent dans les supports d'épargne salariale mis à leur disposition sans toujours en maîtriser parfaitement les impacts immédiats et différés.

La contrainte du Livret d'Epargne Salariale imposée par la Loi du 30 décembre 2006 se révèle être une bonne occasion pour l'entreprise de répondre aux besoins d'information et de compréhension des salariés sur le sujet.

En effet, en présentant sur un même support l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise (PEE, PERCO, Actionnariat salarié ...) tout en expliquant, par exemple de façon pédagogique le système de retraite en France (et la réforme de la Loi Fillon), ce Livret permet aux salariés de mieux maîtriser les enjeux liés à l'épargne salariale et ainsi de réaliser les arbitrages adaptés à leur situation personnelle entre les différents supports d'investissement.

Le Livret d'Epargne Salariale fait également converger les intérêts des salariés avec ceux de l'entreprise car il privilégie une vision globale du dispositif plutôt qu'une vision fragmentée par produit. Les salariés sont ainsi mieux outillés pour mesurer l'intérêt d'un tel dispositif, et l'entreprise valorise sa politique de rémunération totale en réaffirmant, par le biais du Livret, le rôle de l'épargne salariale dans le package de rémunération.

Sandrine Fleury

Directrice pôle Communication interne des entreprises – Hewitt France

sandrine.fleury@hewitt.com

Tél : 01 55 63 23 23