

# Les compléments salariaux suisses ont augmenté en 2006

L'Office fédéral de la statistique a réalisé en 2006 une troisième enquête sur les compléments salariaux ("Fringe Benefits") dans l'économie suisse. Toutes les entreprises de plus de 250 personnes ont été interrogées, de même qu'un échantillon de petites et moyennes entreprises (PME). Outre le secteur public fédéral, l'enquête a également porté pour la première fois sur les administrations et entreprises du secteur public cantonal. Il ressort des résultats de l'enquête que les systèmes salariaux varient de plus en plus dans les grandes entreprises comme dans les PME. En 2006, 46% des entreprises et administrations de dix personnes et plus ont distribué des compléments salariaux à leur personnel. Cette proportion a augmenté de 7% par rapport à 2004, surtout dans les entreprises de 10 à 250 personnes. De plus, l'étude montre clairement que ce sont les entreprises où les salaires sont les meilleurs qui offrent de tels compléments.

## Près d'une entreprise sur deux distribue des compléments salariaux

En 2006, 46% des entreprises et administrations de dix personnes et plus – soit les trois quarts (76%)<sup>1</sup> des emplois des secteurs secondaire et tertiaire de l'économie suisse – ont distribué des compléments salariaux à leur personnel (voir encadré 1). Cette proportion augmente avec la taille de l'entreprise. 45% des entreprises de 10 à 250 personnes ont octroyé de tels avantages, contre 82% des entreprises de plus de 250 personnes.

Par rapport à 2004, la proportion d'entreprises distribuant des compléments salariaux s'est accrue de 7 points (39% en 2004). Cette progression est surtout le fait des entreprises de 10 à 250 personnes dont le pourcentage est passé à 45% (38% en 2004). La proportion des grandes entreprises distribuant des compléments salariaux est restée inchangée entre 2004 et 2006.

## Les salaires sont plus élevés dans les entreprises distribuant des compléments salariaux

Les entreprises qui distribuent des compléments salariaux paient en principe des salaires plus élevés que les autres. Leur salaire mensuel brut est estimé – en se basant sur l'*Enquête sur la structure des salaires* pour 2006 –, à 6015 francs (médiane). Il dépasse ainsi de 211 francs celui versé ailleurs. On estime qu'en 2004, les entreprises accordant de tels compléments ont payé en moyenne 147 francs de salaire de plus que les autres.



**Judith Häfliger**  
Section Salaires et conditions de travail,  
Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel

## Voitures, II<sup>e</sup> pilier, téléphone mobile, centres sportifs et congé de paternité

Les compléments salariaux suivants ont été distribués le plus souvent en 2006:

- *voiture de société à usage privé*: 62% des entreprises (63% pour celles de 10 à 250 personnes, 48% pour celles de plus de 250 personnes);
- *participation au II<sup>e</sup> pilier au-delà de la part obligatoire*: 44% des entreprises (43% et 64%);
- *téléphone mobile à usage privé*: 41% des entreprises (41% et 41%);
- *divers services et produits gratuits ou à prix réduit*: 24% des entreprises (23% et 43%).

En dehors des compléments salariaux précédemment cités, les entreprises distribuent des chèques Reka et des abonnements de train; elles offrent des intérêts préférentiels, des entrées dans des centres sportifs, des congés de paternités, des primes d'assurance sur la vie ou la maladie (voir graphique 1).

L'importance de ces prestations en nature varie selon la taille de l'entreprise. La participation au II<sup>e</sup> pilier (au-delà de la part obligatoire) occupe la première place parmi les

Encadré 1

### Définition

Selon Eurostat<sup>a</sup>, les compléments salariaux correspondent aux «salaires et traitements bruts en nature», c'est-à-dire aux biens et services dont disposent les personnes salariées par l'intermédiaire de l'entreprise ou de l'unité locale. Ils se composent des éléments suivants:

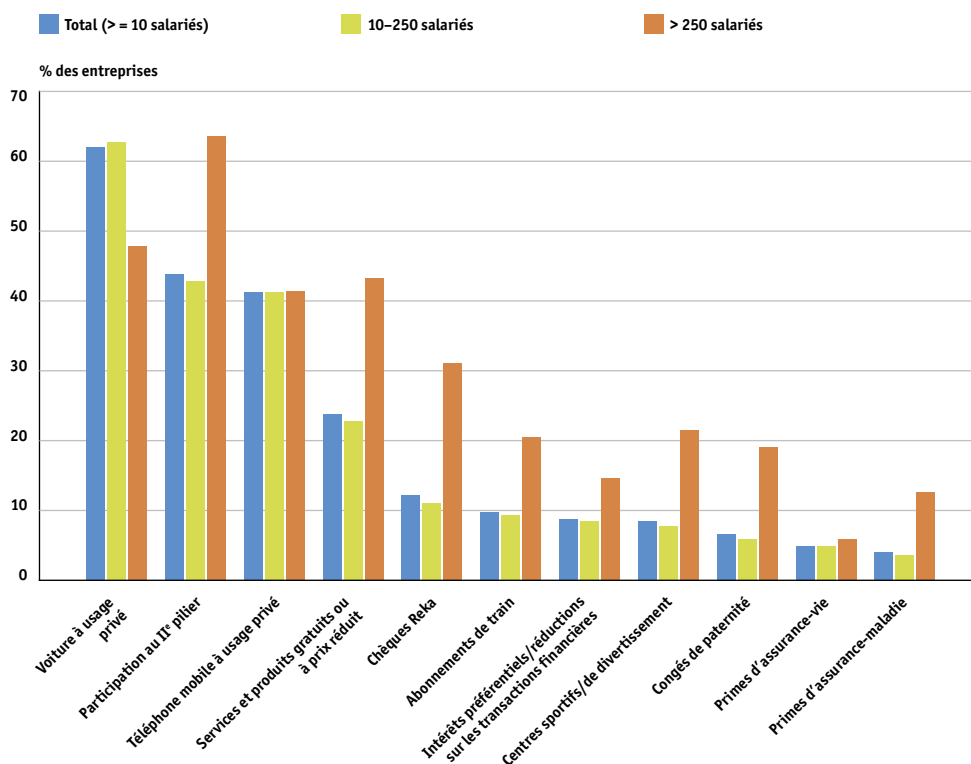
- produits de l'entreprise;
- tout autre produit ou service gratuit ou à prix réduit;
- facilités de logement;
- voitures de société (à usage privé);
- prestations sociales indirectes à la charge de l'employeur: frais pour les cantines et les chèques-repas, installations et services culturels, sportifs et de loisirs, jardins d'enfants et crèches, frais de transport pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail, groupements d'achat, versements à des fonds syndicaux, dépenses du comité d'entreprise, etc.

a Office statistique des Communautés européennes. Eurostat se base sur la définition en vigueur dans le Système européen de comptabilité nationale et régionale (SEC-95).

1 Source: Recensement des entreprises 2005.  
2 La part de ces compléments salariaux se base sur une estimation réalisée à partir des données 2006 de l'enquête sur la structure des salaires.

Graphique 1

## Compléments salariaux les plus fréquents selon la taille de l'entreprise, 2006



Source: OFS / La Vie économique

compléments salariaux distribués dans les grandes entreprises de plus de 250 personnes. Viennent ensuite, par ordre décroissant, la voiture de société à usage privé, les produits et services gratuits ou à prix réduit ainsi que le téléphone mobile à usage privé. Les entreprises de 10 à 250 personnes proposent plus souvent un véhicule à usage privé que celles de plus de 250 personnes. La proportion d'entreprises offrant un téléphone mobile à usage privé est comparable dans toutes les catégories d'entreprises. Tous les autres types de prestations en nature sont surtout accordés dans les grandes entreprises.

Deux types de compléments salariaux ont surtout gagné en importance par rapport à 2004: la participation au II<sup>e</sup> pilier (au-delà de la part obligatoire) et la mise à disposition à usage privé d'un véhicule de société. Les entreprises suisses ont par contre offert moins de produits et de services gratuits ou à prix réduit à leur personnel en 2006.

### Près de la moitié des entreprises octroient des compléments salariaux à tout leur personnel

49% des entreprises qui distribuent des compléments salariaux allouent des prestations en nature à tout le personnel. On consi-

tate ici aussi des différences considérables selon la taille des entreprises: plus des trois quarts (77%) de celles de plus de 250 personnes en font profiter l'ensemble du personnel. Ce n'est le cas, en revanche, que de 48% des entreprises de 10 à 250 personnes.

43% des sociétés réservent ces prestations à leurs cadres supérieurs, moyens ou inférieurs. Parmi les entreprises de 10 à 250 personnes, 44% sont dans ce cas, contre 15% seulement de celles de plus de 250 personnes. Par rapport à 2004, davantage d'entreprises les distribuent à tout leur personnel.

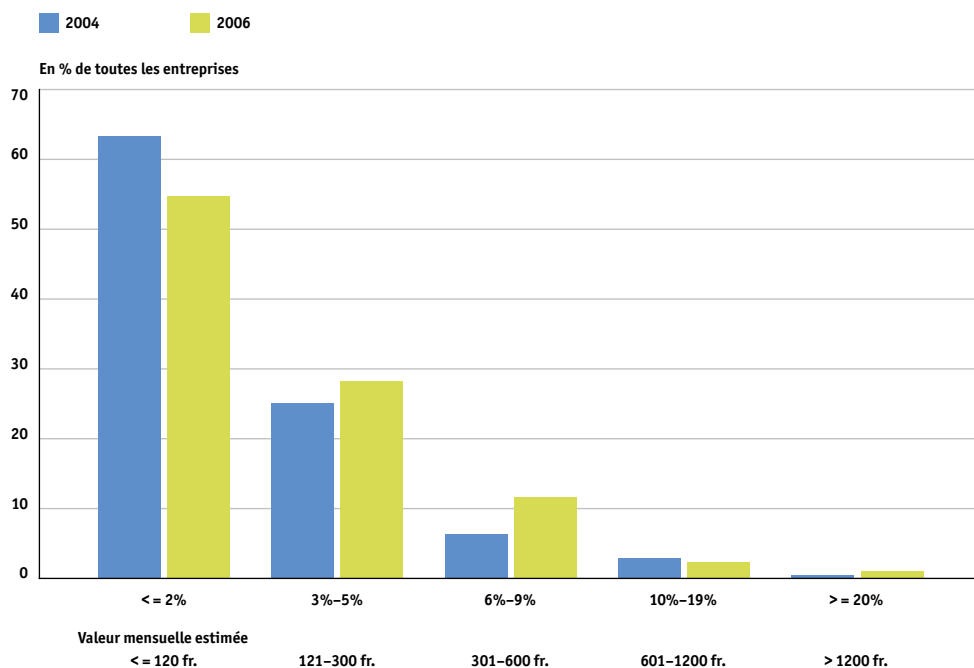
### Jusqu'à 5% du salaire brut dans la plupart des entreprises

Les compléments salariaux représentent jusqu'à 2% du salaire brut dans plus de la moitié des entreprises (55%). Leur valeur estimée atteint jusqu'à 120 francs par mois et par personne<sup>2</sup>. Dans 28% des entreprises, ils représentent entre 3 et 5% du salaire brut, soit un montant estimé variant entre 121 et 300 francs par mois. 12% des entreprises distribuent des compléments salariaux représentant entre 6 et 9% du salaire brut ou une valeur estimée comprise entre 301 et 600 francs par mois.

Les entreprises de 10 à 250 personnes distribuent plus souvent de petits complé-

Graphique 2

Répartition des entreprises selon la part du salaire brut que représentent les compléments salariaux, 2004 et 2006



Source: OFS / La Vie économique

ments salariaux atteignant jusqu'à 2% du salaire brut que celles de plus de 250 personnes (55% contre 63%). Par rapport à 2004, les entreprises ont dans l'ensemble augmenté la proportion des compléments distribués (voir *graphique 2*). Ceux qui ne dépassent pas 2% du salaire brut ont reculé de 8 points (63% en 2004). En revanche, le nombre d'entreprises qui offrent des compléments salariaux compris entre 6 et 9% du salaire brut a augmenté.

### De petits compléments salariaux pour tous, davantage pour les cadres

Les compléments salariaux allant jusqu'à 2% du salaire brut sont souvent octroyés à l'ensemble du personnel (58% des entreprises); 33% seulement les réservent à leurs cadres. À l'inverse, dans les entreprises où ils sont plus élevés, on les distribue essentiellement aux cadres et plus rarement à l'ensemble du personnel. 54% des entreprises qui distribuent des compléments salariaux représentant entre 3 et 5% du salaire brut les octroient exclusivement aux cadres. C'est également le cas de 59% des entreprises où ces avantages représentent entre 6 et 9% du salaire brut (voir *graphique 3*).

### La répartition varie selon la branche

Au total, 71% des salariés bénéficient de prestations en nature. On constate, cependant,

des écarts importants entre les branches économiques. Dans certaines d'entre elles, plus de 80% des employés y ont droit. C'est le cas, dans le *secteur secondaire*, de l'*industrie alimentaire* et de la *fabrication d'équipements électriques*. Des compléments salariaux sont distribués à plus de 85% du personnel dans certaines branches du *secteur tertiaire* telles que les *banques*, les *assurances* et le *commerce de détail*. Dans d'autres branches, seul 60% du personnel en bénéficie: c'est le cas de la *construction* et de la *métallurgie* dans le *secteur secondaire* et des *activités récréatives, culturelles et sportives* dans le *secteur tertiaire*. Dans l'*hôtellerie et la restauration*, moins de la moitié du personnel reçoit des compléments salariaux (voir *tableau 1*).

### Des compléments salariaux moins fréquents et plus faibles dans le secteur public

En plus du secteur public fédéral, l'enquête de 2006 porte aussi pour la première fois sur les unités administratives et entreprises publiques des cantons. Elle dresse ainsi un portrait plus exhaustif du secteur public, lequel se compose de 90% d'entreprises de 250 personnes et moins.

Les compléments salariaux y sont moins répandus: 40% des unités administratives et des entreprises en distribuent, contre 46% dans l'ensemble de l'économie. Ils varient aussi selon la taille de l'entreprise: 31% des

#### Encadré 2

##### Méthode d'enquête

L'OFS a réalisé l'enquête sur les compléments salariaux de 2006 parallèlement à l'enquête suisse sur la structure des salaires de la même année (ESS, voir encadré 3). Le questionnaire a été envoyé à 2457 entreprises. La présente enquête a été réalisée de manière exhaustive auprès des 1257 entreprises de plus de 250 personnes et sur la base d'un sous-échantillon de l'ESS pour les entreprises employant de 10 à 250 personnes. Elle est représentative de l'ensemble de l'économie dans les domaines privé et public (Confédération et cantons), à l'exception de l'agriculture. L'enquête a atteint un taux de réponse de 87% (2004: 86%). La valeur monétaire des compléments salariaux a pu être estimée sur la base d'une extrapolation des résultats de l'ESS 2006 pour les entreprises interrogées.

Graphique 3

## Bénéficiaires des compléments salariaux, 2006

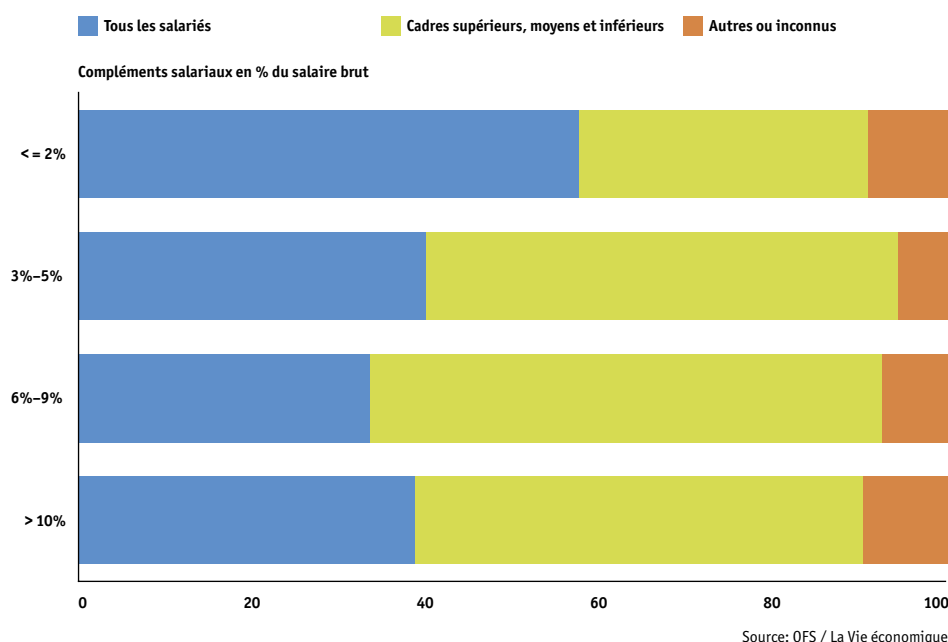


Tableau 1

## Proportion de salariés disposant de compléments salariaux dans certaines branches, 2006 (par ordre décroissant)

<b>Ensemble de l'économie: 71%</b>	
<b>Branches dont la proportion est &gt; 80%</b>	Assurances Intermédiation financière Fabrication d'équipements électriques et mécanique de précision Commerce de détail et réparation Industrie alimentaire et boissons Services auxiliaires des transports, agences de voyage
<b>Branches dont la proportion est comprise entre 60% et 80%</b>	Édition, impression, reproduction Cokéfaction, industrie chimique Commerce de gros, intermédiation commerciale Serv. informatiques; services fournis aux entreprises Fabrication d'instruments médicaux et d'instruments de précision et d'optique; horlogerie Fabr. de machines et de moyens de transport Transports terrestres Construction Métallurgie, travail des métaux
<b>Branches dont la proportion est &lt; 60%</b>	Hôtellerie-restauration

Source: OFS / La Vie économique

entreprises de 10 à 250 personnes en distribuent, alors que c'est le cas dans 71% de celles de plus de 250 personnes.

L'ordre d'importance de ces compléments diffère de celui observé dans l'économie générale. La participation au II<sup>e</sup> pilier (au-delà de la part obligatoire) arrive en tête (50% des entreprises), suivie des chèques Reka (36%). Vient ensuite le congé de paternité (28%) et les

produits et services gratuits ou à prix réduit (21%). 20% des entreprises mettent un téléphone mobile à la disposition de leur personnel. L'utilisation à titre privé de voitures de société est peu répandue (9%). La situation est encore différente à la Confédération. Les trois quarts des unités (73%) fournissent des abonnements de train (abonnement général, demi-tarif ou les deux) à leur personnel. Vient ensuite, loin derrière, le congé de paternité, octroyé par 37% des entreprises. 27% d'entre elles proposent des centres sportifs, des téléphones mobiles à usage privé, des chèques Reka ainsi que des produits et services gratuits ou à prix réduit.

La grande majorité des unités du secteur public (95%) qui distribuent des compléments salariaux les offre à tout leur personnel. Seuls 4% d'entre elles réservent leurs prestations en nature à leurs cadres supérieurs, moyens ou inférieurs. L'ampleur de ces prestations est plus faible dans le secteur public que dans l'ensemble de l'économie: 76% des unités du secteur public offrent des compléments salariaux qui représentent jusqu'à 2% du salaire brut; pour 16% d'entre elles, ils correspondent à 3-5%; et elles sont seulement 2% à dépasser les 6% du salaire brut.

Encadré 3

## Enquête sur la structure des salaires

L'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) est réalisée depuis 1994 tous les deux ans au mois d'octobre sur la base d'un questionnaire envoyé aux entreprises. Elle permet de décrire régulièrement, à partir de données représentatives, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques (à l'exception de l'agriculture). Elle s'intéresse non seulement à la branche économique et à la taille de l'entreprise, mais aussi aux caractéristiques individuelles des personnes salariées et des postes de travail, telles que la formation, la position professionnelle, les années de service, le niveau des qualifications requises pour le poste et le type d'activité exercée dans l'entreprise. Depuis 2002, l'OFS publie, en plus des données nationales, des indications régionales sur les salaires pour les sept grandes régions de la Suisse. Des données provenant de 46 300 entreprises et administrations des secteurs privé et public, concernant 1,6 million de salaires environ, ont été relevées et exploitées en 2006.

Pour d'autres informations et résultats de l'ESS:

- [www.lse.bfs.admin.ch](http://www.lse.bfs.admin.ch);
- Actualités OFS, *Enquête suisse sur la structure des salaires 2006, Premiers résultats*, Office fédéral de la statistique, n° de commande: 185-0601;
- *Enquête suisse sur la structure des salaires, Panorama salarial 2006*, Office fédéral de la statistique, n° de commande: 185-0600, à paraître fin mai 2008.