

Les compléments salariaux en 2004

Après une première enquête sur les compléments salariaux («fringe benefits» en anglais) menée en 2002 auprès des entreprises de 500 personnes et plus de l'économie privée¹, l'Office fédéral de la statistique (OFS) en a réalisé une deuxième en 2004 en interrogeant toutes les entreprises de plus de 250 personnes ainsi qu'un échantillon d'entreprises de plus petite taille (10 à 250 personnes). Le secteur public fédéral a également été sondé pour la première fois. Environ 40% des entreprises employant 10 personnes et plus ont distribué des compléments salariaux à leur personnel, ce qui confirme la diversification du paysage salarial. Le comportement des entreprises varie également sensiblement par rapport à leur taille.

1 Voir du même auteur, «Les compléments salariaux en Suisse en 2002», La Vie économique, 06/2004, pp.45.
2 Office statistique des Communautés européennes.
3 Pour permettre la comparaison entre 2002 et 2004, les résultats de cette dernière année sont toujours présentés pour l'ensemble des entreprises de plus de 250 personnes ainsi que pour celles de 500 personnes et plus.



Antoinette Rouvinez Mauron
Section Salaires et conditions de travail, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel



La voiture pour usage privé représente le complément salarial le plus distribué: 59% des entreprises. Ce sont les petites entreprises de 10 à 250 personnes qui ont été les plus généreuses en ce domaine.

Photo: Keystone

Définition des compléments salariaux

Selon Eurostat², les compléments salariaux correspondent aux *salaires et traitements en nature* du Système européen de comptabilité nationale et régionale (SEC 95) dont la définition est la suivante:

Les *salaires et traitements en nature* sont les biens et services dont disposent les personnes salariées par l'intermédiaire de l'entreprise ou de l'unité locale. Ils se composent de:

- 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, groupements d'achat, frais de transport pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail habituel, versements à des fonds syndicaux, dépenses du comité d'entreprise, etc.

Le nombre d'intéressés croît avec la taille de l'entreprise

En 2004, les établissements de 10 personnes et plus ont distribué des compléments sa-

lariaux à près de 40% de leurs employés. Cette proportion augmente en fonction de la taille des entreprises. En effet, 38% de celles qui emploient de 10 à 250 personnes, ont distribué des compléments salariaux à leur personnel, la proportion s'élève à 81% lorsque l'effectif dépasse 250 personnes et à 86% pour 500 personnes et plus³. Par rapport à l'enquête de 2002, qui s'était limitée aux entreprises de 500 personnes et plus, cette dernière catégorie améliore son résultat de 10 points (76% en 2002), une hausse que se partagent les secteurs secondaire et tertiaire.

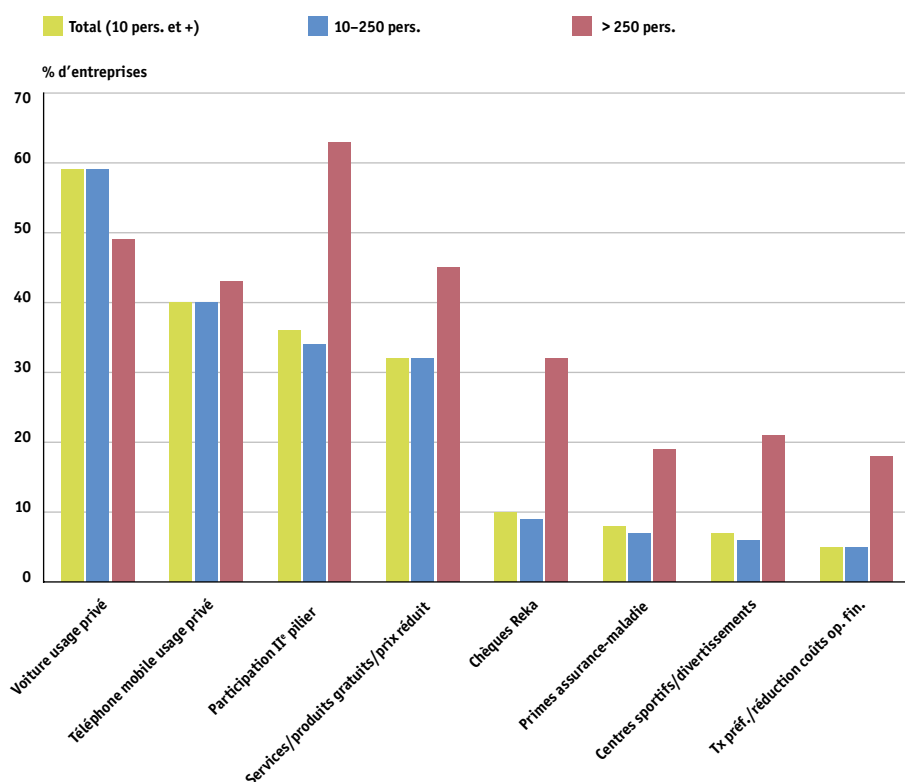
La voiture pour usage privé en tête des compléments salariaux les plus distribués

Les compléments salariaux les plus fréquemment distribués en 2004 sont les suivants:

1. *Voiture pour usage privé*: 59% des entreprises. Ce chiffre se décompose en 59% pour les entités de 10 à 250 personnes, 49% pour celles de plus de 250 personnes et 48% pour celles de 500 personnes et plus;
2. *Téléphone mobile pour usage privé*: 40% (40%; 43%; 43%);
3. *Participation au II^e pilier (supplémentaire à celle requise par la loi)*: 36% des entreprises (34%; 63%; 65%);

Graphique 1

Les principaux compléments salariaux d'après la taille de l'entreprise, 2004



Source: OFS/La Vie économique

4. Divers services et produits gratuits ou à prix réduit: 32% (32%; 45%; 53%).

Parmi les autres compléments salariaux les plus distribués figurent les chèques Reka, les primes d'assurance-maladie, les centres sportifs et les taux d'intérêt préférentiels (voir graphique 1).

Pour les entreprises de 500 personnes et plus, l'ordre d'importance des quatre principaux compléments salariaux diffère légèrement par rapport à celui de l'ensemble des entreprises. La participation au II^e pilier (supplémentaire à celle requise par la loi) ainsi que les divers services et produits gratuits ou à prix réduit occupent les deux premières positions, comme c'était déjà le cas en 2002. Les deux autres compléments salariaux les plus fréquents – soit l'usage privé d'une voiture et du téléphone mobile – ont maintenu leur position entre 2002 et 2004.

D'abord les cadres puis le reste du personnel

35% des entreprises distribuent des compléments salariaux à toute leur main-d'œuvre, mais les résultats diffèrent, là aussi, suivant la taille de l'entreprise. 74% de celles comptant 500 personnes et plus en font profiter leur personnel; ce chiffre tombe à 67% pour les

entreprises de plus de 250 personnes et à 33% pour celles employant de 10 à 250 personnes. En 2002, 84% des firmes occupant 500 personnes et plus accordaient des compléments salariaux à leur personnel.

Les taux diffèrent également si l'on considère uniquement les cadres, mais cette fois-ci en faveur des plus petites entreprises. En effet, 45% de celles qui emploient de 10 à 250 personnes distribuent des compléments salariaux, qui profitent principalement à leurs cadres (supérieurs, moyens et inférieurs). Dans les entreprises de 250 personnes et plus, ce taux s'élève à 21% et dans celles de 500 personnes et plus, à 16% seulement (14% en 2002). Toutes tailles confondues, les cadres sont prioritaires dans 44% des entreprises.

Jusqu'à 5% du salaire brut pour la grande majorité des entreprises

Pour près des deux tiers des entreprises (63%), les compléments salariaux atteignent jusqu'à 2% du salaire brut. Pour 25% d'entre elles, ils représentent de 3 à 5% du salaire et pour 6% de ces mêmes entreprises, de 6 à 9%. Comme le montre le graphique 2, les entreprises de plus de 250 personnes sont celles qui, proportionnellement, versent les compléments salariaux les plus importants. Par rapport à 2002, la quote-part s'est même améliorée dans les grandes entreprises. En effet, en 2004, 46% des entités de 500 personnes et plus (52% en 2002) versaient des compléments salariaux allant jusqu'à 2% du salaire brut; elles étaient 31% (20% en 2002) à offrir de 3 à 5% du salaire, 11% (15% en 2002) à monter jusqu'à 6–9% et 6% (5% en 2002) à atteindre les 10–19%.

Les compléments salariaux varient d'une branche à l'autre

Alors que globalement 40% des entreprises distribuent des compléments salariaux à leur personnel, cette proportion dépasse 50% dans certaines branches économiques. Dans le secteur secondaire, l'industrie alimentaire, l'édition/impression, la chimie et l'industrie des machines sont les branches qui distribuent le plus de compléments salariaux. Dans le secteur tertiaire, ce sont le commerce de gros, les banques et les assurances. À l'opposé, seules 25% environ des entreprises de la construction et de la santé offrent de tels avantages.

Dans le secteur secondaire, les compléments salariaux représentent en moyenne jusqu'à 5% du salaire brut pour plus de 90% des entreprises de l'industrie alimentaire, de l'édition/impression et de la construction, comparées aux quelque trois quarts de celles qui évoluent dans la chimie et l'industrie des machines.

Encadré 1

Méthode d'enquête

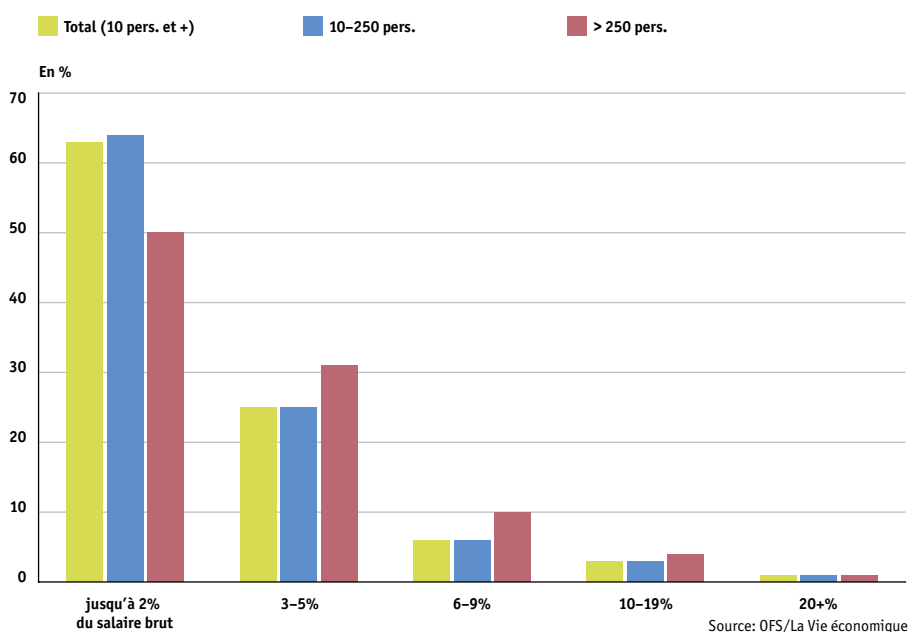
L'enquête sur les compléments salariaux a été effectuée parallèlement à l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2004^a, sur la base d'un questionnaire écrit envoyé à 2142 entreprises employant 10 personnes et plus. Cette enquête a été effectuée de manière exhaustive auprès des entreprises de plus de 250 personnes (1141 entreprises, dont 464 entreprises de 500 personnes et plus) des secteurs secondaire et tertiaire de l'économie suisse, et en se basant sur un sous-échantillon de l'ESS pour les entreprises employant de 10 à 250 personnes.

Représentative de l'ensemble des branches économiques des secteurs privé et public fédéral (à l'exception de l'agriculture), l'enquête a atteint un taux de réponse de 86%.

a Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) – Résultats nationaux – 2004, Office fédéral de la statistique, n° de commande 185-0400; www.statistique.admin.ch.

Graphique 2

Répartition des entreprises en fonction de la part des compléments salariaux dans le salaire brut, 2004



15% des entreprises de ces deux dernières branches attribuent par ailleurs des compléments salariaux allant de 6 à 9% du salaire brut. Enfin, les branches de l'édition/impression, de l'industrie des machines et de la construction favorisent principalement les cadres alors que la chimie vise en priorité l'ensemble du personnel.

Dans le *secteur tertiaire*, les compléments salariaux représentent jusqu'à 5% du salaire brut pour plus des trois quarts des entreprises du commerce de gros et de la santé, de même que pour les deux tiers environ des banques et des assurances. Par ailleurs, moins d'un quart des entreprises dépendant de ces deux dernières branches versent des compléments salariaux se situant entre 10 et 20% du salaire brut. L'ensemble du personnel est le premier concerné par ces avantages.

Le type de complément salarial est souvent lié à l'activité économique

Pour la majorité des branches du *secteur secondaire* mentionnées dans le paragraphe précédent, la *voiture pour usage privé* figure en première position des compléments salariaux les plus attribués (plus de 50% des entreprises). Entre 25 et 50% des entreprises de ce secteur participent au *financement du II^e pilier (au-delà de la part obligatoire)*, à l'exception de la chimie (dont la proportion dépasse 50%). Les trois quarts des entreprises de l'industrie alimentaire et un tiers environ de celles de la chimie distribuent *divers services et produits gratuits ou à prix réduit à leur personnel*. L'at-

tribution d'un *téléphone mobile pour usage privé* bénéficie surtout au personnel de l'industrie des machines et de la construction (plus de 50% des entreprises).

Dans le *secteur tertiaire*, la *participation au financement du II^e pilier (au-delà de la part obligatoire)* par les assurances atteint un taux record, puisque plus de 90% des entreprises de cette branche distribuent de tels compléments salariaux à leur personnel. Ce taux est ramené entre 30 et 60% dans les banques, le commerce de gros et la santé. Les deux tiers des banques et un tiers des assurances accordent des *taux d'intérêt préférentiels* à leur personnel alors que la moitié environ des entreprises du commerce de gros et de la santé distribuent des *produits et services gratuits ou à prix réduit*. Le financement de la *voiture pour usage privé* se retrouve plutôt dans le commerce de détail et les banques (entre 40 et 70% des entreprises). Enfin, entre 30 et 50% des entreprises du commerce de gros, des banques et des assurances mettent un *téléphone mobile pour usage privé* à disposition de leur personnel.

Secteur public fédéral: d'abord les abonnements CFF

L'enquête s'est élargie en 2004 au secteur public fédéral. Essentiellement constitué d'unités de plus de 250 personnes (administrations et entreprises publiques), celui-ci distribue des compléments salariaux dans 73% de ses entreprises. La prise en charge complète ou partielle des *frais de transport (abonnement général ou demi-tarif des CFF)* arrive en tête (45% des entreprises), suivie du *téléphone mobile* (36%). La participation au II^e pilier (supplémentaire à celle requise par la loi), le congé parental (pour le père), divers services et produits gratuits ou à prix réduit et les chèques Reka (27% des entreprises) arrivent en troisième position.

L'influence des entreprises de grande taille se ressent aussi au niveau des bénéficiaires des compléments salariaux: 91% des entreprises en distribuent à *toute leur main-d'œuvre* alors que les 9% restants les réservent à *leurs cadres*.

Pour près des trois quarts des entreprises (73%), les compléments salariaux représentent jusqu'à 2% du salaire brut. Parmi le quart restant, ils se montent à 3-5% du salaire brut pour 18% des établissements et à 6-9% pour 9% d'entre eux.