

Compléments salariaux dans l'économie suisse:

# Plus fréquents et plus élevés

Près de la moitié des entreprises et administrations de dix personnes et plus distribuent des compléments salariaux (Fringe Benefits) à leur personnel. Dans la plupart des entreprises ils représentent jusqu'à 5% du salaire brut. C'est ce que révèlent les résultats détaillés de l'enquête sur les compléments salariaux que l'Office fédéral de la statistique a récemment publiés. / Par Judith Häfliger\*



La voiture de société à usage privé est le complément salarial le plus fréquent.

**E**n 2006, 46% des entreprises et administrations de dix personnes et plus soit les trois quarts (76%)<sup>1</sup> des emplois des secteurs secondaires et tertiaires de l'Économie suisse ont distribué des compléments salariaux à leur personnel (voir encadré page 48). 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.

### Corrélation entre compléments salariaux et salaires

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.

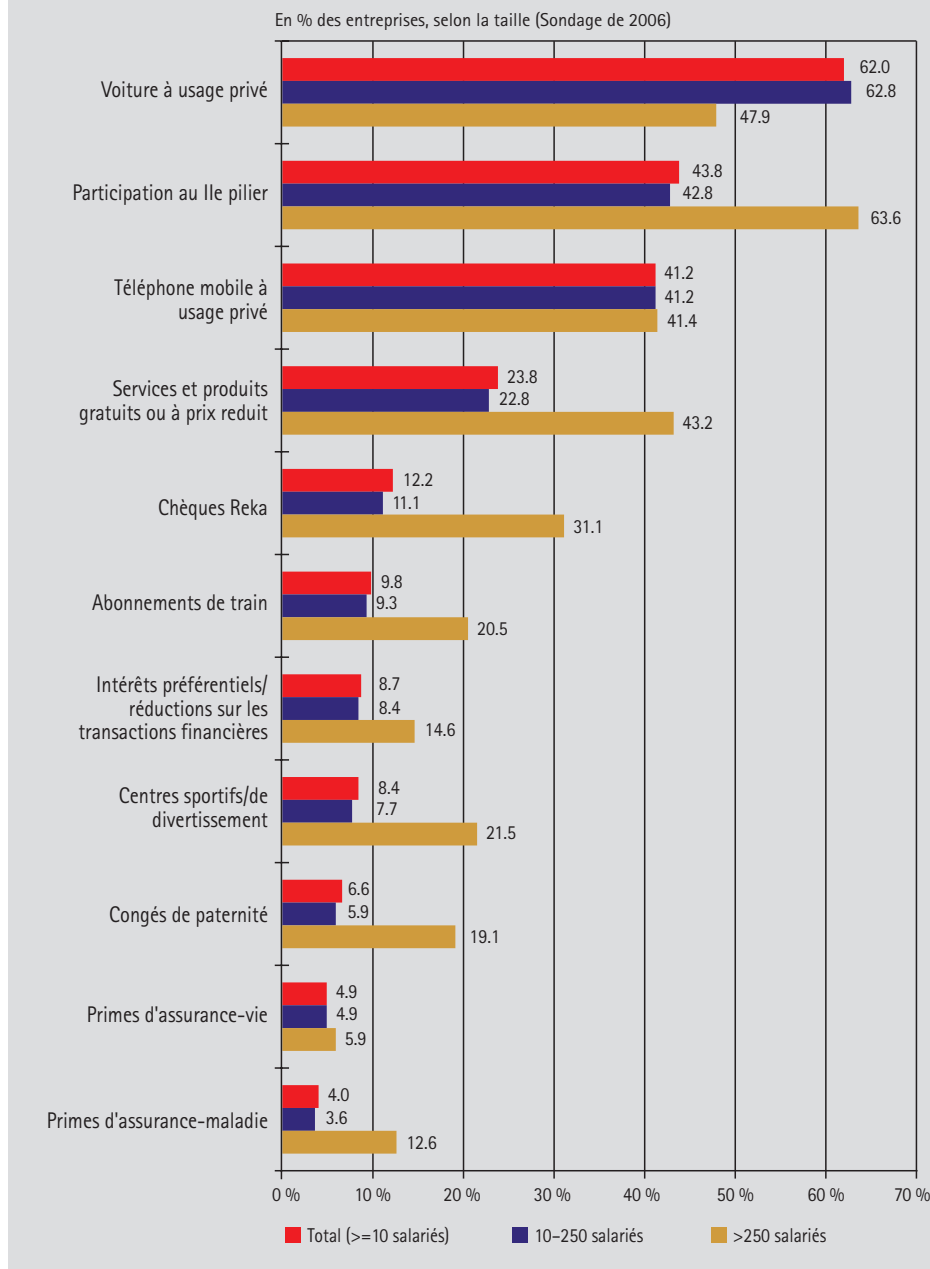
### Compléments salariaux les plus fréquents

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 IIe 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

## Compléments salariaux les plus fréquents



Graphique 1

sportifs, des congés de paternité, 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 IIe pilier (au-delà de la part obligatoire) occupe la première place parmi

les 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.

*«L'ampleur des prestations est plus faible dans le secteur public que dans l'ensemble de l'économie.»*

Deux types de compléments salariaux ont surtout gagné en importance par rapport à 2004 : la participation au IIe 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.

### L'octroi des compléments salariaux

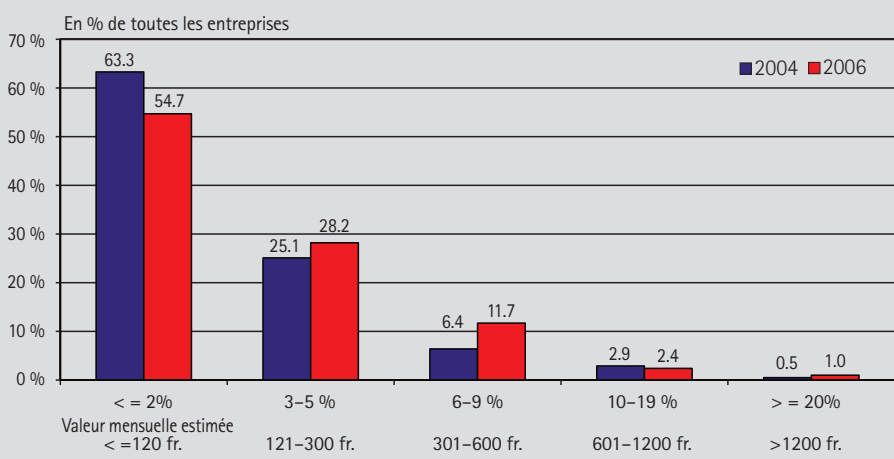
49% des entreprises qui distribuent des compléments salariaux allouent des prestations en nature à tout le personnel. On constate ici aussi des différences considérables selon la taille des entreprises: plus des trois quarts (77%) de celles de plus de 250 personnes en font profiter l'ensemble du personnel. 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 sa-

## Compléments salariaux en pour cent du salaire brut



Graphique 2

laire 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 compléments salariaux atteignant jusqu'à 2% du salaire brut que celles de plus de 250 personnes (55% contre 50%). 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

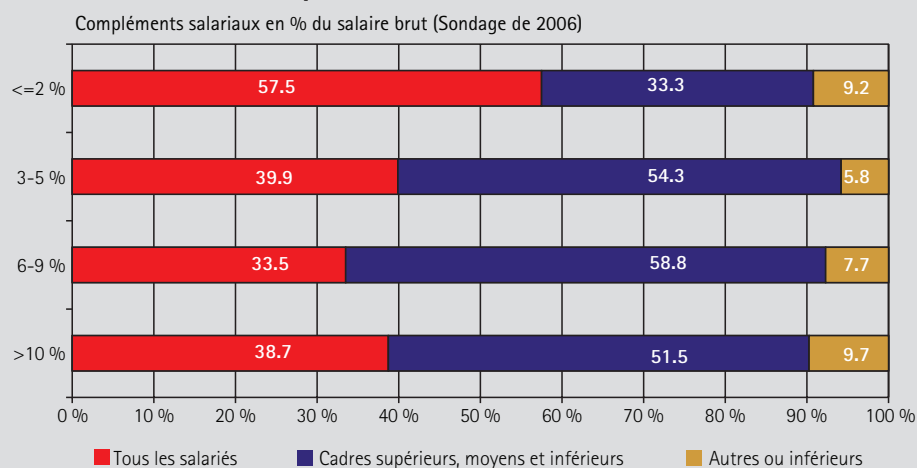
### Définition

Selon Eurostat, 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'achats, versements à des fonds syndicaux, dépenses du comité d'entreprise, etc.

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

## Bénéficiaires des compléments salariaux



Graphique 3

Source: OFS/Persorama

tertiaire. Dans l'hôtellerie et la restauration, moins de la moitié du personnel reçoit des compléments salariaux.

### Compléments salariaux 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 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%). Viennent 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,



\*Judith Häfliger est collaboratrice scientifique auprès de l'Office fédéral de la statistique (OFS), Section Salaires et conditions de travail.

judith.haefliger@bfs.admin.ch

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.

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.

### 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 [www.ess.bfs.admin.ch](http://www.ess.bfs.admin.ch)). 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. Les résultats détaillés de l'enquête 2008 seront disponibles en avril 2010.

### ZUSAMMENFASSUNG DES ARTIKELS

#### Höhere Fringe-Benefits in der Schweiz

Die im Mai erstmals veröffentlichten Resultate der dritten Studie über die Gehaltsnebenleistungen in der Schweiz des Bundesamtes für Sozialversicherung (BFS) belegen, dass die Lohnsysteme immer vielfältiger werden. 2006 entrichteten 46% der Unternehmen und Verwaltungen mit zehn oder mehr Angestellten Fringe-Benefits. Die häufigsten Gehaltsnebenleistungen sind die private Verwendung eines Geschäftsautos und die Beteiligung an der zweiten Säule über die obligatorische Leistung hinaus. Bei 49% der Unternehmen, welche Fringe-Benefits entrichten, profitieren alle Angestellten. Das BFS erhebt die Fringe-Benefits im Zweijahresrhythmus jeweils parallel zur Schweizerischen Lohnstrukturerhebung. Die Resultate der nächsten Umfrage liegen im Frühjahr 2010 vor.