

16 juil 2019 -12:07

Étude sur les rémunérations alternatives : de grandes différences selon le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité

Pour les travailleurs salariés, un revenu disponible immédiat constitue la base de chaque enveloppe salariale. Celle-ci comprend évidemment une rémunération mensuelle de base, mais l'employeur peut également accorder de nombreux avantages supplémentaires. La composition d'une enveloppe salariale compétitive et attractive fait partie intégrante de toute politique moderne en matière de ressources humaines. Aujourd'hui, l'enveloppe salariale comprend donc non seulement la rémunération mensuelle (de base), mais aussi d'autres avantages sous forme d'indemnités supplémentaires, de primes ou d'interventions en espèces ou en nature. Les pratiques salariales alternatives bien connues sont les titres-repas, les assurances complémentaires (pension) ou les actions ou stock-options, ainsi que les avantages tels que la voiture de société.

La politique RH en matière d'enveloppes salariales évolue très rapidement. D'un point de vue politique, il était dès lors devenu nécessaire de dresser l'inventaire actuel tant des éléments devenus classiques que des plus innovants de l'actuelle enveloppe salariale. En outre, il faut pouvoir se faire une idée de l'importance et de la répartition des différentes pratiques en matière d'enveloppe salariale, aussi bien parmi les diverses catégories de travailleurs salariés que dans les secteurs de l'économie belge.

A l'initiative de la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et en concertation avec l'Office national de sécurité sociale (ONSS), le SPF Sécurité sociale (DG BeSoc) a demandé qu'une étude en deux volets soit réalisée sur l'existence et la valeur des formes alternatives de rémunération. Cette mission a été confiée à SD Worx, qui a collaboré à cet effet avec l'Antwerp Management School (AMS). Une première étude a consisté à dresser un inventaire actuel et à faire une estimation (quantitative) de l'ampleur et de la répartition des différentes pratiques salariales alternatives. Dans ce cadre, il a été demandé d'accorder une attention particulière aux différences entre les diverses catégories de travailleurs, les différents secteurs et la taille des entreprises. Une deuxième étude s'est basée sur ces constats et portait sur l'extrapolation des montants des différentes formes de rémunération, identifiées dans l'étude précédente, à l'ensemble de la population des travailleurs salariés du secteur privé en Belgique. A cet effet, une collaboration étroite a eu lieu avec les services de l'ONSS.

Méthodologie

Un échantillonnage a été effectué au niveau des calculs salariaux de l'année civile 2018 dans la banque de données SD Worx. Celle-ci contient environ 1.000.000.000 calculs salariaux pour 58.000 organisations différentes. Lors de cette opération, il a été tenu compte de certains filtres, tant au niveau de l'organisation que des travailleurs. Seules les entreprises qui ont autorisé l'utilisation de leurs données à des fins statistiques entraient en considération. Un compte rendu en a été fait dans un premier rapport.

La deuxième étude s'est appuyée sur ces résultats et visait à estimer les montants moyens et agrégés des différentes formes de rémunération, lorsque cette estimation était pertinente et possible: les avantages de la téléphonie et de l'internet, les titres-repas, les allocations familiales complémentaires, le remboursement des trajets entre le domicile et le lieu du travail (moyen de transport personnel et

transports publics), l'utilisation privée de voitures de société, l'indemnité de bicyclette, les actions ou warrants, les primes bénéficiaires et les écochèques.

Un avantage alternatif (téléphonie et internet) est soumis au paiement de cotisations de sécurité sociale; d'autres avantages (utilisation privée de la voiture de société, prime bénéficiaire et avantages non récurrents liés aux résultats) (CCT 90) sont par contre soumis au paiement de cotisations de solidarité ou de cotisations spéciales.

Toutes les valeurs dans le rapport concernant cette deuxième étude expriment le montant en euros d'un avantage alternatif déterminé sur une base annuelle. La valeur catalogue de la voiture de société constitue l'exception. Certains avantages alternatifs sont calculés sur une base forfaitaire. Ils ne correspondent dès lors pas totalement à la valeur économique réelle de l'avantage.

La population a également été délimitée: l'extrapolation ne s'applique qu'aux travailleurs salariés assujettis à la sécurité sociale belge dans le secteur privé (population cible: 2.900.550).

Cette étude ne donne donc aucune indication quant à l'existence exacte de toutes les formes alternatives de rémunération ou quant à la valeur totale des revenus de chaque résident belge.

Résultats et considérations:

- Selon le secteur

Qu'une personne perçoive ou non une certaine rémunération alternative semble dépendre dans la plupart des cas du secteur dans lequel elle travaille. Certaines formes alternatives de rémunération semblent être la 'norme' dans certains secteurs, tandis qu'elles sont rares ou inexistantes dans d'autres. Dans le secteur 'information et communication', un pourcentage exceptionnellement élevé de travailleurs, estimé à 63,02 %, dispose d'une voiture de société, tandis que ce pourcentage s'élève à 48,12% pour les 'professions libérales et les activités scientifiques et techniques, à 36,87% pour la 'production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air refroidi' et de 34,55% pour les 'activités financières et les assurances'. Les pourcentages pour les autres secteurs sont beaucoup (moins) élevés et parmi les travailleurs salariés dans le domaine des soins de santé et de l'aide sociale, le pourcentage de voitures de société n'est que de 1,40%.

- Selon le sexe

Après le secteur, le genre semble également avoir un impact majeur. Pour 8 des 11 avantages salariaux, il semble que les femmes entrent beaucoup moins en considération pour bénéficier d'une certaine forme alternative de rémunération. La voiture de société est pas moins de 2,9 fois moins répandue chez les femmes que chez les hommes, même si elles travaillent dans le même secteur, dans une organisation de même taille, selon le même statut et ayant le même âge. Toutefois, une certaine nuance s'impose dans le sens que le niveau de management ou la rémunération brute n'ont pas été considérés comme des variables de contrôle. Ces éléments sont évidemment essentiels pour pouvoir émettre un jugement fondé à ce sujet. Toutefois, plus de femmes que d'hommes bénéficient de l'avantage en matière de transports publics (abonnement), même si la proportion s'inverse cependant pour les employées par rapport aux employés. Les femmes bénéficient également plus souvent que les hommes de l'indemnité de déplacement.

- Selon l'âge

L'étude portait sur la population âgée de 17 à 66 ans. Une tendance générale semble se dessiner, selon laquelle le groupe d'âge le plus jeune (17-29 ans) entre beaucoup moins en considération pour presque toutes les autres formes alternatives de rémunération, à l'exception des indemnités de bicyclette et du remboursement pour les transports publics.

- Selon le statut

En général, la tendance est que les ouvriers sont beaucoup moins susceptibles de bénéficier des formes alternatives de rémunération étudiées. Ainsi, les employés entrent 14,8 fois plus en considération pour les primes bénéficiaires et 42,7 fois plus pour une voiture de société. En ce qui concerne les actions ou les warrants, cette différence peut même atteindre 62,7 fois. Le transport en commun entre le domicile et le lieu du travail (presque aucune différence) constitue une exception, tandis que l'intervention de l'employeur dans les frais de transport en voiture personnelle entre le domicile et le lieu de travail est légèrement plus remboursée aux ouvriers qu'aux employés.

- Selon la taille de l'organisation

En ce qui concerne les indemnités de bicyclette, l'intervention de l'employeur dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail par les transports publics et les écochèques, il existe une relation linéairement croissante selon laquelle les grandes organisations semblent accorder ces avantages plus souvent. Cependant, pour les 8 autres avantages alternatifs sur les 11, nous constatons une relation curviligne. Le sommet semble être atteint pour les organisations de 500 à 999 travailleurs, tandis que la relation diminue pour les organisations de plus de 1.000 collaborateurs.

Plus d'informations :

L'étude complète (version NL) est disponible en ligne à l'adresse <https://socialsecurity.belgium.be/nl/publicaties>

Contact :

SPF Sécurité sociale : Koen Vleminckx - 0473/63.61.24, press@minsoc.fed.be
Office national de sécurité sociale: Kris Wils - 02/509.36.24, press@rsz.fgov.be

Service public fédéral (SPF) Sécurité sociale
Centre Administratif Botanique - Finance Tower
Boulevard du Jardin botanique 50/100
1000 Bruxelles
Belgique
<https://www.socialsecurity.belgium.be>

Evelien De Vos
+32 473 13 13 29
press@minsoc.fed.be