

Une étude des éléments de rémunération complémentaire en Belgique en 2019 et 2020

Les avantages salariaux les plus fréquemment accordés en Belgique dans le secteur privé sont le deuxième pilier de pension (80%) et les titres-repas (70%), suivis des éco-chèques et de l'intervention patronale dans les déplacements en voiture privée entre le domicile et le lieu de travail, qui concernent tous deux la moitié des travailleurs. Au total, la valeur de tous les avantages est estimée à 10 milliards d'euros, dont les plus importants sont le deuxième pilier de pension (environ 4,5 milliards d'euros), les titres-repas (2,3 milliards d'euros), les options sur actions (1,2 milliard d'euros) et l'usage privé d'une voiture de société (avantage en nature estimé à 1 milliard d'euros).

Il s'agit d'indications basées sur la dernière étude de l'ONSS avec des chiffres relatifs à 2019 et 2020, demandée par les membres du Comité de gestion de l'ONSS et attribuée à SD Worx, le plus grand calculateur de salaires en Belgique, en collaboration avec l'Antwerp Management School et l'ONSS. Le 31 janvier 2020, le Comité de gestion de l'ONSS décidait, conformément à la déclaration des partenaires sociaux formulée à l'occasion du 75^e anniversaire de la sécurité sociale moderne, de procéder à une évaluation annuelle des différentes formes de rémunération alternative.

Les chiffres de 11 de ces avantages proviennent de SD Worx. La source des chiffres relatifs au 2^e pilier de pension est SIGEDIS, les chiffres relatifs aux options sur actions proviennent du SPF Finances et ceux relatifs au budget de mobilité sont issus des déclarations de l'ONSS.

Il s'agit d'avantages qui bénéficient généralement d'un traitement social ou fiscal différent de celui des salaires en espèces. Ce sont des avantages à la fois collectifs et individuels. Un avantage collectif est un avantage qu'un employeur accorde à tous les membres de l'entreprise (comme les titres-repas ou les primes de bénéficiaires). Les avantages individuels sont accordés par un employeur en fonction des exigences du poste ou dans le cadre d'une politique salariale visant à attirer des talents rares. Certains avantages individuels constituent avant tout un outil de travail tel qu'un smartphone, un ordinateur portable ou une voiture de société pour les postes commerciaux ou techniques, qui peuvent également être utilisés à des fins privées.¹

¹ Cette étude ne distingue pas les avantages en fonction de leur mode de financement. Cela peut s'effectuer directement par l'employeur ou par le biais d'un plan cafétéria. Ce dernier permet aux travailleurs de choisir les avantages qui répondent le mieux à leurs propres besoins. Cependant, les plans cafétéria ne font pas l'objet de cette étude.

Bref aperçu des résultats

Élément de rémunération	Occurrence en 2020	Montant annuel moyen par bénéficiaire en 2020	Valeur estimée pour l'ensemble du secteur privé (extrapolation)
Titres-repas *	69%	1.160 euros	2.270.879.899 euros
Eco-chèques *	52%	194 euros	284.294.861 euros
Intervention de l'employeur dans les trajets domicile-travail avec une voiture personnelle*.	50 %	480 euros	676.035.914 euros
Téléphone et internet (avantage de toute nature)	24 %	122 euros	83.574.577 euros
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)	22 %	1.166 euros	706.938.692 euros
Usage privé d'une voiture de société (avantage de toute nature)	20%	1.800 euros	1.030.949.210 euros
Indemnité vélo *	13%	400 euros	147.305.399 euros
Chèques sport et culture et (chèques-) cadeaux *	7 %	55 euros	11.030.875 euros
Intervention de l'employeur pour les trajets domicile-travail en transports publics	5 %	455 euros	59.480.599 euros
Prime de bénéfices	3%	1.250 euros	105.853.062 euros
Allocations familiales complémentaires	2%	575 euros	38.589.770 euros

Source : données de SD Worx 2019 et 2020 (estimations arrondies basées sur la stratification et le ratissage).

Il ne s'agit pas de montants nets ; les avantages sont assujettis à différents régimes fiscaux et de sécurité sociale (ONSS). Il s'agit de moyennes : les bénéficiaires peuvent se voir accorder un montant inférieur ou supérieur. La variation peut fluctuer d'un avantage à l'autre.

Seuls les avantages marqués d'un * sont des montants nets moyens ; les autres montants sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale et aux impôts. Le pourcentage peut varier en fonction de l'avantage.

Les données sur l'intervention patronale dans les trajets en transports publics ne comprennent pas le régime du tiers payant dans lequel les employeurs payent les coûts directement aux sociétés de transport.

L'échantillon de plus de 600.000 travailleurs en Belgique est exceptionnellement vaste et repose sur les données salariales réelles d'environ 25% de la population salariée totale du secteur privé. Elle concerne les employés âgés de 18 à 65 ans, avec un contrat à durée indéterminée, employés par des employeurs affiliés à SD Worx en tant que secrétariat social agréé.

L'exercice d'extrapolation donne une estimation de la valeur totale de ces avantages pour les employeurs de la Belgique entière. Il ne faut pas en déduire qu'il s'agit toujours d'avantages nets pour le travailleur dans la mesure où certains de ces avantages sont soumis à des retenues sociales et à des impôts. Souvent, la valeur d'un avantage particulier ne reflète pas non plus sa valeur réelle, mais plutôt un montant forfaitaire qui sert de base au calcul aux cotisations et/ou des impôts dus. En outre, les différents montants sont également soumis à différentes charges. Certains avantages sont également synonymes de revenus pour les pouvoirs publics, comme les cotisations de sécurité sociale et les impôts dus sur l'avantage de toute nature, associés à l'usage privé d'équipements de travail tels que les ordinateurs portables, les GSM ou les voitures de société.

Élément de rémunération	Occurrence en 2020	Montant annuel moyen par bénéficiaire en 2020	Valeur pour l'ensemble du secteur privé
Deuxième pilier de pension	+80%	1.963 euros	4.626.340.022 euros
Options sur actions	+4%	10.600 euros	1.259.735.870 euros
Budget mobilité	< 0,1%	4.265 euros	3.208.815 euros

Source : Sigedis (2^e pilier de pension), SPF Finances (options sur actions), ONSS (budget mobilité).

Il ne s'agit pas de montants nets ; les avantages sont assujettis à différents régimes fiscaux et de sécurité sociale (ONSS). Il s'agit de moyennes : les bénéficiaires peuvent se voir accorder un montant inférieur ou supérieur. La variation peut fluctuer d'un avantage à l'autre.

A propos de l'étude et de la méthodologie

Cette étude contient :

- un descriptif sur l'occurrence de ces avantages en 2019 (la partie 1), l'année précédant la pandémie de coronavirus,
- un descriptif sur l'occurrence de ces avantages en 2020 (la partie 2),
- une comparaison de l'évolution (partie 4)

Les données pour 2021 (partie 3) seront publiées à la fin de 2022.

Le rapport se limite à une cartographie des chiffres. Il ne contient pas de recommandations politiques.

L'étude fournit non seulement les données globales, mais aussi plus de détails pour 14 avantages salariaux :

- Statut (ouvrier ou employé)
- Age
- Sexe
- Niveau salarial
- Secteur NACE et
- Taille de l'entreprise

Extrapolation

Les données relatives aux 11 avantages suivants sur les 14 quantifiés dans le rapport ont été fournies par SD Worx sur la base des données de leur programme de traitement des salaires :

- Titres-repas
- Eco-chèques
- Chèques sport et culture / (chèques-)cadeaux
- Téléphonie et internet (ordinateur portable, tablette, GSM, internet)
- Usage privé voitures de société (avantage de toute nature)
- Intervention de l'employeur dans les trajets domicile-travail en transport privé
- Intervention de l'employeur pour les trajets domicile - lieu de travail en transports publics
- Indemnité vélo
- Primes de bénéficiaires
- Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)
- Allocations familiales complémentaires

Ces données ont été compilées scientifiquement en collaboration avec l'Antwerp Management School. En particulier, elles ont été extrapolées afin d'approcher aussi précisément que possible la distribution probable de ces données sur la population active belge.² L'analyse statistique formule ces indications au niveau du groupe et sont conformes à la législation applicable, comme le Règlement général sur la protection des données.

² L'étude ne concerne que les travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté, avec un salaire annuel brut "à temps plein" d'au moins 16.000 euros. Les travailleurs qui ne fournissent pas (ou plus) de prestations sous l'autorité de l'employeur (notamment en cas de RCC, pension, rentes de veuves, indépendants, malades de longue durée) ne sont pas inclus dans la sélection. Les travailleurs intérimaires sont exclus, de même que les étudiants jobistes, les apprentis, les personnes soumises à l'obligation scolaire, les parents d'accueil, les artistes, les travailleurs occasionnels, les flexijobs, le personnel domestique/les travailleurs domestiques et les marins.

Données réelles

Cette méthode d'extrapolation n'a pas été utilisée pour les trois avantages suivants :

- le deuxième pilier de pension,
- les options sur actions,
- le budget mobilité,

Le gouvernement dispose lui-même de ces informations pour tous les travailleurs salariés en Belgique : Sigedis pour le 2^e pilier de pension, le SPF Finances pour les options sur actions et l'ONSS pour le budget mobilité.

Ces données sont également présentées selon une segmentation similaire.

Autre méthodologie

La distinction entre les deux parties de l'étude est fondamentale dans la mesure où toutes deux utilisent une méthodologie complètement différente. Les données sont fondamentalement différentes et ne sont donc pas comparables dans le détail. Il n'est pas opportun de combiner les données des deux parties - d'un point de vue scientifique statistique. Pour cette raison, l'étude ne comprend pas de tableaux combinant les avantages des deux groupes.

Il n'a pas été possible d'inclure dans l'étude certains avantages demandés par le Comité de gestion de l'ONSS. D'une part, parce qu'il n'était pas possible de les extrapoler à partir des données de SD Worx (puisque'il s'agit par exemple, d'avantages qui ne sont pas, ou pas séparément, mentionnés sur la fiche de paie). D'autre part, parce que le gouvernement ne dispose pas de suffisamment de données détaillées. Il s'agit de :

- l'assurance hospitalisation
- le remboursement de l'épargne-pension individuelle
- la prime syndicale