

Primes et avantages en nature parmi les salariés

Frédéric BERGER*

La rémunération des salariés se compose du salaire de base et, éventuellement, d'heures supplémentaires, de pourboires, de primes et d'avantages en nature. Les primes peuvent être liées aux conditions de travail (travail de nuit, travail posté, contraintes du poste de travail...), à la fidélité du salarié à l'entreprise (prime d'ancienneté), à la situation familiale (prime de chef de famille), à la performance individuelle ou collective (participation aux bénéfices, primes liées à la qualité, au présentisme...), ou être tout simplement liées au salaire de base (prime de fin d'année, pécule de vacances...). Quant aux avantages en nature, ils peuvent prendre la forme d'une voiture ou d'un logement de fonction, d'un téléphone à usage privé, de chèques-repas, d'une cantine d'entreprise, de régimes complémentaires de pension et de santé, de taux d'intérêt et de tarifs réduits, d'une crèche d'entreprise, etc. L'attribution de ces compléments au salaire de base et les modalités qui régissent leur application sont généralement encadrées par le droit du travail, un accord salarial, une convention collective, un contrat de travail, ou peuvent résulter d'un usage.

Tous les salariés ne bénéficient pas de compléments au salaire de base et, quand ils en bénéficient, la proportion que représentent ces compléments peut être très variable. Il s'ensuit que les rémunérations annuelles peuvent différer fortement du fait de ces compléments. Prenons l'exemple d'un salarié bénéficiant d'une prime de fin d'année égale à un 13^{ème} mois : il perçoit une rémunération annuelle brute supérieure de un douzième, soit 8,33%, à celle d'un même salarié n'en bénéficiant pas.

L'enquête PSELL3/EU-SILC, qui collecte chaque année des informations sur les revenus annuels et les conditions de vie de la population résidant au Luxembourg, renseigne sur l'attribution des principaux compléments de salaire des résidents : primes à périodicité fixe (13^{ème} mois, 14^{ème} mois, pécule de vacances), prime sur le chiffre d'affaires, chèques-repas, mise à disposition d'une cantine, voiture de fonction, logement de fonction, pension complémentaire de l'entreprise et pourboires. Elle permet de dresser un panorama, non pas de l'ensemble, mais des principaux compléments distribués aux salariés résidents.

Une prime de fin d'année pour 58% des salariés

En 2007, tous secteurs confondus (privé / public national et international), 58% des salariés résidents bénéficient d'une prime de fin d'année qui ne correspond pas nécessairement à 1/12^{ème} du salaire annuel. La quasi-totalité des salariés du secteur public national, conformément aux lois et règlements fixant le traitement des fonctionnaires, employés et ouvriers du secteur public, déclarent en percevoir une. Chez les salariés du secteur public international, dont les rémunérations obéissent à des règles spécifiques, ce chiffre est de 5%. Dans le secteur privé, 67% des employés et 28% des ouvriers déclarent bénéficier d'une telle prime. Chez les employés comme chez les ouvriers du secteur privé, l'attribution d'une prime de fin d'année est liée à la taille et au secteur d'activité de l'entreprise.

Par taille d'entreprise, 27% des employés et 18% des ouvriers des entreprises de moins de 6 salariés en bénéficient, contre respectivement 87% et 52% de ceux des entreprises de plus de 500 salariés. Cette prime est très largement distribuée parmi les salariés des secteurs de l'intermédiation financière (85%) et de la santé et de l'action sociale (73%). A contrario, elle reste exceptionnelle parmi les salariés des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration (4%) et des services domestiques (9%).

Un peu plus d'un salarié sur quatre touche une autre prime

On peut supposer que le concept de prime de fin d'année est à peu près entendu de la même façon par l'ensemble des salariés. Par contre, les autres primes (14^{ème} mois, prime de vacances et prime sur le chiffre d'affaires), peuvent recouvrir un contenu sensiblement différent selon les salariés. De ce fait, elles ne seront pas analysées séparément. Secteur public et secteur privé confondus, 27 % des salariés indiquent toucher au moins une de ces trois primes (10% des salariés du secteur public national, 25% de ceux du secteur public international et 33% des salariés du secteur privé) dont plus de 90% seulement une seule d'entre elles. Les salariés bénéficiant déjà d'une prime de fin d'année ont plus de chance de toucher une autre prime (33%) que ceux n'en bénéficiant pas (17%). Vu les résultats qui précèdent, il n'est donc pas étonnant que parmi les salariés du secteur privé, ce soient ceux du secteur de l'intermédiation financière qui bénéficient le plus fréquemment d'au moins une de ces trois primes (71%), suivis de ceux des industries manufacturières (45%) et de ceux du secteur de la santé et de l'action sociale (33%). Comme pour la prime de fin d'année, l'attribution d'une de ces trois autres primes reste un fait rare pour les salariés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration (5%) et des services domestiques (1%). Par taille d'entreprise, ces primes sont plus répandues parmi les salariés d'une grande entreprise que parmi ceux des entreprises de petite taille.

Une moyenne des taux de primes qui atteint 6% de la rémunération brute

Le taux de primes est le rapport, pour chaque salarié, entre le montant brut des quatre primes retenues (prime de fin d'année, 14^{ème} mois, prime de vacances et prime sur le chiffre d'affaires) et la rémunération brute annuelle. Pour l'ensemble des salariés, la moyenne de ces taux est de 6%.

Ce taux dépend évidemment du montant et du nombre de primes (66% des salariés bénéficient d'au moins une de ces quatre primes). Ainsi, dans le secteur public national, la moyenne des taux atteint 8% contre 4% dans le secteur public international. Dans le secteur privé, ce chiffre est de 6% (8% chez les employés et 3% chez les ouvriers) et, conformément aux observations faites précédemment, il est sensiblement plus élevé dans le secteur de l'intermédiation financière (13%). Le taux de primes progresse avec le salaire horaire. Ainsi, pour les 20% de salariés du secteur privé les moins bien payés, ce taux représente 2% contre 10% parmi les 20% des salariés du privé les mieux payés.

* CEPS/INSTEAD

Un autre volet des compléments de salaire : les avantages en nature

Les avantages en nature recensés sont ceux liés à la « restauration », à la voiture de fonction, au logement de fonction et à la pension complémentaire de l'entreprise. Chèques-repas et mise à disposition d'une cantine d'entreprise restent les avantages en nature les plus répandus ; 13% des salariés du secteur privé bénéficient de chèques-repas et 24% disposent d'une cantine dans leur entreprise. Les salariés du secteur privé des secteurs de l'intermédiation financière (53%) et de l'immobilier et des activités de services aux entreprises (23%) sont proportionnellement les plus nombreux à percevoir des chèques-repas. Pour la cantine, ce sont surtout les salariés du secteur des transports (53%), du secteur de l'intermédiation financière (51%) et de la santé (47%) qui les perçoivent. Dans le secteur public national, 10% des salariés bénéficient de chèques-repas et 32% disposent d'une cantine¹. L'avantage « restauration » de la plupart des salariés du secteur public international prend la forme d'une cantine. La voiture de fonction ou de service est réservée à une minorité de salariés (7%), essentiellement ceux du secteur privé. Cet avantage est surtout répandu parmi les salariés des secteurs de l'immobilier et des activités de services aux entreprises (20%), de l'intermédiation financière (18%) et de la construction (16%).

Quant à l'avantage lié au logement (prise en charge totale ou partielle du loyer), il ne concerne que 1% des salariés, surtout les salariés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration (9%). Les pensions complémentaires de l'entreprise, avantage dont les bénéfices sont différés, concernent 15% des salariés : 66% parmi les salariés du secteur de l'intermédiation financière, 21% parmi ceux du secteur des transports et communication et 19% parmi ceux des activités de service aux entreprises.

Un complément singulier : les pourboires

Au-delà de savoir si les pourboires doivent ou non être considérés comme faisant partie de la rémunération, question qui dépasse l'objet de ce papier, il est certain qu'ils occupent une place à part dans les compléments de salaire puisqu'ils ne sont pas alloués par l'employeur mais par les clients. Ce sont 7% des salariés du secteur privé, surtout des salariés avec un salaire horaire faible, qui perçoivent des pourboires. Les salariés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont proportionnellement les plus nombreux à en bénéficier (50%). Ce chiffre tombe à 12% parmi les salariés des services collectifs, sociaux et personnels et à 8% chez ceux du secteur du commerce de gros et de détail. L'information relative au montant de ces pourboires fait par contre défaut.

Par secteur et pour le secteur privé, par statut et par activité (NACE Rev.1) du secteur privé, % de salariés résidents bénéficiant de certains compléments de salaire et moyenne des taux de primes (situation pour l'année 2007)

	Primes				Avantages en nature						Pourboire
	Allocation de fin d'année	Autres primes	(a) et/ou (b)	Moyenne des taux de primes	Chèques-repas	Cantine	(e) et/ou (f)	Pension complémentaire de l'entreprise	Voiture de fonction	Logement de fonction	
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)
Ensemble des salariés	58	27	66	6	12	29	38	15	7	1	5
Secteur public national	96	10	96	8	10	32	39	9	1	1	2
Secteur public international	5	25	30	4	1	86	86	15	2	0	1
Secteur privé	50	33	58	6	13	24	34	17	9	1	7
<i>Statuts du secteur privé</i>											
Ouvriers	28	17	35	3	2	14	16	2	4	1	12
Employés	67	46	77	8	23	31	49	30	13	1	3
<i>Activités du secteur privé</i>											
Industrie manufacturière	60	45	70	6	4	27	31	15	4	0	2
Construction	22	19	35	2	1	0	1	3	16	0	4
Commerce de gros et de détail	38	25	49	4	4	10	13	5	8	0	8
Hôtellerie et restauration	4	5	9	1	8	18	26	0	5	9	50
Transports, entreposage et communication	63	31	64	6	17	53	56	21	3	0	6
Intermédiation financière	85	71	93	13	53	51	92	66	18	0	6
Immobilier, location et activités de service aux entreprises	47	28	55	6	23	11	31	19	20	0	2
Santé et action sociale	73	33	74	6	1	47	47	2	0	0	4
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	36	23	53	4	1	5	6	8	4	4	12
Ménages employant du personnel domestique	9	1	10	1	0	0	0	1	0	0	9

Source : PSELL-3/2007, CEPS/INSTEAD, STATEC.

Champ : ensemble des salariés résidant au Luxembourg ayant travaillé les 12 mois de l'année 2006 et n'ayant pas, à la date de l'interview (en 2007), changé d'emploi au cours des 12 derniers mois.

¹ Notons que les fonctionnaires et employés du secteur public bénéficient d'une allocation de repas. Cet avantage peut aussi être alloué à certains salariés du secteur privé, mais nous ne disposons pas de cette information.

La source de données : Le PSELL-3 (*Panel Socio-Economique Liewen zu Lëtzebuerg*) est une enquête qui a été lancée en 2003 auprès d'un échantillon représentatif de la population résidant au Luxembourg. Grâce à la méthodologie mise en oeuvre pour sa réalisation, les résultats issus de cette enquête effectuée auprès d'un échantillon initial de quelque 3500 ménages (9500 individus) constituent des estimations précises des chiffres concernant l'ensemble de la population. Le PSELL-3 sera réalisé chaque année par le CEPS/INSTEAD, en collaboration avec le STATEC. Il s'inscrit dans le programme statistique *EU-SILC* de l'Union Européenne (*European Union - Statistics on Income and Living Conditions*) destiné à connaître les revenus et conditions de vie des personnes et des ménages dans les différents Etats membres. Plus d'infos : www.ceps.lu/vivre.