



Les avantages sociaux représentent de 30 % à 38 % de la rémunération annuelle nette (Aon Hewitt)

Lucie Prusak, AEF Groupe, Dépêche n°512125, Paris, le 08.12.2015



Selon la catégorie professionnelle, le package d'avantages sociaux proposés par les entreprises «représente de 30 % à 38 % du salaire net perçu par le salarié», selon l'étude annuelle réalisée par le cabinet de conseil Aon Hewitt, dont la 4^e édition était présentée mardi 8 décembre 2015.

L'épargne salariale (intéressement et participation) représente l'essentiel de ce complément de rémunération, surtout si le salarié bénéficie d'un abondement. Le poids de la protection sociale (frais de santé et prévoyance) est relativement faible en montant (4 % à 5 % de la rémunération), mais ces avantages sont "les plus visibles au quotidien". Globalement, le cabinet observe une "tendance à l'optimisation fiscale et sociale du package de rémunération" : les avantages sociaux sont de plus en plus intégrés dans les négociations annuelles obligatoires.

Participation, intéressement, retraite supplémentaire, complémentaire santé et prévoyance, ou encore jours de congé : au salaire net perçu par les collaborateurs peuvent s'ajouter divers avantages sociaux, qui représentent jusqu'à 38 % de la rémunération annuelle pour les cadres dirigeants. C'est ce qui ressort d'une étude menée par le cabinet Aon Hewitt, dont les résultats sont publiés mardi 8 décembre 2015.

La part des avantages sociaux dans la rémunération varie selon le profil des salariés : elle représente 29 % pour les non-cadres, 34 % pour les cadres, et 38 % pour les cadres dirigeants. Au moins deux facteurs expliquent ces écarts. D'abord, les cadres et dirigeants bénéficient de plus d'avantages, notamment pour compenser le plus faible taux de remplacement lors du départ à la retraite. De plus, ils peuvent optimiser les exonérations sociales et fiscales en bénéficiant à plein des abondements sur le PEE et le Perco.

L'épargne salariale, principal poste d'avantages sociaux

Toutes catégories confondues, l'épargne salariale reste le principal poste d'avantages sociaux perçus par les salariés : les sommes perçues au titre de ces deux dispositifs équivalent à 20 % à 25 % de la rémunération annuelle, en tenant compte de l'exonération fiscale en cas de blocage des primes et des moindres charges sociales. Ces dispositifs sont également les plus répandus dans les entreprises interrogées : 98 % d'entre elles sont couvertes par un accord de participation, et 77 % disposent d'un accord d'intéressement.

La retraite supplémentaire représente le deuxième poste d'avantages sociaux (5 % à 9 % de la rémunération annuelle). Dans ce domaine, le dispositif le plus utilisé par les entreprises interrogées est le régime à cotisations définies, dit "article 83" : 45 % des entreprises en sont dotées, une part en baisse par rapport à l'enquête précédente, qui s'explique "vraisemblablement" par la moindre proportion de grandes entreprises dans le panel. 55 % de ces régimes restent réservés aux cadres ou cadres dirigeants, mais "la tendance est plutôt à l'ouverture de ces dispositifs à toutes les catégories de personnel". Aon Hewitt met d'ailleurs en garde les entreprises qui maintiennent un régime réservé aux cadres dirigeants : très peu de conventions collectives distinguent cette catégorie de salariés, et elles doivent prévoir une adaptation de leur dispositif pour se conformer aux nouvelles dispositions sur les catégories objectives.

Le "chant du cygne" des régimes à prestations définies

À l'inverse, le régime à prestations définies "article 39" reste largement minoritaire : environ une entreprise sur cinq en propose un à ses salariés, la plupart du temps réservé aux cadres dirigeants (67 %). "C'est le chant du cygne" pour ce régime, selon Marc Salameh, responsable de l'activité "avantages sociaux". "Cela coûte très cher, et la taxation a compté à quadruplé en dix ans. Sans compter que c'est un dispositif qui génère un passif social énorme." De fait, les deux tiers de ces régimes sont fermés aux nouveaux entrants depuis plusieurs années.

Autre dispositif d'épargne retraite, le Perco est présent dans près de la moitié des entreprises (46 %). Dans près de 9 cas sur 10, l'employeur abonde certains versements (participation, intéressement, contribution volontaire...). Le plafond théorique de l'abondement s'élève en moyenne à 1 284 euros, mais les entreprises interrogées déclarent avoir versé en moyenne 492 euros par an et par salarié.

La santé et la prévoyance, un avantage du quotidien

Enfin, la santé et la prévoyance représentent des sommes moindres (entre 4 % et 5 % de la rémunération annuelle), mais elles restent "l'avantage le plus visible au quotidien". À quelques semaines de l'entrée en vigueur de la généralisation de la complémentaire santé, 99 % des entreprises du panel déclarent déjà disposer d'un régime frais de santé et 70 % disent avoir pris les mesures nécessaires pour rendre leur contrat responsable.

57 % des régimes frais de santé "proposent un taux de cotisation unique, mettant en avant une solidarité au profit des familles", mais la tendance est à la dissociation croissante entre familles et isolés. De même, les régimes avec option tendent à progresser, une tendance qui pourrait se confirmer avec la mise en œuvre des contrats responsables. Le montant moyen de la cotisation (employeur + salarié) s'élève à 3,47 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit environ 110 euros. Un montant qui tend à diminuer, selon les experts du cabinet de conseil. □
