

## Un quart des PME belges prévoient d'introduire des avantages extralégaux ou la rémunération flexible en 2019

### Mais tous les avantages possibles loin d'être connus auprès des PME

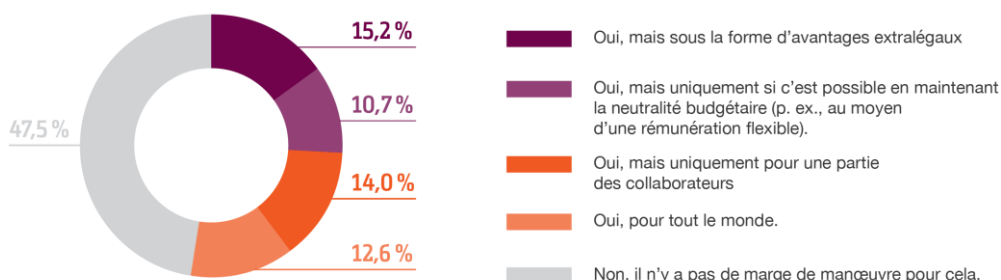
- Un quart des PME belges (les entreprises comptant jusqu'à 100 collaborateurs) prévoient d'introduire de nouveaux avantages extralégaux ou la rémunération flexible (budgétairement neutre) en 2019 ;
- Les PME s'intéressent particulièrement au vélo (électrique), à Internet@home, à l'assurance hospitalisation, à la prime bénéficiaire, au budget mobilité, aux jours de congé supplémentaires et à la rémunération flexible ;
- Les grandes PME sont mieux informées des possibilités d'octroi d'avantages extralégaux que les petites PME. Tous les avantages ne sont pas aussi bien connus auprès des PME ;
- Des organisations comme Destiny considèrent la rémunération flexible comme une solution budgétairement neutre

**Bruxelles, le 4 octobre 2018 – Un quart des PME belges prévoient d'introduire un avantage extralégal pour (une partie de) leurs collaborateurs ou un complément budgétairement neutre comme la rémunération flexible en 2019. Mais toutes les possibilités ne sont pas aussi bien connues de nos PME. Les grandes PME sont souvent mieux informées des différentes possibilités, comme le vélo (électrique), Internet@home, l'assurance hospitalisation, la prime bénéficiaire, le budget mobilité, les jours de congé supplémentaires ou la rémunération flexible... pour n'en citer que quelques-unes du top 10 qui intéressent les employeurs. Ce sont les conclusions frappantes d'une enquête menée par SD Worx auprès de plus de 627 dirigeants de PME dans des entreprises comptant jusqu'à 100 travailleurs.**

### Les plans salariaux pour 2019 sont partagés

Un quart (25,9 %) des PME comptant jusqu'à 100 travailleurs envisagent d'introduire de nouveaux avantages extralégaux ou une rémunération budgétairement neutre en 2019 : 15,2 % réfléchissent à des avantages extralégaux et 10,7 % (soit une sur dix) voudraient prévoir un complément, si c'est possible en maintenant la neutralité budgétaire. Environ une PME sur sept (14 %) envisage une augmentation salariale pour une partie des collaborateurs, et 12,6 % d'entre elles envisagent une augmentation salariale pour tout le monde. L'autre part (47,5 %) déclare n'avoir pas de marge de manœuvre pour introduire des compléments.

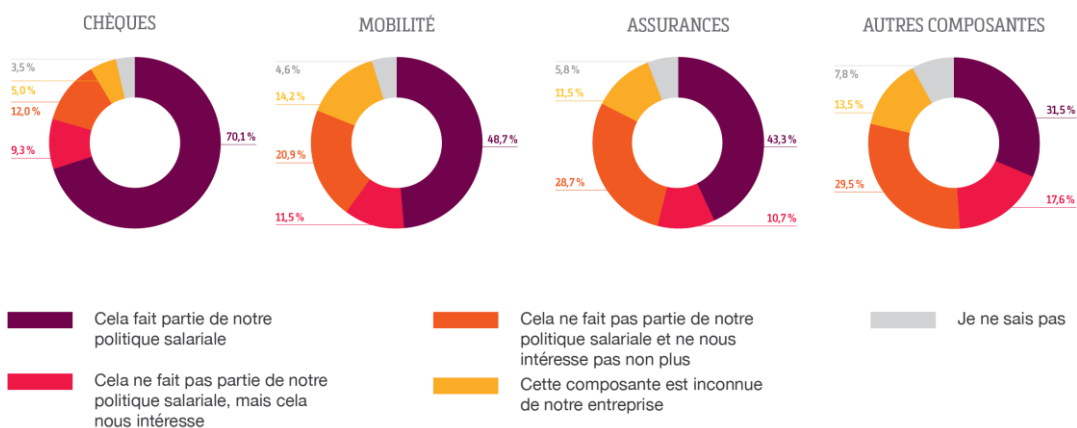
### EST-CE QUE LES PME PRÉVOIENT D'INTRODUIRE UN AVANTAGE EXTRALÉGAL POUR (UNE PARTIE DE) LEURS COLLABORATEURS EN 2019 ?



### Ce qui est mal connu est peu apprécié

Les meilleures composantes salariales déjà populaires parmi les PME sont : les chèques-repas et les écochèques (70,1 %), la voiture de société et l'abonnement social (respectivement à 65,6 % et 63,0 %), le nouveau budget mobilité, l'indemnité vélo, le vélo électrique... (sous le vocable de mobilité, avec 48,7 %) et les assurances (l'assurance groupe figurant en tête à 60,8 %, suivie par l'assurance hospitalisation et l'assurance invalidité) avec 43,3 %. D'autres composantes, dont la rémunération flexible, le bonus salarial, les primes bénéficiaires, les warrants et les jours de congé supplémentaires suivent avec 31,5 %. Près d'une PME sur cinq (17,6 %) est intéressée par ces « autres composantes », bien qu'elles ne fassent actuellement pas encore partie de sa politique salariale. 13,5 % des PME déclarent ne pas encore connaître ces composantes, ni les possibilités dans le domaine de la mobilité. Plus l'entreprise est grande, mieux les possibilités lui sont connues.

### QUELLES COMPOSANTES FONT DÉJÀ PARTIE DE LA POLITIQUE SALARIALE DE VOTRE ENTREPRISE ?



Source : SD Worx, 2018, Enquête sur l'emploi dans les PME (jusqu'à 100 travailleurs)

Olivier Guédon, directeur régional chez SD Worx, commente : « *Au début du processus de budgétisation pour 2019, les PME étudient les possibilités en matière de salaire. Seules 5 % d’entre elles déclarent ne jamais accorder d’augmentation salariale. Même pour les entreprises qui n’ont pas l’impression d’avoir une marge de manœuvre financière, il existe des solutions budgétairement neutres. Mais ce qui est mal connu est peu apprécié. De nombreux avantages ne sont pas encore connus partout. Notre dernière étude révèle que les PME s’intéressent surtout aux nouvelles possibilités relatives aux vélos électriques, à Bike Mobility (un plan dans le cadre duquel le travailleur peut faire un usage tant professionnel que privé du vélo de l’employeur) ou au budget mobilité. Or les “autres composantes”, comme la prime bénéficiaire ou les jours de congé supplémentaires, ont un potentiel encore plus important pour les PME, surtout si elles sont faciles à mettre en œuvre.* »

TOP 10 des composantes salariales qui intéressent les dirigeants de PME ?		
1	Vélo électrique	30,3 %
2	Bike Mobility (le travailleur peut faire un usage tant professionnel que privé du vélo de l’employeur)	28,6 %
3	Internet@home	24,8 %
4	Prime bénéficiaire	24,2 %
5	Budget mobilité	23,0 %
6	Jours de congé supplémentaires	22,9 %
7	Assurance hospitalisation	22,7 %
8	Indemnité vélo	22,0 %
9	Rémunération flexible (le travailleur détermine lui-même la composition de son enveloppe salariale en fonction de ses besoins)	19,6 %
10	Cash for car	18,3%

(\* Cela ne fait pas partie de notre politique salariale, mais cela nous intéresse)  
Source : SD Worx 2018, Enquête sur l’emploi dans les PME (jusqu’à 100 travailleurs)

### Six PME sur dix néanmoins convaincues de l’effet positif sur la motivation

Six PME belges sur dix estiment qu’une augmentation salariale individuelle a un effet positif sur la motivation ; trois PME sur dix (29,0 %) jugent que l’effet est à court terme, et trois sur dix (28,6 %) y croient à condition que l’augmentation relève d’une politique salariale propre. Trois sur dix n’y croient pas, par exemple parce qu’elles se fient davantage aux avantages alternatifs (11,9 %) ou à la rémunération variable (1,7 %).

Olivier Guédon souligne les avantages d’une double approche : « *Une augmentation salariale est une façon de valoriser la contribution personnelle, tandis que les avantages extralégaux (pour l’ensemble de l’entreprise ou des groupes de fonctions) rendent en outre l’entreprise plus attrayante en tant qu’employeur.* » Il conclut : « *Il est positif que les organisations mettent l’accent sur les besoins des travailleurs via une politique salariale et puissent y répondre en mettant en jeu tellement d’éléments. Les organisations qui ne prévoient pas de politique*

*salariale propre (par exemple parce qu'elles estiment qu'elles suivent les barèmes) risquent d'être insuffisamment armées dans la guerre pour le talent, alors que de nombreux instruments sont neutres du point de vue du budget et se prêtent donc bien à une introduction en 2019. »*

### **Les PME aussi font la différence avec la politique salariale : l'exemple de Destiny**

Destiny, un challenger sur le marché des télécommunications Benelux qui compte une centaine de travailleurs, a introduit la rémunération flexible en Belgique en juin 2018. Heidi Lenaerts, Chief Human Resources Officer chez Destiny, témoigne : *« Même une PME peut rapidement faire la différence avec sa politique salariale. Nous sommes parvenus à introduire une rémunération flexible en six semaines, sans surcoût pour l'employeur. Les réactions des travailleurs sont positives. Nos cinq avantages les plus souvent choisis sont le remboursement de l'assurance groupe et de l'assurance hospitalisation, des jours de congé supplémentaires (quatre maximum), une augmentation du remboursement des allocations familiales et le vélo (électrique) en leasing avec une indemnité kilométrique. Offrir des solutions de mobilité durable telles que le vélo en leasing nous offre un atout supplémentaire pour employer du personnel à Zaventem. Bref, nos employés ont accueilli avec enthousiasme l'initiative d'une rémunération flexible et sont plus responsabilisés en faisant leurs propres choix. »*

\*\*\*

Pour ses **prévisions d'emploi trimestrielles**, SD Worx a interrogé pour la 32e fois un nombre représentatif de petites et moyennes entreprises belges sur leurs attentes en matière d'emploi. 627 entreprises occupant de 1 à 99 travailleurs ont pris part à cette édition de l'enquête. Pour l'ensemble de l'échantillonnage, la marge d'erreur est de 3,9 %. L'enquête a été réalisée par le bureau d'étude WES.

**Pour tout complément d'information, veuillez contacter :**  
**Eva De Schryver, responsable des relations de presse pour la Belgique**  
[Eva.deschryver@sdworx.com](mailto:Eva.deschryver@sdworx.com)  
Tél. +32 496 02 67 08

### **À propos de SD Worx**

SD Worx propose des services spécifiques aux PME, notamment en matière d'avantages extralégaux. La division PME de SD Worx compte plus de quatre cents collaborateurs.

Ils prennent en charge ensemble quelque 47.000 employeurs-PME, qui occupent au total plus de 280.000 travailleurs. La prestation de services est fortement développée au plan régional par l'intermédiaire de 28 bureaux locaux. Chaque équipe PME régionale offre une prestation de services globale en matière de calcul salarial, de législation sociale et de politique du personnel, avec les conseils pratiques d'une personne de confiance qui connaît à fond la problématique des PME.

Visitez le Grayling PR Belgium Press Room à l'adresse <http://press.grayling.be>