

La rémunération flexible a le vent en poupe

Et si vous pouviez choisir votre propre rémunération ? Six personnes sur dix choisissent plus de vacances

Bruxelles, 19 mars 2019 - La rémunération flexible (également connue sous le nom de plan cafétéria) gagne en popularité. Avec ce mode de rémunération innovant, l'employeur laisse à l'employé le choix de composer lui-même une partie de son package salarial, avec des avantages tels que des vacances, une épargne pension ou un abonnement de fitness. Le nombre d'employés qui composent eux-mêmes leur package salarial a augmenté de près de 50 % en 2018 ; les cinq principaux avantages les plus populaires demeurent inchangés, comme le démontrent les chiffres les plus récents du prestataire de services RH SD Worx.

SD Worx a remarqué une nette augmentation en 2018 par rapport à l'année précédente : le nombre d'employés autorisés à monter leur propre package salarial a augmenté de près de moitié (+47%). Selon les données dont dispose SD Worx, cela représente une augmentation de 12.953 à 19.075 employés. En moyenne, les salariés disposent d'un budget d'environ 6.000 euros (5.915 euros en 2018). Ce montant est semblable au montant moyen de l'année dernière et est déterminé par le secteur et la politique de rémunération de l'entreprise.

Un top trois évident : vacances, épargnes pensions, et voiture

Le top 5 des avantages les plus couramment choisis reste inchangé, avec un top 3 évident (voir top 10 des avantages dans le tableau 1 en bas de ce communiqué) :

1. 'vacances' (tous types)

SD Worx commente les résultats : « *Près de six employés sur dix maintiennent ou optent pour des vacances supplémentaires. C'est un signal clair que le temps libre est très précieux pour la plupart des collaborateurs.* »

2. L'épargne-pension (complémentaire)

Ceci confirme d'après SD Worx le choix clair en faveur d'une protection sociale complémentaire.

3. La voiture

Près d'un collaborateur sur trois choisit une voiture, mais il s'agit également de collaborateurs qui ont besoin d'une voiture pour leur travail, comme les profils commerciaux ou les consultants. Le choix va de plus en plus vers des voitures plus petites ou plus écologiques.

En quatrième et cinquième positions, nous retrouvons les « allocations familiales complémentaires » et les « warrants/options sur actions ».

Cela montre que beaucoup de travailleurs optent très souvent pour des avantages financiers, et portent un intérêt particulier à une bonne protection sociale et familiale. Ce que nous voyons également confirmé dans le choix populaire d'une assurance hospitalisation pour les membres de la famille (en septième place), où l'employeur peut également intervenir dans la contribution personnelle, ou l'assurance santé complémentaire, en dixième position.

En sixième place, nous retrouvons les périphériques multimédias tels que des smartphones, des tablettes ou des ordinateurs, en leasing ou à l'achat. Ils représentent 15 %.

Au volant de sa propre mobilité

En huitième et neuvième positions, il y a la carte/le budget essence, côte à côte avec les transports publics qui attirent près de 10 % (ou presque) des collaborateurs. *« Le vélo arrive juste après le top 10 des choix populaires, mais il représente bel et bien un budget considérable en ce qui concerne la valeur »*, nuance Aurélie Vanham de SD Worx. *« Une voiture ou un vélo peut être plus cher qu'un autre avantage, mais la plus grande valeur réside dans le fait qu'en tant que collaborateur, vous faites votre propre choix et vous pouvez ainsi gérer vous-mêmes votre mobilité. »*

Parmi les avantages les moins choisis, on retrouve en 2018 : le car sharing, l'abonnement à un club de fitness ou de sport, les formations, le vélo partagé et les cotisations personnelles pour votre propre voiture. *« Nous sommes curieux de savoir ce qu'il en sera l'année prochaine, si le nombre de travailleurs continue d'augmenter »* déclare Aurélie Vanham.

Une combinaison d'avantages

Aurélie Vanham: *« En moyenne, les salariés disposent d'un budget optionnel d'environ 6.000 EUR (5.915 EUR en 2018). Ce montant correspond plus ou moins à celui de l'année précédente et est déterminé par le secteur et la politique de rémunération de l'entreprise. Une communication claire aux employés au sujet du traitement fiscal est essentielle. N'oubliez pas que les cotisations de sécurité sociale sont en effet payées sur la plupart des salaires et de nombreux avantages dans les plans cafétérias. Notre prestation la plus populaire de 2018, les jours de congé, en est un bon exemple.*

« Dans la guerre des talents, c'est un outil innovant pour motiver, retenir et attirer des collaborateurs. Pour les employeurs qui veulent commencer avec un salaire flexible, ces chiffres donnent un aperçu des tendances les plus importantes auxquelles ils peuvent s'attendre », conclut Aurélie Vanham.

# employés qui ont choisi pour un FIP en 2018	Budget Moyen
19075	5,915.00 €

	Bénéfice	% de travailleurs*
1	Vacances	59
2	Epargne pension	38
3	Voiture	29
4	Allocations familiales	26
5	Warrants	19
6	Devices/multimedia	14
7	Assurance hospitalisation pour les membres de la famille (cotisations personnelles sur l'assurance groupe)	11
8	Carte-essence	10
9	Transports en commun (incl. train)	9
10	Assurance santé complémentaire	8

Tableau 1 - SD Worx Flex Income Plan - Chiffres 2019 - Choix 2018

* Le total des pourcentages dépasse le 100%, vu que les employés souvent bénéficient de multiples avantages salariaux.

Pour une interview et plus d'information :

Contact presse : Eva De Schryver GSM : 0496 02 67 08 Courriel : eva.deschryver@sdworx.com

À propos de SD Worx

Acteur européen de premier plan dans le domaine du payroll et des RH, SD Worx propose un large éventail de solutions à des clients du monde entier, dont des services de payroll, ressources humaines, support juridique, formation, automatisation, consultance et externalisation. Dans toutes ses activités, SD Worx place le client au centre de ses priorités, mise pleinement sur la numérisation et s'engage dans la croissance internationale. Aujourd'hui, plus de 65 000 petites et grandes organisations du monde entier font confiance aux plus de 70 années d'expertise accumulées par SD Worx.

Les 4 150 collaborateurs de SD Worx sont actifs dans dix pays : la Belgique (où l'entreprise a son siège), l'Allemagne, l'Autriche, la France, l'Irlande, le Luxembourg, l'île Maurice, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse. SD Worx calcule les salaires d'environ 4,4 millions de travailleurs et a enregistré un chiffre d'affaires de 443 millions d'euros en 2017. SD Worx est cofondateur de Payroll Services Alliance, un réseau stratégique mondial de grands prestataires de services de payroll dont les membres traitent un total de 32 millions de calculs salariaux.

Plus d'infos sur : www.sdworx.com