

La complémentaire santé d'entreprise se substitue-t-elle au salaire?

Pascale Lengagne, Marc Perronnin, Aurélie Pierre

Colloque Protection sociale d'entreprise

Jeudi 25 et vendredi 26 mars 2010

<http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Colloques/ProtectionSocialeEntreprise>

Pourquoi s'intéresser à la substitution entre salaire et couverture d'entreprise?

§ Du point de vue de le l'économie de l'assurance / de la protection sociale:

- Élément clé pour comprendre les mécanismes d'offre de couverture santé des employeurs aux employés
 - à facteur explicatif potentiel du fait que certaines catégories de salariés sont moins couvertes que d'autres.
- Eclairage sur la valeur que les salariés peuvent attribuer à la couverture
 - à les salariés sont-ils prêts à accepter une augmentation de leurs cotisations contre du salaire?

§ Du côté de l'économie du travail:

- Facteur qui peut jouer sur certains éléments de politique salariale : salaire, offre de travail des salariés (temps de travail, mobilité / turn-over)...
- Cela a déjà été montré dans un pays où l'assurance publique est très peu présente (EU), qu'en est-il en France?

Plan de la présentation

I. Éléments théoriques

- Comment l'assurance santé d'entreprise affecte le marché du travail et donc le salaire
- Pourquoi proposer 1 CC dans une entreprise

II. Éléments empiriques, problématique, ...

- Résultats empiriques aux Etats-Unis.
- La question de la substitution dans le contexte français.
- Hypothèses testées.

III. Présentations des données

- L'enquête PSCE 2009
- Les DADS

IV. Corrélation entre salaire et couverture complémentaire santé

V. Modélisation du salaire en fonction de la CCE

I. Eléments théoriques : Assurance santé et équilibre sur le marché du travail

§ Demande et offre de travail sans assurance complémentaire collective

- Demande de travail: $L_d = f_d(W)$ $f_d \downarrow$ lorsque $W \uparrow$
 - Offre de travail: $L_s = f_s(W)$ $f_s \uparrow$ lorsque $W \uparrow$
- | W: salaire

§ Demande et offre de travail avec assurance complémentaire collective

- Demande de travail: $L_d = f_d(W + C)$ $f_d \downarrow$ lorsque $W + C \uparrow$
- Offre de travail: $L_s = f_s(W + \alpha C)$ $f_s \uparrow$ lorsque $W + \alpha C \uparrow$

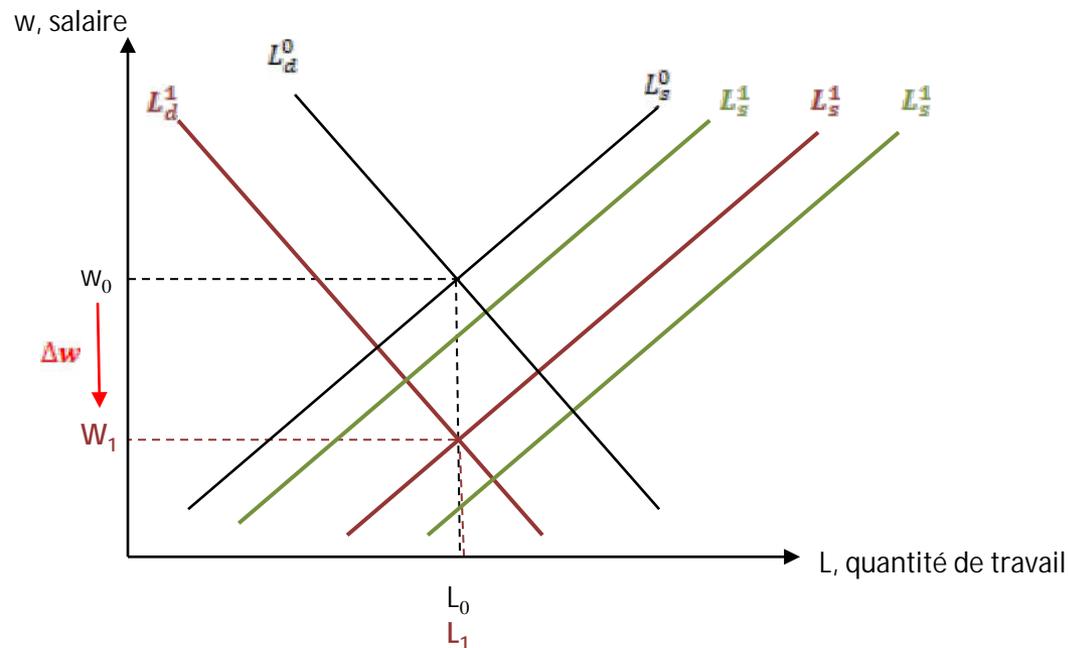
| W: salaire

| C : coût investit par l'employeur dans une CS d'entreprise

| αC : valeur monétaire qu'un individu accorde à l'assurance d'entreprise

I. Éléments théoriques: Assurance santé et équilibre sur le marché du travail

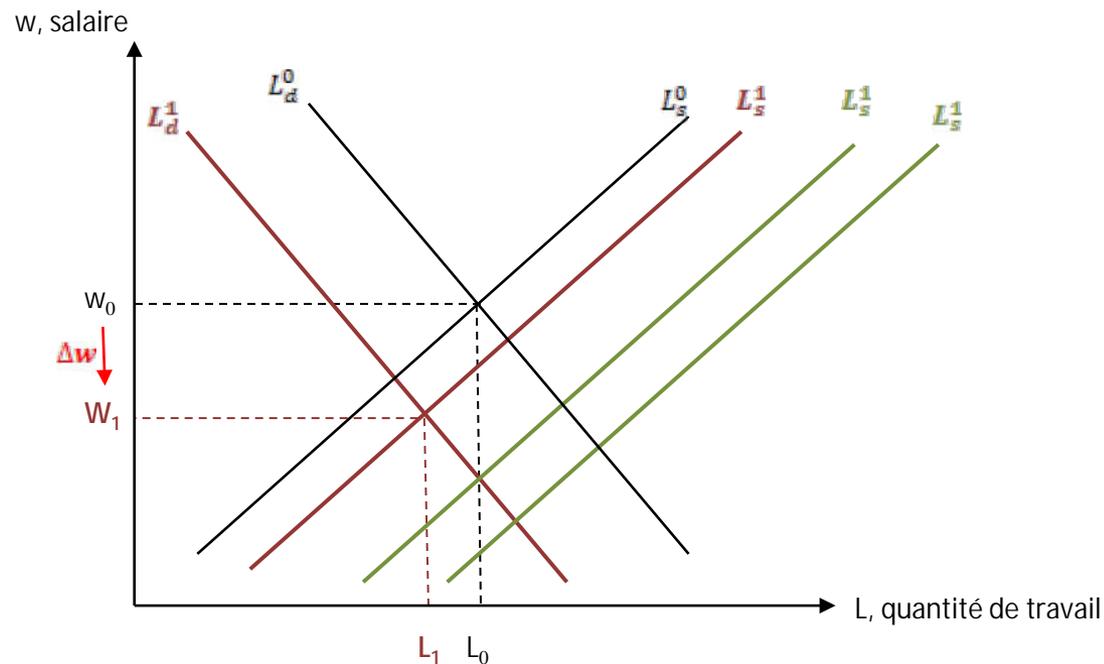
Cas 1: valeur élevée de l'assurance ($a = 1$)



à Substitution parfaite du coût de l'assurance sur les salaires

I. Éléments théoriques: Assurance santé et équilibre sur le marché du travail

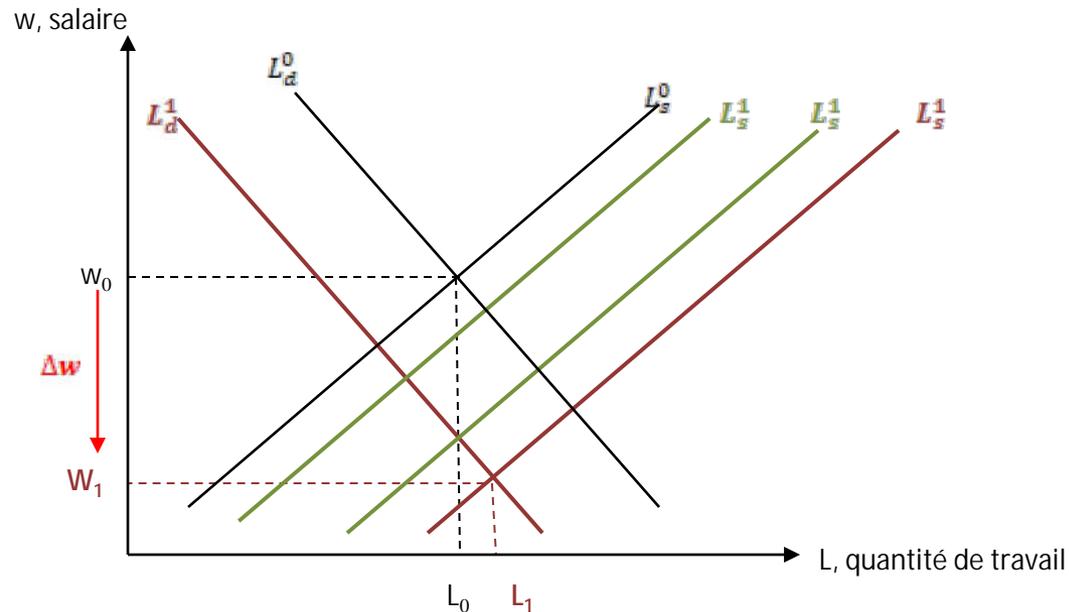
Cas 2: valeur de l'assurance faible pour le salarié ($a < 1$)



à Pas de substitution ou substitution faible

I. Éléments théoriques: Assurance santé et équilibre sur le marché du travail

Cas 3: valeur de l'assurance très élevée pour le salarié ($a > 1$)



à Substitution très forte

I. Eléments théoriques: Avantages liés à l'offre d'une CSE

§ Avantages de la CSE du point de vue de l'employeur:

- Aucun coût si substitution totale au salaire
- Exonérations de charges contrairement aux salaires et donc possibilité de réduire les coûts de rémunération
- Réduction du turn-over.
- Attirer certaines catégories de salariés.
- Amélioration de l'accès aux soins ➤ salariés moins malades ➤ réduction des coûts liés aux arrêts maladie, meilleure productivité .

§ Avantages de la CSE du point de vue du salarié :

- Même si substitution totale, coût moindre que la CC individuelle (exonérations de charges sociales et fiscales, économies d'échelle).
- Possibilité d'accéder à des niveaux de couverture plus élevés que sur le marché de l'assurance individuelle.

II. Problématique: Eléments empiriques aux Etats-Unis

§ Quelques travaux sur la substitution aux EU

- Des travaux de recherche depuis le début des années 80
- Une mise en évidence délicate de la substitution (Gruber, 2000)
 - Contrôler les biais de sélection des entreprises proposant une CC: Plus d'avantages en général (CE, prévoyance gros risque, ...), Des entreprises plus grandes à économies d'échelle plus importantes, productivité
 - Contrôler les biais de sélection des salariés travaillant dans les entreprises offrant une CC: valeur de l'assurance différente (besoins de soins plus ou moins élevés, aversion au risque différente, présence d'un conjoint bénéficiant déjà d'une CC, etc...)
- Substitution:
 - Eberts and Stone (1985), Gruber & Krueger (1991), Olson (1994), Gruber (1994), Miller (1995), Ryan (1997), Sheiner (1997)
- Absence de substitution:
 - Buchmueller & Lettau (1997) mais ont travaillé sur des unités « jobs »

II. Problématique: contexte français et hypothèse testée

§ En France

- système assurantiel public est très présent
 - « seulement » 25% des dépenses sont à la charge des assurés.
 - Mais rôle de la CC dans l'accès aux soins important à Même si la valeur que les individus accordent à l'assurance d'entreprise est moins forte qu'aux EU, elle est importante quand même.
- similitudes avec les EU
 - exonérations de charges
 - Portabilité du contrat d'entreprise lors du passage à la retraite

§ Substitution entre salaire et couverture d'entreprise

- H0 | $\text{salaire avec CC} < \text{salaire sans CC}$
| $\text{salaire avec CC} - \text{salaire sans CC} < 0$

III. Données

§ Protection Sociale et Complémentaire d'Entreprise (PSCE) 2009

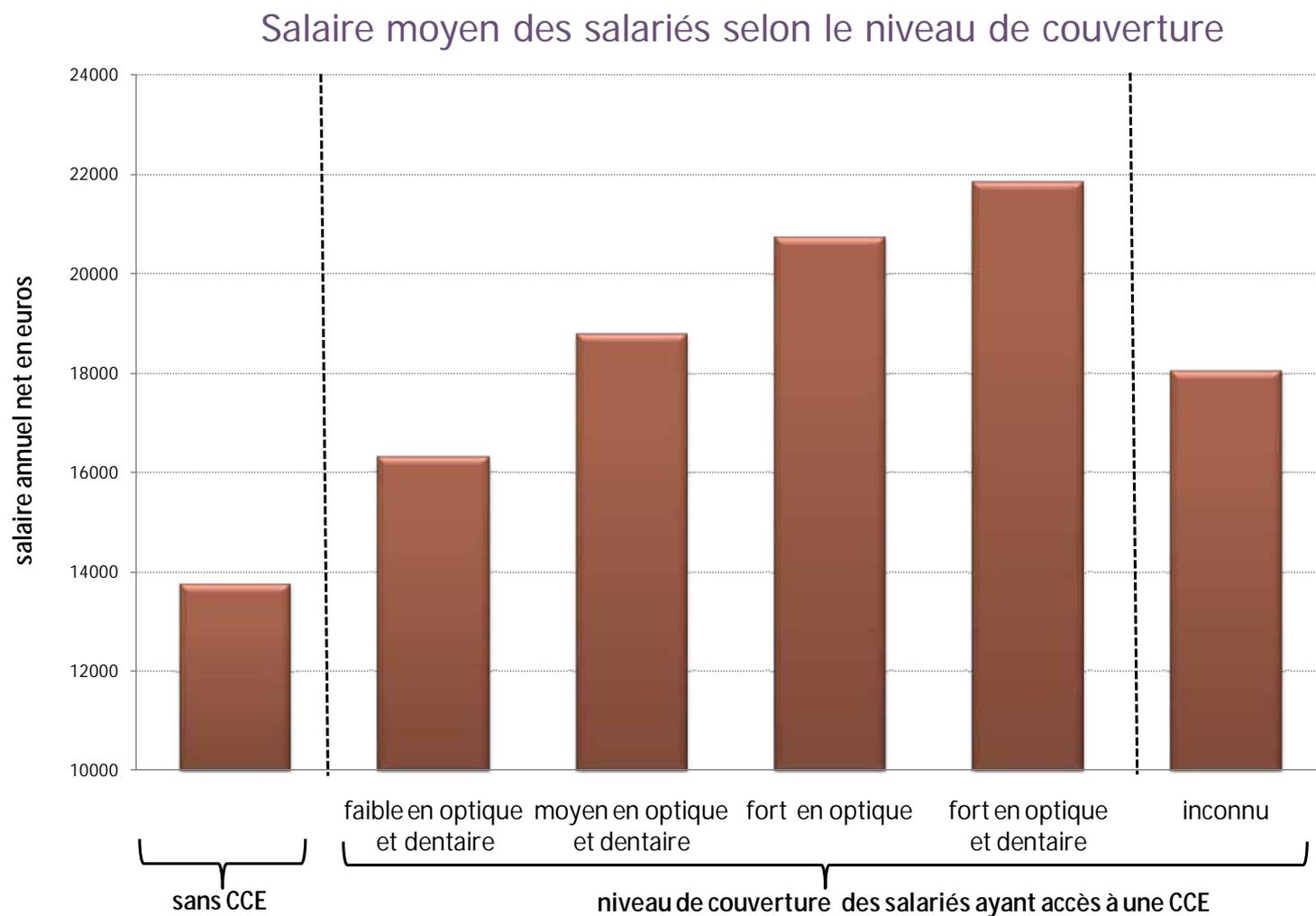
- Enquête de l'Irdes interrogeant des établissements et leurs salariés
- **1750** établissements tirés aléatoirement dans SIRENE
- Représentativité des établissements français
- Informations sur CCE: participation employeur, caractéristique des contrats proposés (obligatoire/facultatif, niveaux de garanties).

§ Déclaration Automatisée des Données Sociales (DADS) 31/12/2007

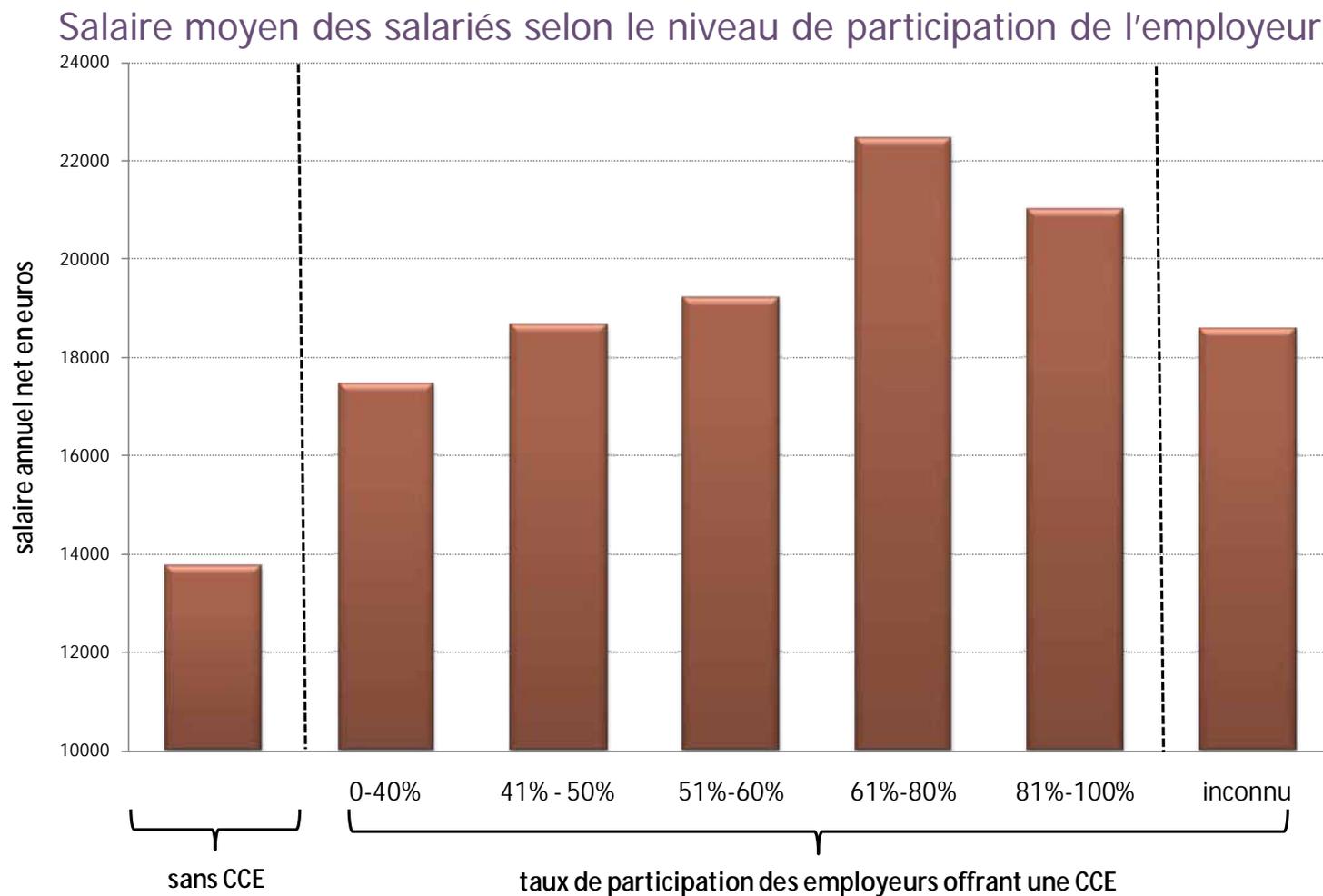
- Données de l'Insee sur tous les salariés
- Sélection de salariés parmi les établissements enquêtés dans PSCE
 - à tous les salariés des établissements de moins de **10** salariés
 - à tirage aléatoire de **10** salariés parmi les établissements de plus de 10 salariés
- Caractéristiques salariés: salaire net à payer, type de contrat (CDD, CDI, temps plein, temps partiel), PCS, dept. de résidence, âge, sexe.
- Caractéristiques établissements (taille, secteur d'activité, dept. d'implantation) et entreprises (taille, chiffre d'affaire).

à **Echantillon de 4395 individus**

IV. Corrélation entre salaire et CC d'entreprise



IV. Corrélation entre salaire et CC d'entreprise



V. Modélisation du salaire en fonction de la CCE

§ Salaire = K couverture + Z établissement + H salariés

Salaire net à payer (amputé des cotisations salariés)

Variables d'intérêt

- Avoir accès à une CCE
- Taux de participation employeur contrôlé du niveau de garanties, afin d'évaluer l'effet de la participation employeur pour un même type de contrat offert.

Variables de contrôle salariés

âge, sexe, PCS, temps partiel / complet, contrat de travail.

Variables de contrôle établissement

région de l'établissement, taille de l'établissement et de l'entreprise, chiffre d'affaire de l'entreprise, ancienneté de l'entreprise.

§ Méthode:

- § (M1) Régression linéaire du logarithme du salaire annuel sur le fait d'avoir accès à une CCE à *permet de tester l'hypothèse de substitution « globale »*
- § (M1 bis) Régression linéaire du logarithme du salaire sur le fait d'avoir accès à une CCE selon le temps de travail du salarié à *permet de tester si l'effet de substitution de la couverture sur le salaire est plus important chez les temps complets que chez les temps partiels (coût unitaire de la CCE plus fort tps partiels)*
- § (M2) Régression linéaire du logarithme du salaire sur le taux de participation par quartile à *permet de tester si l'effet de substitution est plus important chez les hauts salaires que chez les bas salaires et d'observer l'évolution de la substitution en fonction de la participation employeur*

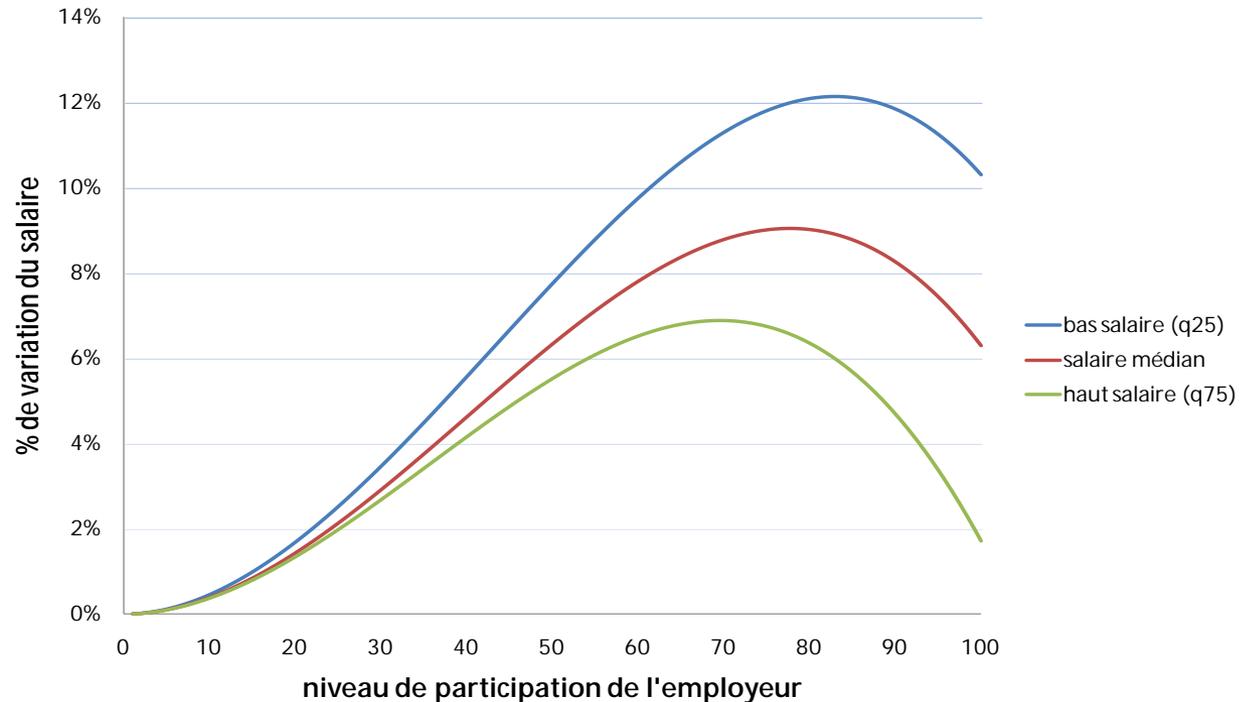
- § (M1) Régression linéaire du logarithme du salaire annuel sur le fait d'avoir accès à une CCE
 - Pas d'effet significatif de la CCE

- § (M1 bis) Régression linéaire du logarithme du salaire sur le fait d'avoir accès à une CCE selon le temps de travail du salarié
 - Chez les salariés à temps partiel, la CCE a un impact positif sur le salaire (+24,5%) à pas de substitution
 - Chez les salariés à temps complet, la CCE a un impact négatif (-5,4%) à substitution

- § (M2) Régression linéaire du logarithme du salaire sur le taux de participation par quartile chez les temps plein:
 - Un effet négatif des niveaux de couverture sur les salaires (on retrouve le fait que la CCE a un effet négatif sur le salaire).
 - Une substitution plus marquée lorsque le taux de participation augmente.

V. Modélisation du salaire en fonction de la CCE

Variation du salaire selon la participation employeur à la CCE



- Globalement, avant 70% de participation employeur, pas de substitution
- Une substitution relativement importante à partir d'un certain niveau de participation qui diffère entre les salaires: 83% pour les bas salaires, 78% pour les salaires médians et 69% pour les salaires élevés).
- Une substitution plus marquée pour les hauts salaires

Conclusion

§ Une substitution dépendante du temps de travail et du salaire.

§ Limites

- On ne contrôle pas tous les biais de sélection en particulier la valeur de l'assurance des salariés (état de santé, conjoint avec une CC, etc.)
- Ce modèle suppose que la seule dimension sur laquelle les employeurs peuvent agir est le salaire. Mais ils peuvent également agir sur d'autres éléments de la politique salariale et plus généralement des conditions de travail (RTT, épargne salariale, prévoyance, etc.).

§ Continuité de notre recherche

- Contrôler les différences de la valeur de l'assurance en travaillant sur les données PSCE salariés 2009
- Données DADS 31/12/2008
- Ouverture