RAPPORTS

CCE 2020-0624

Rapport sur les avantages non récurrents liés aux résultats

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB

Avantages non récurrents liés aux résultats

Table des matières

1. Avantages non récurrents liés aux résultats 3

1.1 Accords sectoriels 3

1.2 CCT d'entreprises et actes d'adhésion 3

1.3 Impact sur l'évolution des salaires 4

Liste des graphiques

Graphique 1-1 : Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS, secteur privé) 4

1. Avantages non récurrents liés aux résultats

En application de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 (point d'ancrage 3 : avantages non récurrents liés aux résultats) et de l'avis commun du CCE et du CNT du 20 décembre 2007, le Conseil central de l'Economie effectue le suivi du système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Pour rappel[1], ce système prévoit la possibilité de conditionner un certain montant de rémunération à la réalisation d'objectif(s) collectif(s) prédéfini(s). Ce « bonus » est alors exonéré de l'impôt des personnes physiques à condition que l'avantage ne dépasse pas, en 2018, 2 880€ net par travailleur.

En ce qui concerne la parafiscalité, une cotisation personnelle « de solidarité » de 13,07% est mise en place pour les bonus versés depuis le 1° janvier 2013. Les bonus inférieurs, en 2018, à 3 313€ brut (soit 2 880€ + la cotisation personnelle de 13,07%) ne font pas l'objet du calcul classique de cotisations sociales patronales, mais une cotisation spéciale de 33% est en vigueur.

Comme indiqué plus haut, l'avantage est donc principalement fiscal, le montant de bonus à ne pas dépasser étant dès lors de 2 880 € (hors cotisation personnelle « de solidarité »).

La décision et les modalités de mise en place de ce type de rémunération peuvent être prises au niveau des secteurs (au travers de la signature d'une convention collective de travail) ou des entreprises (via un CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion[2]).

1.1 Accords sectoriels

A l'automne 2019, un accord sectoriel est d'application dans 8 (sous-)commissions paritaires, à savoir les commissions 105 et 224 (métaux non-ferreux), la SCP 328.02 (transport urbain et régional de la région wallonne), une partie de la commission paritaire 140 (transport et logistique), la CP 326 (Industrie du gaz et de l'électricité), la CP 301 (commission des ports), la CP 203 (CP pour les employés des carrières de petit granit) et la CP 116 (chimie), pour ce qui concerne l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg.

1.2 CCT d'entreprises et actes d'adhésion

Le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale atteignait 7 079 en 2018 et 7 460 fin novembre 2019[3]. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 2 390 et 2 371[4].

---

[1] Une présentation plus détaillée du système est faite dans les notes CCE 2010-0395 et CCE 2011-0679 disponibles sur le site internet du Conseil.

[2] Lorsque le groupe de travailleurs concernés est représenté au sein d'une entreprise par une délégation syndicale, le plan bonus est introduit par une CCT. Lorsque le groupe de travailleurs concernés n'est pas représenté au sein d'une entreprise par une délégation syndicale, le plan bonus est introduit par un acte d'adhésion.

[3] Chiffre provisoire pour 2019.

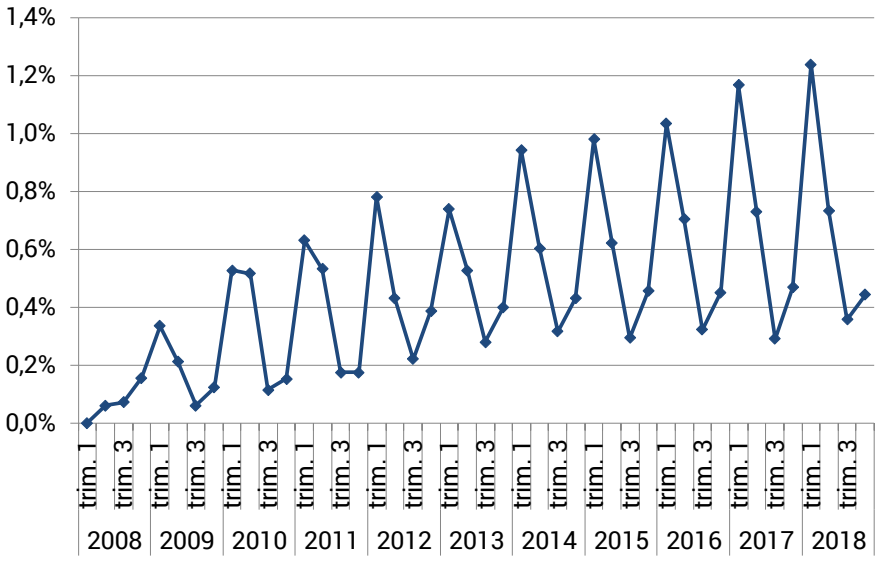
[4] Chiffre provisoire pour 2019.

Il faut préciser que la plupart de ces actes et CCT sont de courte durée, parfois inférieure à un an. Une même entreprise peut donc introduire chaque année un nouvel accord, voire plusieurs accords par année (si l'accord, par exemple, porte sur des travailleurs différents ou a une durée inférieure à un an).

1.3 Impact sur l'évolution des salaires

Lorsque l'impact des avantages non récurrents liés aux résultats est mis en relation avec les salaires bruts, il apparaît que l'impact est, chaque année, concentré sur le premier trimestre. On peut supposer qu'il s'agit du paiement de bonus basés sur la réalisation d'objectifs observés l'année écoulée. Au premier trimestre de 2016, le pic s'élevait à 1,03% de la masse salariale (du secteur privé), montait à 1,17% au premier trimestre de 2017 et à 1,24% au premier trimestre de 2018. En termes de moyenne annuelle, les bonus non récurrents s'élevaient en 2009 à 0,18% des salaires bruts déclarés à l'ONSS. Cette proportion n'a cessé d'augmenter pour s'établir à 0,62% en 2016, 0,66% en 2017 et 0,68% en 2018.

Graphique 1-1 : Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS, secteur privé)



Sources : ONSS (données non publiées); calculs propres du secrétariat