



RAPPORT

CCE 2022-0352

Avantages non récurrents liés aux résultats

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





Rapport
« Avantages non récurrents liés aux résultats »

Bruxelles
09.02.2022

Table des matières

| | |
|-------------------------------------------------------------|----------|
| 1. Avantages non récurrents liés aux résultats | 3 |
| 1.1 Accords sectoriels..... | 3 |
| 1.2 CCT d'entreprise et actes d'adhésion | 4 |
| 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'économie effectue le suivi du système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Pour rappel¹, 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 2021, 2 998 € 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^{er} janvier 2013. Les bonus inférieurs, en 2021, à 3 447 € brut (soit 2 998 € + 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 2 998 € (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 une CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion²).

1.1 Accords sectoriels

À l'hiver 2021, un accord sectoriel est d'application dans 10 (sous-)commissions paritaires, à savoir les commissions 105 et 224 (métaux non ferreux), une partie de la commission paritaire 140 (transport et logistique), la CP 139 (batellerie), la CP 325 (institutions publiques de crédit), 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, la CP 133 (industrie du tabac)³.

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 La SCP 328.02 (transport urbain et régional de la Région wallonne) a suspendu l'accord jusqu'au 31/12/2024 en raison de la pandémie de Covid-19.

1.2 CCT d'entreprise et actes d'adhésion

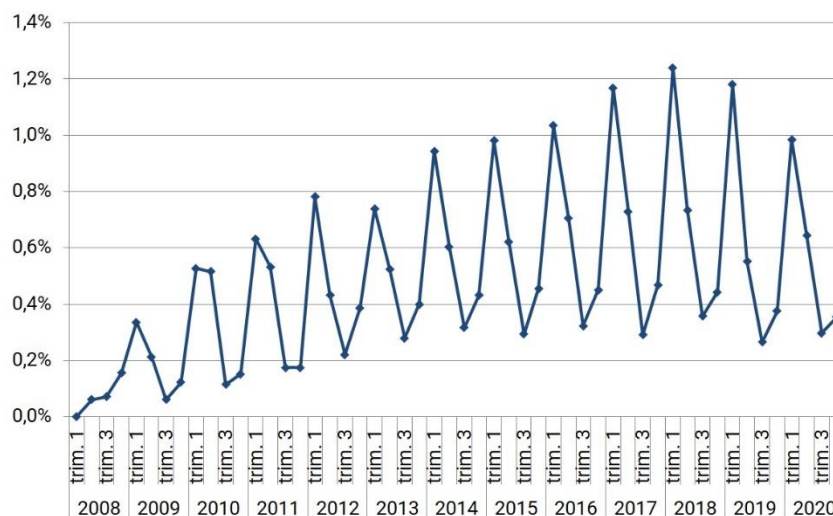
Le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale atteignait 6 332 en 2021⁴ et 6 672 en 2020. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 1 933⁵ en 2021 et 2 243 en 2020.

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 2018, le pic s'élevait à 1,24% de la masse salariale (du secteur privé), tombait à 1,18% au premier trimestre de 2019 et à 0,99% au premier trimestre de 2020. 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 atteindre son maximum à 0,68% en 2018. 2019 fut la première année où la proportion a diminué, jusqu'à 0,59% de la masse salariale. Cette diminution persiste en 2020, les bonus s'établissant à 0,57%.

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

⁴ Chiffre provisoire pour 2021.

⁵ Chiffre provisoire pour 2021.