

Analyse du système des avantages non récurrents liés aux résultats

Personne de contact
Florence Meessen
flme@ccecrb.fgov.be

Table des matières

1	Cadrage	3
2	Le système introduit par la CCT 90	3
3	Données disponibles	4
4	Analyse	5
	4.1 Un nombre croissant d'accords en entreprise.....	5
	4.2 Vers un système annuel ?	6
	4.3 Profil d'utilisateurs.....	6
	4.4 Accès plus fréquent, mais moins rémunérateur, des temps plein.....	10
	4.5 Bonus et primes.....	11
5	Conclusion	12

Liste des graphiques

Graphique 4-1 : Ratio entre le total des bonus payés et la masse salariale de l'ensemble des salariés (secteur privé)	6
---	---

Liste des tableaux

Tableau 4-1 : Répartition des accords pris par commission paritaire, 2009.....	5
Tableau 4-2 : Répartition du nombre de postes de travail ayant perçu un bonus en 2008, par catégorie de travailleurs et d'employeurs.....	8
Tableau 4-3 : 10 branches ayant les proportions les plus élevées de travailleurs (postes) avec bonus, année 2008	9
Tableau 4-4 : 10 commissions paritaires ayant les proportions les plus élevées de travailleurs (postes) avec bonus, année 2008.....	10
Tableau 4-5 : Répartition des travailleurs avec bonus (mesurée en postes et équivalents temps plein), par type de prestation.....	11
Tableau 4-6 : Poids des primes non trimestrielles et des bonus dans le salaire	11

1 Cadrage

Lors de l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux ont indiqué, dans le point d'ancrage n°3, leur intention de participer à la modification du cadre légal déterminant l'octroi d'avantages non récurrents au personnel. Une commission mixte (CCE-CNT) a dès lors été mise en place, ses travaux menant à la signature, au sein du CNT, de la convention collective n°90 (le 20 décembre 2007) et à l'émission de l'avis CCE 2007-1537DEF. Par la suite, la convention collective a été complétée par la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et a été rendue obligatoire par l'AR du 10 février 2008.

Outre les conditions et procédures nécessaires pour octroyer des avantages non récurrents liés aux résultats, la convention collective n°90 et l'avis CCE 2007-1537DEF prévoient que le système devra être évalué dans le rapport technique annuel du secrétariat du Conseil. Plusieurs éléments ont dès lors été donnés dans le dernier rapport technique (2009). Cette note vise à compléter ces informations.

2 Le système introduit par la CCT 90

La convention collective n°90 signée au sein du CNT prévoit la possibilité, pour les entreprises du secteur privé (c'est-à-dire celles tombant sous l'application de la loi de 1968 définissant les conventions collectives et commissions paritaires), d'octroyer une forme de rémunération qui ne soit pas récurrente car conditionnée à l'accomplissement d'objectifs définis préalablement¹. La convention précise que ces objectifs doivent être collectifs et ne peuvent, en aucun cas, être des objectifs dont "la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système" (afin d'éviter le déguisement de rémunération classique sous la forme d'un avantage non récurrent). La convention établit aussi plusieurs critères quant à l'objectivité et la possibilité de mesure des critères choisis.

A la condition que le total des avantages octroyés par travailleur ne dépasse pas un certain montant (2200€ en 2007²), seule une cotisation sociale patronale spéciale de 33% est due sur cette rémunération. Le bonus est exonéré des cotisations sociales personnelles et de l'impôt des personnes physiques.

La mise en place de pareil système dans une entreprise nécessite soit une convention collective d'entreprise, soit un acte d'adhésion (lorsqu'aucune délégation syndicale n'est présente dans l'entreprise pour certaines catégories de travailleurs). Ces documents doivent obligatoirement être accompagnés d'un plan d'octroi des avantages définissant notamment les objectifs, leur méthode de calcul, la période sur laquelle ils courent, etc. Les commissions paritaires peuvent éventuellement signer une convention collective définissant le cadre dans lequel les entreprises du secteur pourront prendre leurs accords, mais ces conventions collectives sectorielles ne sont pas une condition sine qua non. La signature d'une CCT d'entreprise ou l'établissement d'un acte d'adhésion, par contre, sont indispensables.

¹ Par la suite, on utilisera indifféremment "avantage non récurrent" ou "bonus" pour désigner ce type de rémunération.

² Pour 2009, ce plafond indexé était de 2314€ et sera de 2299€ en 2010 (baisse du plafond en raison de l'indexation négative).

Si le système est introduit par CCT d'entreprise, la procédure habituelle est de mise : le texte doit être déposé au greffe de la DG concertation sociale du SPF ETCS qui en vérifie les conditions légales. Elle y est ensuite enregistrée. En cas d'établissement d'un acte d'adhésion, le texte doit aussi être déposé au greffe de la DG concertation sociale du SPF ETCS, qui le transmet directement à la CP compétente³ pour effectuer le contrôle de forme et marginal. Si la CP ne rend pas d'avis dans les 2 mois, c'est un fonctionnaire du SPF qui doit effectuer ce contrôle dans le mois suivant sa saisine. Si aucune décision n'est prise dans ce délai, l'avis est censé être positif.

3 Données disponibles

Nous disposons actuellement de deux sources de données concernant les avantages non récurrents liés aux résultats. La première est le greffe de la DG Relations Collectives (SPF emploi, travail et concertation sociale) qui établit un recensement des conventions collectives sectorielles et d'entreprises ainsi que des actes d'adhésion portant sur ce sujet. La seconde est l'ONSS qui perçoit les cotisations sociales spécifiques dues sur ce type d'avantage.

Les données fournies par le SPF ECTS portent sur un relevé des dossiers introduits et traités jusqu'au 10 janvier 2010.

L'ONSS, pour sa part, a fourni, à la suite d'une demande adressée le 15 juillet 2009, un ensemble de données basées sur les cotisations sociales versées pour ce type d'avantage. Nous disposons, pour l'année 2008, du détail des versements sur la base de diverses caractéristiques, tant des employeurs (taille de l'entreprise, branche NACE (2 chiffres) et commission paritaire) que des travailleurs (sexe, âge, statut, salaire journalier, type de prestation). L'ensemble des données porte sur des salariés, le système de bonus étant par définition étranger aux indépendants.

Tout au long de l'analyse, le total des bonus est donc approximé par le total des cotisations payées à l'ONSS multiplié par trois (ou plus exactement 3,03). La masse salariale, elle, est mesurée en sommant les principaux codes de rémunération disponibles à l'ONSS (à savoir les codes 1 à 7, en ce donc compris les primes non trimestrielles telles que les 13^e mois, primes annuelles, etc.). La plupart des données concernant l'emploi sont disponibles à la fois en termes de postes et d'équivalents temps plein, certaines informations étant disponibles par individu. Les chiffres qui concernent l'ensemble de l'économie sont toujours corrigés pour approcher au mieux le concept de secteur privé. Pour ce faire on a retiré de la base de données les salariés qui, soit, avaient un statut de fonctionnaire, soit étaient actifs dans les branches nace 84 (administration publique) et 85 (enseignement) ou encore qui ne correspondaient à aucune commission paritaire (code 999 à l'ONSS). Etant donné que ces concepts ne recouvrent pas exactement les mêmes réalités, les totaux pour le secteur privé peuvent légèrement diverger entre les différents tableaux (en fonction de la correction appliquée).

³ Dans le cas où la CP n'est pas encore constituée ou ne fonctionne pas, le texte est transmis au CNT.

4 Analyse

4.1 Un nombre croissant d'accords en entreprise

Durant l'année 2009, ce sont au total 2356 actes d'adhésion et 834 CCT d'entreprises qui ont été traités et enregistrés au greffe du SPF ETCS. Cette même année, trois commissions paritaires (à savoir la CP 224 pour les employés des métaux non-ferreux, la CP 326 de l'industrie du gaz et de l'électricité et la CP 301 des ports) ont signé un accord cadre sectoriel.

Comme l'indique le Tableau 4-1, près de la moitié des actes d'adhésion ont été pris par des entreprises de la CP 218.

Tableau 4-1 : Répartition des accords pris par commission paritaire, 2009

Actes d'adhésion		CAO d'entreprises		CCT sectorielle	
CP	nombre (>100)	CP	nombre (>79)	CP	
218	1165	218	163	224	1
207	125	209	82	326	1
209	108	110	80	301	1
200	101				
Total	2331		690		3

Note : les totaux ne sont pas identiques aux derniers totaux communiqués (repris dans le corps du texte) en raison du fait qu'ils n'étaient pas encore connus au moment où la répartition a été établie.

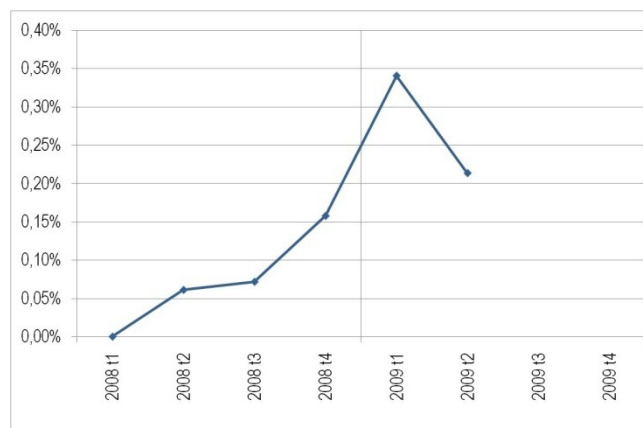
Source : SPF ETCS

Durant les premières semaines de 2010, 20 nouveaux actes d'adhésion et 11 CCT d'entreprises ont été introduits. En 2008, 4 commissions paritaires avaient pris un accord (à savoir les CP 105.00 et 224.00 (CP des métaux non-ferreux), la CP 301.00 (CP des ports) ainsi que la SCP328.02 (transport urbain et régional de la Région wallonne)). Le SPF recensait aussi 1366 conventions d'entreprises et 2618 actes d'adhésion.

4.2 Vers un système annuel ?

Sur l'année 2008, l'ensemble des bonus payés représentaient 0,08% de la masse salariale totale du secteur privé⁴. Par trimestre, ce ratio présente l'évolution suivante :

Graphique 4-1 : Ratio entre le total des bonus payés et la masse salariale de l'ensemble des salariés (secteur privé)



Source : ONSS, calculs propres

La CCT90 prévoyait, au départ, l'enregistrement des cotisations uniquement lors du 4^e trimestre de l'année, ce qui aurait concentré nos observations (basées, rappelons-le, sur le paiement des cotisations à l'ONSS) en fin d'année. Cette disposition a été modifiée par la loi du 8 juin 2008, on remarque dès lors les premiers paiements dès le deuxième trimestre de 2008.

Bien qu'il soit impossible de tirer des conclusions en termes d'évolution vu la « jeunesse » de cette mesure, on peut remarquer un certain pic lors du premier trimestre de 2009. Cela laisse supposer que certaines entreprises ont mis en place un système d'évaluation annuelle, avec paiement du bonus – s'il y a lieu – en début d'année.

Ajoutons encore que, sur l'ensemble de l'année 2008, le bonus moyen par poste ayant perçu un bonus est de €601 (hors cotisation). Du côté des employeurs, lorsqu'on calcule le ratio bonus / masse salariale uniquement pour les employeurs qui ont octroyé au moins un bonus dans le courant de 2008, cette proportion s'élève à 0,7%. Il sera intéressant, dès que l'on disposera d'un plus grand nombre d'années d'observation, d'évaluer la variabilité de ce ratio en fonction de la conjoncture économique.

4.3 Profil d'utilisateurs

Sur l'ensemble de l'année 2008, 3,5% des postes de travail (salariés du secteur privé) ont perçu un bonus (quel que soit le trimestre de perception). Le Tableau 4-2 reprend le détail des postes ayant perçu un bonus, par caractéristique d'employeur et de travailleur. Le pourcentage de la population avec bonus donne la distribution des postes ayant perçu un bonus en fonction de la caractéristique retenue. Sur l'ensemble des postes occupés par des travailleurs ayant perçu un bonus, on regarde par exemple quelle part se situe dans la tranche d'âge des 25-29 ans, quelle part a entre 30 et 34 ans, etc.

⁴Correction pour le secteur privé : exclusion des secteurs Nace 84 et 85.

Le total de cette colonne doit donc être égal à 100%. Le pourcentage dans l'ensemble de la population (3° et 6° colonne) indique le poids des postes ayant perçu un bonus parmi l'ensemble des postes salariés correspondant à cette catégorie. Suivant le même exemple, il s'agit ici de voir, parmi les postes de travail occupés par des personnes entre 25 et 29 ans quelle part a perçu un bonus. Comme indiqué plus haut, le total de cette colonne (en bas à droite) nous indique que sur l'ensemble des postes de travail (toutes catégories confondues), 3,5% sont occupés par des personnes ayant perçu un bonus.

Comme on peut le voir dans ce tableau, les hommes sont nettement plus nombreux à percevoir ces bonus que les femmes. En effet, ils représentent 76% des postes avec bonus, ce qui correspond à 5% des hommes salariés. Ce constat est certainement pour partie lié au fait, comme on le verra plus loin, que les bonus sont plus fréquemment utilisés dans certaines branches et certains types de contrats de travail, parmi lesquels les hommes sont plus largement plus représentés. Dans une moins grande mesure, le bonus est aussi plus souvent perçu par des ouvriers que des employés. En ce qui concerne l'âge des travailleurs, ce sont les catégories centrales (entre 25 et 54 ans) qui perçoivent le plus de bonus, les plus âgés (>60 ans) en percevant nettement moins (le pourcentage des salariés de cette tranche d'âge percevant un bonus tombe à seulement 2% pour les 60-64 ans et 0% pour les plus de 65 ans).

Enfin, ce sont les travailleurs actifs dans les plus grosses entreprises et ayant les salaires les plus élevés qui sont les plus représentés. C'est aussi dans ces catégories que le fait de percevoir un bonus est le plus fréquent (allant jusqu'à 8% des travailleurs de très grandes entreprises (entre 500 et 999 travailleurs)).

Tableau 4-2 : Répartition du nombre de postes de travail ayant perçu un bonus en 2008, par catégorie de travailleurs et d'employeurs

	% population avec bonus	% ensemble population
Par sexe		
Hommes	76%	5%
Femmes	24%	2%
Par statut		
Ouvriers	54%	4%
Employés	46%	3%

	% population avec bonus	% ensemble population
Par âge		
< 15	0%	0%
15-17	0%	0%
18-19	1%	2%
20-21	2%	3%
22-24	6%	3%
25-29	13%	3%
30-34	13%	3%
35-39	15%	4%
40-44	17%	4%
45-49	14%	4%
50-54	13%	4%
55-59	6%	4%
60-64	1%	2%
> 65	0%	0%

	% population avec bonus	% ensemble population
Par catégorie de salaire journalier		
< 50 €	0%	0%
50 - 60 €	0%	0%
60 - 70 €	1%	0%
70 - 80 €	2%	1%
80 - 90 €	5%	1%
90 - 100 €	11%	3%
100 - 110 €	14%	4%
110 - 125 €	20%	5%
125 - 150 €	22%	6%
150 € <	25%	5%
inconnu	1%	1%

	% population avec bonus	% ensemble population
Par taille d'entreprise		
< 5	0%	0%
5 à 9	1%	0%
10 à 19	2%	1%
20 à 29	4%	1%
50 à 99	5%	2%
100 à 199	9%	4%
200 à 499	18%	6%
500 à 999	17%	8%
1000 et plus	44%	6%
Total	100%	3,5%

Source : ONSS, calculs propres

L'utilisation d'avantages non récurrents est aussi nettement concentrée dans certaines activités. En effet, près de 3/4 des postes ayant perçu un bonus dans le courant de l'année 2008 se trouvaient dans l'industrie (en ce compris le secteur du gaz et de l'électricité).

Le Tableau 4-3 reprend les 10 branches⁵ dans lesquelles la proportion de salariés ayant perçu un bonus sont les plus élevées. Il s'agit donc de 10 branches industrielles, représentant 68% des postes

⁵ Sur la base de la nomenclature NACE 2008, 2 chiffres.

avec bonus. Dans la plupart des cas, on remarque que les entreprises utilisant ce système l'appliquent à près (ou plus) de 50% de leurs salariés. Cette proportion est plus élevée dans ces branches que dans l'ensemble du secteur privé, où l'on observe que ce sont en moyenne 38% des salariés des entreprises participantes qui sont concernés par le système. Enfin, ajoutons qu'il ressort de la dernière colonne que les branches dans lesquelles les bonus sont les plus fréquents ne sont pas forcément celles pour lesquelles le montant est le plus (ou le moins) élevé. En effet, les bonus moyens observés dans ces branches se trouvent parfois au-dessus, parfois au-dessous de la moyenne de l'ensemble du secteur privé (qui, pour rappel, se situe à €601/poste).

Tableau 4-3 : 10 branches ayant les proportions les plus élevées de travailleurs (postes) avec bonus, année 2008

NACE	% des postes avec bonus parmi :			
	le nombre total de postes dans le secteur	le nombre de postes dans l'entreprise (moyenne)	montant du bonus moyen (€)	
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur (...)	67%	68%	683
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles (...)	41%	84%	568
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	31%	88%	616
24	Métallurgie	27%	47%	471
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines (...)	19%	81%	340
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	14%	51%	363
27	Fabrication d'équipements électriques	13%	49%	587
30	Fabrication d'autres matériels de transport	11%	42%	523
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	11%	74%	673
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	9%	47%	505
Ensemble du secteur privé		3,7%	38%	601

Source : ONSS, calculs propres

L'analyse par commission paritaire confirme ce constat : ce sont les commissions paritaires actives dans des secteurs industriels qui présentent les proportions de travailleurs percevant un bonus les plus élevées. Ajoutons cependant que la CP 335 (organismes sociaux) ainsi que la CP 308 (sociétés de prêts hypothécaires, épargnes et capitalisation) sont aussi des secteurs qui semblent utiliser fréquemment le système. Si cela semble surprenant de retrouver ici la commission paritaire des organismes sociaux, il faut préciser que cette commission ne comprend qu'un total d'un peu plus de 2.600 postes, ce qui est inférieur à la moyenne des CP reprises ici.

Tableau 4-4 : 10 commissions paritaires ayant les proportions les plus élevées de travailleurs (postes) avec bonus, année 2008

CP		% des postes avec bonus permis :		
		le nombre total de postes dans le secteur	le nombre de postes dans l'entreprise (moyenne)	montant du bonus moyen (€)
326	Industrie du gaz et de l'électricité	67%	67%	686
105	Metaux non-ferreux	57%	90%	460
224	Employés des métaux non-ferreux	43%	63%	400
111	Constructions métallique, mécanique et électrique	27%	86%	551
335	Organismes sociaux	19%	94%	1100
209	Employés des fabrications métalliques	16%	62%	510
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne (...)	13%	93%	683
113	Industrie céramique	13%	98%	528
222	Employés de la transformation du papier (...)	10%	56%	526
104	Industrie sidérurgique	8%	16%	195
Ensemble du secteur privé		3,8%	38%	603

Source : ONSS, calculs propres

4.4 Accès plus fréquent, mais moins rémunérateur, des temps plein

La division par type de prestation - à savoir : travail à temps plein, temps partiel ou sous « contrat spécifique » (contrats saisonniers, intérimaires ou encore occasionnels dans l'agriculture, l'horticulture ou l'horeca) - montre que les bonus sont plus de deux fois plus courants en cas de travail à temps plein qu'à temps partiel. Au sein des entreprises qui octroient les bonus, par contre, la proportion de travailleurs à temps plein ou à temps partiel ayant un bonus est assez similaire, ce qui signifie que les bonus sont plus fréquents dans les entreprises avec une concentration de travailleurs à temps plein plus forte. Les bonus sont particulièrement rarement octroyés aux personnes travaillant sous contrat spécifique. Dans les entreprises qui utilisent le système, seul 1% des travailleurs sous contrat spécifique a obtenu cet avantage.

Il est assez étonnant de remarquer que, si le bonus moyen payé à un temps partiel est inférieur à celui d'un temps plein, il n'est pas proportionnel à son temps de travail. En effet, lorsqu'on utilise les données en équivalents temps plein, le bonus est nettement supérieur en cas de travail à temps partiel. Bien que cela ne concerne qu'un nombre peu élevé de personnes, cela est aussi vrai pour les contrats spécifiques.

Tableau 4-5 : Répartition des travailleurs avec bonus (mesurée en postes et équivalents temps plein), par type de prestation

	Temps plein	Temps partiel	Spécifiques	Total salariés
% des postes avec bonus, par type de contrat :				
ensemble du secteur privé	4,7%	1,8%	0,6%	3,7%
dans l'entreprise	56%	47%	1%	38%
bonus moyen	616	507	748	601
% des équivalents temps plein avec bonus, par type de contrat :				
ensemble du secteur privé	4,8%	2,2%	0,8%	4,1%
dans l'entreprise	57%	50%	1%	40%
bonus moyen	649	739	736	659

Source : ONSS, calculs propres

4.5 Bonus et primes

Il est intéressant de pouvoir mettre en parallèle les systèmes de primes "classiques" (treizième mois, prime de fin d'année, etc...) avec le nouveau système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Tableau 4-6 : Poids des primes non trimestrielles et des bonus dans le salaire

	Primes / Salaire	Bonus / Salaire
Dans les entreprises sans bonus	8%	
Dans les entreprises avec bonus	tr. sans bonus	9%
Dans les entreprises avec bonus	tr. Ac bonus	13%
		1,8%

Source : ONSS, calculs propres

Il ressort du Tableau 4-5 que le groupe de travailleurs qui a perçu un avantage non récurrent a aussi, en moyenne, les primes "non trimestrielles"⁶ les plus élevées (calculées en proportion de leur salaire⁷). En corolaire, ce sont les entreprises où les primes sont les plus élevées que le système a été utilisé. Ce constat est cohérent avec les différentes observations faites plus haut.

Les bonus payés représentent cependant un gain nettement moindre pour les travailleurs que l'ensemble des primes non trimestrielles. En effet, sur l'année 2008, parmi les travailleurs ayant perçu un bonus, celui-ci représentait en moyenne 1.8% du salaire brut, tandis que l'ensemble des primes non trimestrielles s'élevaient à 13% de ce même salaire.

⁶ Par "prime non trimestrielle" on entend "l'ensemble des primes et avantages accordés indépendamment du nombre de journées de travail effectivement prestées durant le trimestre de déclaration" (code de rémunération 2 à l'ONSS)

⁷ Le salaire est ici approximé par les codes de rémunération 1, 3, 4, 5, 6 et 7.

5 Conclusion

Etant donné l'entrée en vigueur en décembre 2007 du nouveau système d'avantages non récurrents liés aux résultats, c'est à partir du début de l'année 2008 que l'on observe un recours croissant des entreprises à ce système. Cette même année, près de 4000 accords (conventions d'entreprises et actes d'adhésion) avaient été signés dans les entreprises.

Les chiffres disponibles indiquent que le bonus moyen payé au cours de l'année 2008 s'élevait à €601, ce qui représente 0,08% de la masse salariale totale (secteur privé). Ce système, s'il touche 3,5% des salariés du secteur privé en 2008, est prioritairement utilisé dans certains secteurs (l'industrie) et par certaines catégories de travailleurs (les hommes, à temps plein, de catégorie d'âge "centrale" et ayant un salaire élevé) et d'employeurs (grandes entreprises). L'analyse descriptive faite ici ne permet cependant pas de définir l'effet de chacune de ces caractéristiques "ceteris paribus". Il est donc probable que certaines de ces caractéristiques ne soient pas déterminantes, mais qu'elles découlent plutôt de l'impact des autres caractéristiques (par exemple le fait qu'on retrouve plus d'hommes de l'industrie ou de hauts salaires dans les grandes entreprises). Si les bonus sont nettement plus souvent utilisés pour des travailleurs à temps plein, on remarque que le montant du bonus, lui, est en moyenne plus élevé pour les travailleurs à temps partiel.

Etant donné que ce système est encore particulièrement récent, il est probable que l'on assiste à une croissance de son utilisation dans les trimestres à venir. L'analyse sur une plus longue période permettra alors de dégager des informations concernant le lien entre le paiement de ces bonus et le cycle conjoncturel ou encore les autres formes de rémunération.