



NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2011 - 0679

Analyse du système des avantages
non récurrents liés aux résultats
Actualisation (année 2009)



**Analyse du système des avantages
non récurrents liés aux résultats
Actualisation (année 2009)**

**Point de contact
Meessen Florence
flme@ccecrb.fgov.be**

Table des matières

1	Rappel du système	2
2	CCT et accords d'entreprises	3
3	Evolution trimestrielle	4
4	Profil d'utilisateurs.....	5
5	Branches et commissions paritaires concernées	6
6	Bonus, primes et temps de travail	9
7	Conclusions.....	10

Liste des tableaux

Tableau 4-1 :	Répartition du nombre de postes de travail ayant perçu un bonus, par catégorie de travailleurs et d'employeurs.	6
Tableau 5-1 :	Commissions paritaires dont la proportion de travailleurs et la participation au système sont les plus élevées	7
Tableau 5-2 :	Branches (NACE) dont la proportion de travailleurs et la participation au système sont les plus élevées	8
Tableau 6-1 :	Proportion des postes avec bonus et bonus moyen, par type de prestation, 2009, secteur privé	9
Tableau 6-2 :	Poids des primes et bonus dans le salaire, 2009, secteur privé	9

Liste des graphiques

Graphique 3-1:	Ratio entre le total des bonus payés et la masse salariale des salariés (secteur privé) .	4
----------------	---	---

1 Rappel du système

La convention collective de travail du 20 décembre 2007 (CCT 90) signée au sein du Conseil National du Travail met en place un système de rémunération "flexible", car incertaine et non récurrente dans le temps.

Pour rappel, ce système, appelé "avantages non récurrents liés aux résultats" ou encore "bonus", prévoit la possibilité de conditionner un certain montant de rémunération à la réalisation d'objectif(s) prédéfini(s). La note CCE 2010-0395 reprend les conditions et le fonctionnement de ce système, ainsi que l'analyse des données 2008. La présente note en est une actualisation, portant sur les données de l'ensemble de l'année 2009.

En ce qui concerne les règles de fonctionnement et d'accès au système, il faut noter que les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail ont, fin 2010, procédé à une analyse de la situation. Cette analyse les a menés à proposer divers amendements au cadre légal afin d'améliorer le système et de simplifier et améliorer la procédure d'établissement et d'approbation des avantages. Ces propositions ont été émises au sein de l'avis numéro 1757 du mardi 21 décembre 2010 et ont été concrétisées au travers de la CCT 90bis signée ce même jour¹. La traduction légale de cette convention se trouve dans la loi du 29 décembre 2010, en vigueur depuis le 1^o avril 2011.

Conformément à la méthodologie utilisée dans la note CCE 2010-0395, deux sources de données sont exploitées, à savoir les informations venant du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS) ainsi que les données enregistrées par l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS). Pour ce qui concerne ces dernières, le calcul du montant des primes est basé sur les cotisations spéciales versées à l'institution (multipliées par 3,03) et la masse salariale correspond à l'ensemble des codes de rémunération allant de 1 à 7 (ensemble de la rémunération, en ce compris les primes non trimestrielles telles que 13^o mois, prime de fin d'année, etc.). Les agrégats sont calculés uniquement pour le secteur privé², que l'on a approximé de trois manières différentes (en fonction de la disponibilité des données) : en retirant de la base de données les salariés qui soit, ont un statut de fonctionnaire, soit sont actifs dans les branches NACE 84 (administration publique) et 85 (enseignement) ou encore ne correspondent à aucune CP (code 999 à l'ONSS).

Enfin, précisons que le plafond à ne pas dépasser pour bénéficier de l'avantage fiscal et parafiscal est, en 2009, de 2 314€ net par travailleur (ce montant est indexé chaque année sur l'indice santé).

2 CCT et accords d'entreprises

Jusqu'à la fin de l'année 2010, six (sous-)commissions paritaires avaient pris des accords concernant le système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Parmi celles-ci, quatre (sous-)commissions définissent un système précis, reprenant l'(les) objectif(s) à atteindre ainsi que le montant des primes. Il s'agit des commissions paritaires des métaux non-ferreux

¹ La CCT et l'avis sont téléchargeables sur le site du conseil national du travail : www.cnt-nar.be

² En 2009, 667 postes avec un statut fonctionnaire ont perçu un bonus. Il devrait s'agir des quelques rares salariés qui, travaillant pour la fonction publique, tombent quand même sous l'application de la loi du 5 décembre 1968.

(105 et 224), de la commission paritaire des ports (301) et de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région wallonne (328.02). La majorité de ces systèmes ont été mis en place en 2008 pour une durée indéterminée, à l'exception de l'accord concernant la CP 301 qui a été signé en 2009.

La CP de l'industrie du gaz et de l'électricité (CP 326) a, elle, signé un accord en 2009 reprenant diverses règles générales (concernant, par exemple, le calcul "prorata temporis" de la prime, la définition des travailleurs inclus ou exclus du système, etc.), sans pour autant définir les objectifs à atteindre ou le montant des bonus.

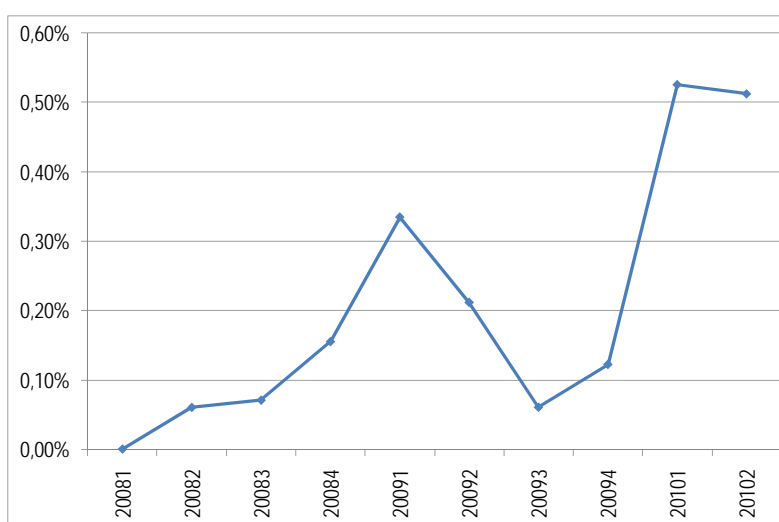
Enfin, la CP du transport et de la logistique (CP 140) a indiqué, dans une convention collective signée en 2010, que (art 9) "(...) les employeurs (...) s'engagent à explorer toutes les possibilités visant à s'inscrire dans le contexte prévu par la CCT90".

Au niveau des entreprises, le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF ETCS est passé de 2621 en 2008 à 2613 en 2009 et 3122 en 2010. Le nombre de CCT d'entreprises déposées était, lui, de 1375 en 2008, 920 en 2009 et 1141 en 2010. 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, voir plusieurs accords par année (si l'accord, par exemple, porte sur des travailleurs différents ou a une durée inférieure à un an).

3 Evolution trimestrielle

Depuis la mise en place du système, on observe un recours croissant à ces avantages. Comme le montre le Graphique 3-1, le poids des bonus versés dans la masse salariale des salariés du secteur privé a tendance à augmenter, avec un pic visible chaque début d'année.

Graphique 3-1: Ratio entre le total des bonus payés et la masse salariale des salariés (secteur privé)³



Source : ONSS, calculs propres

³ Le secteur privé est ici obtenu en excluant la masse salariale reprise à la fois dans le code 999 et la branche NACE (rév.2) 84 ou 85.

Si l'on utilise ces mêmes chiffres avec une base annuelle, il apparaît que les bonus représentaient 0,08% de la masse salariale du secteur privé en 2008 et 0,18% en 2009.

En 2008, le bonus moyen par poste s'élevait à 601€. En 2009, ce bonus moyen a largement augmenté puisqu'il s'élève à 853€. Le système touche également un nombre croissant de travailleurs : en 2008, 3,5% des postes salariés du secteur privé percevaient un bonus, tandis qu'ils sont 5,9% en 2009. Le nombre de postes (secteur privé) percevant un bonus a dès lors cru de 66%, passant d'un peu plus de 105.500 à un peu plus de 175.000.

4 Profil d'utilisateurs

En 2008, on avait mis en évidence une utilisation plus fréquente de ce système auprès des hommes, ouvriers, d'âge central, travaillant dans de grandes entreprises et bénéficiant d'un salaire journalier élevé.

Les résultats pour l'année 2009 confirment cette perception, à l'exception près qu'en 2009, la proportion d'ouvriers percevant un bonus était identique à celle des employés, à savoir 6%. On n'observe donc plus, en 2009, de recours plus fréquent pour les ouvriers que les employés.

Le Tableau 4-1 donne, pour chaque caractéristique, deux informations. La première est la répartition des travailleurs ayant perçu un bonus selon cette caractéristique (par exemple, sur l'ensemble des travailleurs qui ont perçu un bonus, quelle proportion se trouve entre 15 et 17 ans, entre 18 et 19 ans, etc.). La deuxième colonne indique, parmi l'ensemble des travailleurs qui présentent cette caractéristique, la proportion qui a perçu un bonus. C'est cette dernière colonne qui permet d'identifier les groupes qui perçoivent plus fréquemment un bonus : si la proportion est supérieure à la proportion moyenne de 5,9%, ces travailleurs ont une probabilité plus grande de percevoir un bonus.

En ce qui concerne le genre, par exemple, on voit que la proportion d'hommes percevant un bonus est supérieure à 5,9%, ce qui signifie que les hommes ont une plus grande probabilité de percevoir un bonus. Sur les 175 055 postes percevant un bonus, 126 572 étaient des hommes (soit 72%) et 48 483 étaient des femmes (=28%).

Tableau 4-1 : Répartition du nombre de postes de travail ayant perçu un bonus, par catégorie de travailleurs et d'employeurs

Par taille d'entreprise			Par catégorie de salaire journalier		
< 5	1%	1%	< 50 €	0%	0%
5 à 9	1%	1%	50 - 60 €	0%	1%
10 à 19	2%	2%	60 - 70 €	1%	1%
20 à 29	6%	3%	70 - 80 €	2%	1%
50 à 99	8%	6%	80 - 90 €	4%	2%
100 à 199	11%	8%	90 - 100 €	8%	4%
200 à 499	19%	10%	100 - 110 €	9%	5%
500 à 999	13%	11%	110 - 125 €	16%	7%
1000 et plus	39%	8%	125 - 150 €	22%	10%
total	100%	5,9%	150 € <	37%	12%
			inconnu	1%	2%
			Total	100%	5,9%
Par âge			Par sexe		
< 15	0%	0%			
15-17	0%	0%	Hommes	72%	8%
18-19	0%	1%	Femmes	28%	4%
20-21	1%	3%	Total	100%	5,9%
22-24	5%	4%			
25-29	14%	6%			
30-34	15%	6%	Par statut		
35-39	15%	7%	Employés	59%	6%
40-44	16%	7%	Ouvriers	41%	6%
45-49	15%	6%	Total	100%	5,9%
50-54	11%	6%			
55-59	6%	6%			
60-64	1%	4%			
> 65	0%	1%			
Total	100%	5,9%			

Source : ONSS, calculs propres

En comparaison avec l'année 2008, on remarque également que les plus petites entreprises commencent à accéder au système et que la concentration sur les travailleurs percevant les plus hauts salaires s'accélère (en 2008, 25% des travailleurs percevant un bonus percevaient également un salaire brut journalier de plus de 150€, en 2009, cette proportion s'élève à 37%). La surreprésentation des hommes s'estompe, par contre, légèrement.

5 Branches et commissions paritaires concernées

Il est probable que la représentation plus importante du système auprès de certains travailleurs soit, en partie, liée à une représentation inégale au sein des différentes activités de l'économie.

Les deux tableaux ci-dessous permettent de visualiser les CP et branches qui ont le plus recours aux avantages non récurrents. Les totaux indiqués permettent de voir que, sur l'ensemble de l'économie privée, seuls 1,1% des employeurs font appel à ce système (Tableau 5-2), pour, en moyenne, 44% de leurs travailleurs. On constate donc, par rapport à 2008, une généralisation du système dans les

entreprises qui y ont recours : la proportion des postes percevant un bonus est passée de 38% en 2008 à 44% en 2009.

Tableau 5-1 : Commissions paritaires dont la proportion de travailleurs et la participation au système sont les plus élevées

CP		% des postes qui ont un bonus parmi :			bonus moyen
		commission paritaire	l'entreprise (moyenne)	les postes ac bonus	
Classement par % de postes percevant un bonus au sein de la CP (colonne 1)					
301	Commission paritaire des ports	96%	96%	7%	135
105	Commission paritaire des métaux non-ferreux	85%	89%	2%	870
210	Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie	72%	88%	2%	1311
224	commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux	68%	70%	1%	1050
104	Commission paritaire de l'industrie sidérurgique	64%	87%	4%	1105
326	Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité	47%	51%	5%	697
139	Commission paritaire de la batellerie	28%	84%	0%	1683
335	Commission paritaire pour les organismes sociaux	24%	93%	0%	822
333	Commission paritaire pour les attractions touristiques	22%	75%	0%	709
113	Commission paritaire de l'industrie céramique	21%	99%	0%	1191
Total des 10 CP				22%	
Ensemble du secteur privé		6,4%	44%	100%	851
Classement par contribution à l'ensemble des postes percevant un bonus (secteur privé) (colonne 3)					
218	Commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés	9%	62%	20%	1133
111	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique	15%	69%	12%	632
207	Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique	16%	60%	7%	1362
301	Commission paritaire des ports	96%	96%	7%	135
209	Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques	17%	63%	7%	914
326	Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité	47%	51%	5%	697
104	Commission paritaire de l'industrie sidérurgique	64%	87%	4%	1105
116	Commission paritaire de l'industrie chimique	15%	60%	4%	965
311	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail	14%	52%	3%	594
118	Commission paritaire de l'industrie alimentaire	8%	59%	3%	306
Total des 10 CP				71%	
Ensemble du secteur privé		6,4%	44%	100%	851

Note : Le pourcentage d'employeurs au sein d'une CP utilisant ce système ne peut être défini, en raison d'un risque de double comptage dans les données. C'est pourquoi cette information n'est fournie que par branche NACE.

Source : ONSS, calculs propres.

La première partie du Tableau 5-1 reprend les 10 commissions paritaires au sein desquelles la proportion de travailleurs⁴ qui ont perçu un bonus est la plus élevée. La seconde partie du tableau classe les commissions paritaires en fonction du nombre de postes qui ont perçu un bonus. Dans cette seconde classification, les CP qui arrivent en tête sont donc celles dont le nombre absolu de postes percevant un bonus est plus élevé et non pas la proportion de travailleurs.

Comme en 2008, on remarque que le système des avantages non récurrent est plus utilisé par les CPs industrielles, comme l'industrie des métaux (non ferreux et sidérurgie).

Sans surprise, on retrouve également une forte proportion de travailleurs avec bonus dans 4 CP pour lesquelles un accord sectoriel a été signé (301, 105, 224 et 326). La commission paritaire 328 (qui reprend la sous-commission paritaire 328.02), par contre, ne compte aucun travailleurs ayant perçu un bonus. En ce qui concerne la CP 140, étant donné que l'incitation à explorer les possibilités du système

⁴ Comme dans l'ensemble de la note, approximés par les postes de travail

CCT90 n'a été introduite dans la CCT sectorielle qu'en 2010, ses effets potentiels ne pourront être observés qu'à partir de cette date.

En général, dans l'ensemble des CP reprises dans les deux tableaux ci-dessus, les systèmes semblent assez fortement généralisés dans les entreprises : parmi les entreprises qui ont mis un système de bonus en place, la proportion de travailleurs qui en ont effectivement perçu un est toujours supérieure à 50%.

Enfin, comme en 2008, on ne constate pas de lien entre le degré de généralisation du système au sein des CP et le montant des primes, les montants de bonus moyens étant parfois inférieurs, parfois supérieur au montant moyen de l'ensemble de l'économie.

Tableau 5-2 : Branches (NACE) dont la proportion de travailleurs et la participation au système sont les plus élevées

NACE	Classement par % de postes percevant un bonus au sein des branches (colonne 1)	% des postes qui ont un bonus parmi			% employeurs	bonus moyen
		la branche NACE	l'entreprise (moyenne)	les postes à bonus		
24	Métallurgie	61%	83%	11%	22%	1004
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	47%	51%	5%	18%	686
30	Fabrication d'autres matériels de transport	41%	80%	2%	9%	536
11	Fabrication de boissons	25%	43%	1%	4%	609
21	Industrie pharmaceutique	23%	74%	3%	10%	2049
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités	19%	72%	1%	2%	596
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	18%	65%	4%	4%	618
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	18%	79%	0%	3%	2041
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	17%	59%	1%	9%	413
20	Industrie chimique	17%	51%	4%	12%	814
	total des 10 branches			33%		
	secteur privé	6,2%	44%	100%	1,1%	853
	Classement par contribution des branches à l'ensemble des postes percevant un bonus (secteur privé) (colonne 3)					
24	Métallurgie	61%	83%	11%	22%	1004
78	Activités liées à l'emploi	10%	14%	9%	14%	441
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	7%	65%	7%	2%	1148
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	4%	50%	5%	1%	638
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	47%	51%	5%	18%	686
20	Industrie chimique	17%	51%	4%	12%	814
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	12%	76%	4%	2%	1053
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	18%	65%	4%	4%	618
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	12%	64%	4%	3%	906
21	Industrie pharmaceutique	23%	74%	3%	10%	2049
	total des 10 branches			56%		
	secteur privé	6,2%	44%	100%	1,1%	853

Source : ONSS, calculs propres

La classification par branche NACE donne un résultat relativement semblable. On y constate une prédominance des branches industrielles, bien que plusieurs branches tertiaires s'y retrouvent également (comme les branches du commerce de gros et de détail, qui n'étaient pas visibles dans les résultats par CP).

Il est relativement étonnant de constater que 9% des postes percevant un bonus (soit plus de 15.000 postes) se trouvent dans la branche 78 - "Activité liées à l'emploi", soit les sociétés de placement de main d'oeuvre, de travail temporaire et autres mises à disposition de ressources humaines. Selon les données par commissions paritaires, cependant, seuls 1330 postes de la CP 322 pour le travail intérimaire et les entreprises agréées ont perçu un bonus en 2009. Il est donc probable que ces travailleurs qui perçoivent un bonus soient, pour la majorité, les travailleurs fixes (et non intérimaires)

engagés par les sociétés de placement. Ces travailleurs relèvent en effet de la commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés (CP 218), dans laquelle les bonus sont nettement plus fréquents.

La quatrième colonne du tableau permet de constater que si, en moyenne dans l'ensemble de l'économie privée, seul 1,1% des employeurs utilisent ce système, cette proportion est nettement plus élevée dans les branches où les bonus sont plus fréquents. Il s'agit cependant toujours d'une large minorité (maximum 22%) des employeurs qui sont concernés.

6 Bonus, primes et temps de travail

Comme c'était déjà le cas en 2008, on constate que les travailleurs sous contrat à temps partiel ont moins souvent accès à un bonus, mais que le montant de celui-ci est plus élevé.

Tableau 6-1 : Proportion des postes avec bonus et bonus moyen, par type de prestation, 2009, secteur privé

		Temps plein	Temps partiel	Spécifique	total des salariés
proportion des travailleurs		7,9%	3,1%	1,0%	6,2%
bonus moyen	Postes	883	687	840	853
	ETP	948	989	879	953

Note : "spécifique" concerne l'ensemble des postes saisonniers, intérimaires ou encore occasionnels dans l'agriculture, l'horticulture ou l'horéca. "ETP" signifie équivalent temps plein.

Source : ONSS, calculs propres

Conformément, également, à ce qui était observé en 2008, il apparaît que les travailleurs qui perçoivent un bonus sont aussi ceux dont la proportion de primes (treizième mois, prime de fin d'année, prime unique, etc.) dans le salaire sont le plus élevé⁵. Ce constat est cohérent avec celui posé plus haut selon lequel ce sont les travailleurs qui ont les salaires les plus élevés qui perçoivent le plus souvent les bonus.

Le Tableau 6-2 met cependant en lumière une évolution particulière : alors que le poids des primes dans le salaire évolue peu pour les travailleurs qui ne perçoivent pas de bonus (variation de deux à cinq dixièmes de points de pourcent), il diminue pour ceux qui en perçoivent (différence de 1,2 point). Et ce constat va de pair avec une croissance du poids du bonus dans le salaire.

Tableau 6-2 : Poids des primes et bonus dans le salaire, 2009, secteur privé

	primes / salaire		bonus / salaires	
	2008	2009	2008	2009
Dans les entreprises sans bonus	8%	8%		
Dans les entreprises avec bonus travailleurs sans bonus	9%	9%		
Dans les entreprises avec bonus travailleurs avec bonus	13%	12%	1,8%	2,3%

Source : ONSS, calculs propres

⁵ Les primes sont ici approximées par les montants déclarés comme code 2 à l'ONSS, à savoir "l'ensemble des primes et avantages accordés indépendamment du nombre de journées de travail effectivement prestées durant le trimestre de déclaration". Le salaire ici repris est l'ensemble des codes de rémunération, à l'exception de ces primes (code 1,3,4,5,6 et 7).

Cette simple statistique descriptive n'est évidemment pas suffisante pour conclure que les avantages non récurrents sont utilisés -en partie- en remplacement d'autres primes. Il sera dès lors intéressant, lorsqu'une série statistique plus longue sera disponible, d'approfondir cette question.

7 Conclusions

En 2009, le recours au système des avantages non récurrents se confirme : un nombre croissant de travailleurs en perçoivent (pour rappel, un peu plus de 175.000 postes, soit 5,9% du secteur privé), pour un total équivalent à 0,18% de la masse salariale du secteur privé. Le bonus moyen augmente également, passant de 601€ à 853€.

Les tendances mises en lumière en 2008 semblent également se confirmer, à savoir que l'on constate un recours plus fréquent au système pour certaines catégories de travailleurs et d'employeurs (hommes, tranches d'âge centrales, salaires élevés et grandes entreprises), dans certains domaines d'activités (notamment l'industrie) ou encore selon le type de contrat (les contrats à temps plein). On constate cependant une égalisation de l'accès entre les ouvriers et les employés. On remarque également une plus grande utilisation du système dans certaines branches tertiaires.

Enfin, on constate que le poids des bonus dans le salaire va croissant. Cette croissance est accompagnée d'une diminution du poids des primes "classiques" dans le salaire du même groupe de travailleurs.