



Rapport

CCE 2022-3304

Rapport sur les 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
21-12-2022

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, 3 094 € 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 1er janvier 2013. Les bonus inférieurs, en 2021, à 3 558 € brut (soit 3 094 € + 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 3 094 € (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 2022, un accord sectoriel est d'application dans 9 (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 Limbourg³.

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 7 801 en 2022⁴ et 7 435 en 2021. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 2 509⁵ en 2022 et 2 367 en 2021.

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 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.

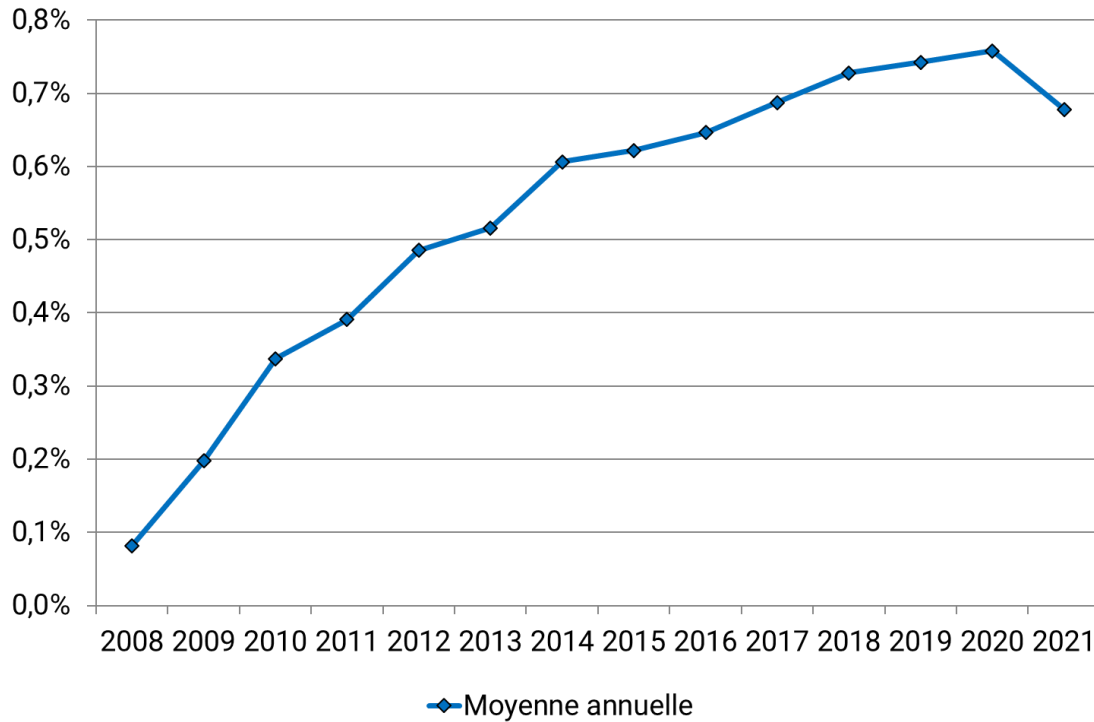
⁴ Chiffre provisoire pour 2022.

⁵ Chiffre provisoire pour 2022.

1.3 Impact sur l'évolution des salaires

En termes de moyenne annuelle, les bonus non récurrents s'élevaient en 2009 à 0,2% des salaires bruts déclarés à l'ONSS. Cette proportion n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2019, où elle se situait à 0,74%⁶.

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

⁶ Les évolutions en 2020 et 2021 sont atypiques en raison de la crise du COVID-19 : l'augmentation de la part des avantages dans la masse salariale en 2020 est due à une croissance plus faible de la masse salariale (du fait des mesures prises durant la pandémie) que des primes versées (celles-ci étant basées sur les résultats de 2019). La baisse en 2021 s'explique quant à elle par le ralentissement des primes versées (qui reflète le ralentissement de l'activité en 2020) alors que la croissance de la masse salariale s'accélérait avec la reprise économique.