

RAPPORT

Avantages non récurrents liés aux résultats



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 à la réalisation d'objectif(s) collectif(s) prédéfini(s). Ce montant est alors exonéré de l'impôt des personnes physiques, à condition que l'avantage ne dépasse pas, en 2025, 3 622 euros net par travailleur.

En ce qui concerne la parafiscalité, l'avantage n'est pas considéré comme de la rémunération à concurrence d'un plafond fixé, pour 2025, à 4 164 euros. Toutefois, une cotisation personnelle « de solidarité » de 13,07 % est mise en place pour les bonus versés depuis le 1er janvier 2013. Les bonus inférieurs, ou égaux, en 2025, à 4 164 euros brut (soit 3 622 euros net + la cotisation personnelle de 13,07 %) ne font pas l'objet du calcul classique de cotisations sociales patronales, mais une cotisation patronale 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 3 622 euros (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 2024, un accord sectoriel était d'application dans 8 (sous-)commissions paritaires, à savoir les commissions 105 et 224 (métaux non ferreux), une partie de la commission paritaire (CP) 140 (transport et logistique), 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 (employés des carrières de petit granit) et la CP 116 (chimie)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 CCT 90 est une des manières de verser le bonus.

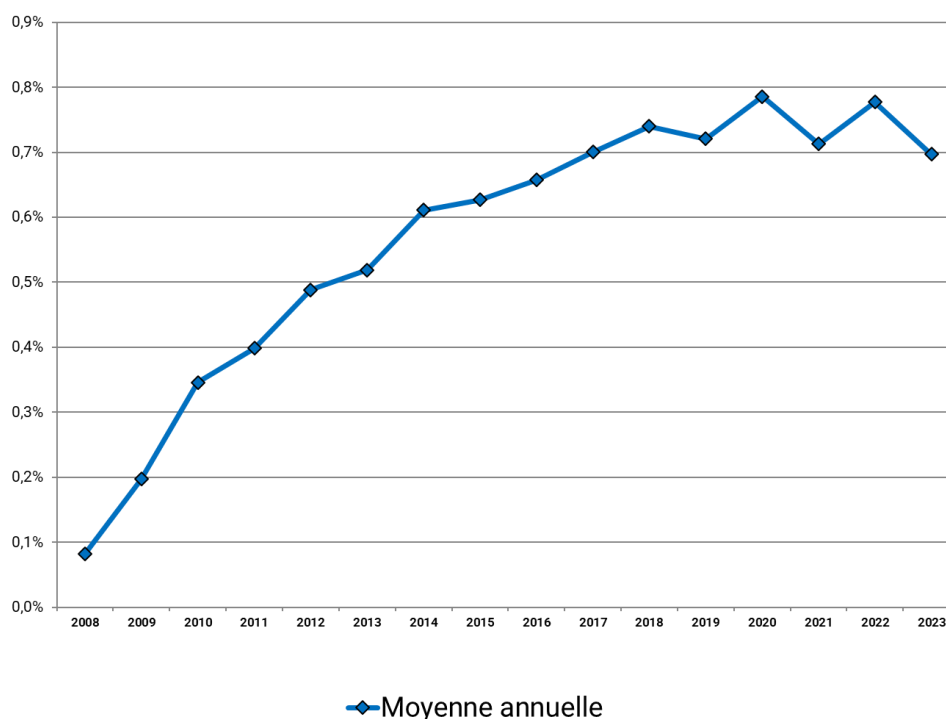
1.2. CCT d'entreprise et actes d'adhésion

Le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale atteignait 8 328 en 2024 et 8 059 en 2023. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 2 610 en 2024 et 2 556 en 2023.

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 différentes catégories de travailleurs ou a une durée inférieure à un an).

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 2020, où elle se situait à 0,79 %. En 2021, nous avons assisté pour la première fois à une réelle baisse en conséquence de la crise du COVID-19⁴. Après avoir à nouveau augmenté en 2022, la part a baissé en 2023 pour atteindre 0,70 %.

**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 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 avantages versés (ceux-ci étant basés sur les résultats de 2019). La baisse en 2021 s'explique quant à elle par le ralentissement des bonus versés (qui reflète le ralentissement de l'activité en 2020) alors que la croissance de la masse salariale s'accélérait avec la reprise économique.