

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90

Zitting van donderdag 20 december 2007

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE
DE NIET-RECURRENTE RESULTAATS-
GEBONDEN VOORDELEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN 20 DECEMBER 2007

**BETREFFENDE DE NIET-RECURRENTE RESULTAATS-
GEBONDEN VOORDELEN**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 van 2 februari 2007, meer bepaald ankerpunt 3 "Resultaatsgebonden voordelen";

Gelet op de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de groep van Tien van 27 september 2007 over de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen;

Overwegende dat de sociale partners bij de ontwikkeling van een kader voor de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, rekening houdend met de kmo-specificiteiten, de werknemers en de werkgevers oproepen alles te doen aan een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid in ons land;

Gelet op de verbintenis die de sociale partners in 2001 zijn aangegaan om tot een verdere democratisering van de tweede pensioenpijler te komen via sectorale en bedrijfspensioenplannen en overwegende dat het nieuwe systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die ontwikkeling niet in de weg mag staan;

Overwegende dat het plan tot invoering van een systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen concrete afspraken zal bevatten over de verdeling van het voordeel onder de betrokken werknemers en overwegende dat wordt aanbevolen om te overwegen het voordeel al dan niet geheel of gedeeltelijk toe te kennen in de vorm van een forfaitair bedrag;

Overwegende dat, met naleving van de bepalingen van de antidiscriminatiewetgeving, het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen eensdeels de categorieën bepaalt waarvoor het voordeel wordt vastgesteld en anderdeels ook een interne modulering in de onderneming kan bevatten naar gelang van de respectieve doelstellingen;

Overwegende dat de inwerkingtreding van het systeem op 1 januari 2008 geen afbreuk doet aan de lopende clausules van sociale vrede in de op sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten;

Overwegende dat de sociale partners het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen jaarlijks zullen evalueren op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 20 december 2007 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures, de voorwaarden en de nadere regels voor de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die beantwoorden aan de definitie van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Die procedures, voorwaarden en nadere regels kunnen eventueel worden verduidelijkt door collectieve arbeidsovereenkomsten op sector-, subsector- of ondernemingsniveau. De belanghebbende partijen kunnen op die manier zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de verschillende bedrijfssectoren en de ondernemingen.

Commentaar

De tweede alinea van dit artikel impliceert dat de op sector-, subsector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten de procedures, voorwaarden en nadere regels van deze overeenkomst kunnen verfijnen, maar in geen geval mogen afwijken van de bepalingen van deze overeenkomst die geen suppletieve bepalingen zijn.

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Commentaar

Deze overeenkomst is niet alleen van toepassing op de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld, maar ook op "de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon" (artikel 2, § 1, 1° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités). Bijgevolg kunnen met name ook worden bedoeld, de personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsopleidingsovereenkomst.

HOOFDSTUK II - DEFINITIE

Artikel 3

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen verstaan, de voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.

Commentaar

1. Het begrip "collectief" betekent dat het moet gaan om een systeem van voordelen voor een hele onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, gekoppeld aan collectieve resultaten die afhangen van het bereiken van collectieve doelstellingen.
2. In het geval van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor een welomschreven groep van werknemers, hebben die voordelen in principe betrekking op verscheidene werknemers. Het begrip "welomschreven groep van werknemers" mag de kmo's niet uitsluiten van het mechanisme van de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. De kmo's die slechts één werknemer tewerkstellen, kunnen niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen invoeren voor zover dat voordeel niet gebonden is aan een individuele doelstelling.
3. De in dit artikel bedoelde doelstellingen zijn gekoppeld aan de onderneming die de niet-recurrente voordelen invoert en niet aan de individuele werknemers.

4. De uitsluiting van doelstellingen waarvan de realisatie kennelijk zeker is, zoals bepaald in artikel 3 van deze overeenkomst, heeft tot doel te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatsgebonden voordelen, door de toekenning van die voordelen louter pro forma afhankelijk te maken van bepaalde doelstellingen. De beoordeling daarvan valt onder het regime van de marginale toetsing. Deze uitsluiting geldt maar wanneer er geen redelijke twijfel over bestaat dat de doelstelling ook zou zijn gehaald zonder het instellen van het systeem van resultaatsgebonden voordelen; in een toekenningsplan waarbij een voordeel wordt toegekend wegens het gedeeltelijk bereiken van een doelstelling, mag deze gedeeltelijke realisatie niet kennelijk zeker zijn bij het instellen van het systeem.

HOOFDSTUK III - INVOERING VAN DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

Artikel 4

Iedere werkgever kan het initiatief nemen niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren, onverminderd een in het paritair comité of paritair subcomité genomen initiatief.

Commentaar

1. Het initiatief gaat uit van de werkgever, onverminderd een initiatief dat door de paritaire comités of paritaire subcomités kan worden genomen om het kader te creëren waarvan de ondernemingen die het wensen, gebruik kunnen maken of te voorzien in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. In voorkomend geval kunnen de paritaire comités of paritaire subcomités voorzien in specifieke regels voor situaties die eigen zijn aan bepaalde ondernemingen (bijvoorbeeld ondernemingen in moeilijkheden, ondernemingen waar reeds equivalente formules bestaan ...).
2. De paritaire comités of paritaire subcomités kunnen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten voor een groep van ondernemingen.
3. Het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of subsectorniveau is evenwel geen voorafgaande voorwaarde voor de invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op ondernemingsniveau.

Artikel 5

- § 1. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden ingevoerd door een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 2. Die collectieve arbeidsovereenkomst bevat een plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Commentaar

Bij deze overeenkomst is als bijlage 1 een model opgenomen met het oog op de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 6

- § 1. In afwijking van artikel 5 van deze overeenkomst worden voor de werknemers voor wie er geen vakbondsafvaardiging is, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ter keuze van de werkgever ingevoerd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij door een toetredingsakte die wordt opgesteld volgens de procedure bepaald in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.
- § 2. Een plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of als bijlage gevoegd bij de toetredingsakte, bedoeld in § 1 van dit artikel.

Commentaar

Paragraaf 1 van dit artikel impliceert dat, wanneer er voor bepaalde werknemers geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor die werknemers ter keuze van de werkgever kunnen worden ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte, zelfs indien andere werknemers in de onderneming vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging.

Wanneer er voor bepaalde werknemers een vakbondsafvaardiging is in de onderneming, moeten de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor die werknemers uitsluitend door een collectieve arbeidsovereenkomst worden ingevoerd.

Het gevolg daarvan is dat in eenzelfde onderneming verschillende juridisch onderscheiden plannen naast elkaar kunnen bestaan, ook al kan de inhoud ervan eventueel dezelfde zijn.

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsaktes die niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen invoeren, kunnen voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten of vastgesteld.

HOOFDSTUK IV - PLAN VOOR DE TOEKENNING VAN DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSGBONDEN VOORDELEN

Afdeling I - Verplichte vermeldingen

Artikel 8

Het plan bepaalt ten minste het volgende:

- 1° de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria;
- 2° de objectief meetbare/verifieerbare doelstellingen, met uitsluiting van individuele doelstellingen, waaraan de voordelen gekoppeld zijn. Het plan kan bepalen dat in een onderneming onderscheiden doelstellingen worden vastgesteld voor een of meer welomschreven groepen van werknemers, zelfs binnen eenzelfde groep van werknemers. In dat geval dient de modulering van de doelstellingen te gebeuren op basis van objectieve criteria;

- 3° de referteperiode waarop de collectieve doelstellingen betrekking hebben. Die periode is minimum drie maanden en kan op zijn vroegst aanvangen op 1 januari 2008. De effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tot een derde van de in het toekenningsplan bepaalde referteperiode. Dat derde van de referteperiode wordt berekend vanaf de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- 4° een methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn;
- 5° onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van de in dat verband toepasselijke sectorale regelingen, een procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten;
- 6° de voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend;
- 7° de wijze van berekening van die voordelen. Het plan moet ook alle berekeningselementen bevatten die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer in de collectieve voordelen te bepalen. Dat aandeel moet worden berekend los van de individuele beoordelingen, prestaties en resultaten.

Voor de werknemers die in dienst zijn tijdens de hele referteperiode gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode in de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers. De periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

Met betrekking tot de werknemers die niet tijdens de hele referteperiode in dienst zijn geweest van de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers moeten voor de berekeningsregels de volgende elementen in aanmerking worden genomen:

- a. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een toetredingsakte gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties in de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers tijdens die periode, onverminderd de mogelijkheid voor de werkgever om te voorzien in een anciënniteitsvoorwaarde die niet meer bedraagt dan de helft van de referteperiode, of de betaling van het voordeel afhankelijk te maken van het feit dat de werknemer de onderneming niet heeft verlaten als gevolg van een ontslag om dringende reden in hoofde van de werknemer of een ontslag dat geen ontslag is om dringende reden in hoofde van de werkgever. De anciënniteitsvoorwaarde moet aan het einde van de referteperiode worden onderzocht en houdt rekening met alle vorige opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming. Deze afwijkende bepalingen mogen geen afbreuk doen aan het bepaalde van het eerste lid van artikel 8, 7° en aan de regel dat in geval van schorsingen van de uitvoering van de overeenkomst ten minste een pro rata temporis-betaling gebeurt in vergelijking met het voordeel dat wordt toegekend aan de werknemer zonder periode van schorsing, noch aan de regel dat de periode van moederschapsrust wordt gelijkgesteld met een periode van effectieve arbeidsprestaties.
- b. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt het plan de wijze van berekening. Met betrekking tot de andere werknemers dan de werknemers die niet in dienst zijn geweest van de onderneming tijdens een periode die overeenstemt met ten minste de helft van de referteperiode en de werknemers die de onderneming hebben verlaten na een ontslag dat geen ontslag is om dringende reden in hoofde van de werkgever of die werden ontslagen om een dringende reden in hoofde van de werknemer, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode. Er wordt rekening gehouden met alle vorige overeenkomsten om na te gaan tijdens welke periode de werknemer in dienst van de onderneming is geweest.

8° het ogenblik en de wijze van betaling;

9° de geldigheidsduur van het plan.

Commentaar

1. De in 2° van dit artikel genoemde doelstellingen moeten duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen zijn en mogen geen individuele doelstellingen zijn.
2. Ter uitvoering van 3° van dit artikel moet het toekenningsplan het mogelijk maken te bepalen op welk ogenblik de collectieve doelstellingen bereikt moeten worden. De referentieperiode kan samenvallen met het kalenderjaar, het boekhoudjaar of kan korter zijn maar ten minste een kwartaal. Ze kan ook samenvallen met de noodzakelijke termijn voor de verwezenlijking van een duidelijk omschreven project, zoals de realisatie van een ISO-norm in de onderneming.

Het plan mag in de onderneming zelfs worden uitgevoerd wanneer de erin vastgestelde referentieperiode al begonnen is, voor zover maximum al een derde van die referentieperiode verstreken is.

3. Punt 4° van dit artikel beoogt voor de verificatie van de resultaten met name drie gevallen:
 - een evaluatiemethode die gebaseerd is op reeds beschikbare informatie;
 - een gewenste interne verificatie, waarin echter nog moet worden voorzien;
 - een beroep op een onafhankelijke instelling voor een externe verificatie (erkende controle, erkende certificering).
4. Punt 5° van dit artikel houdt in dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten wanneer er in de onderneming een vakbondsafvaardiging is. In voorkomend geval gelden de door de sectoren vastgestelde procedures voor de regeling van betwistingen, bijvoorbeeld een behandeling van het geschil door een verzoeningsbureau van het paritair comité.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is en het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen procedure in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

5. Voor de toepassing van 7° van dit artikel moet het toekenningsplan in het bijzonder bepalen op welke wijze de voordelen worden berekend bij een gedeeltelijke verwezenlijking van de collectieve doelstellingen. Ook moet in geval van velerlei collectieve doelstellingen de weging van ieder van de doelstellingen worden vastgesteld.

Verder moet het plan de elementen bevatten die het mogelijk maken de voordelen aan de betrokken werknemers individueel toe te wijzen zodra die voordelen collectief zijn toegekend. Daartoe kan het plan in de praktijk voorzien in een bedrag dat aan iedere werknemer van de onderneming of aan een bepaalde groep van werknemers zal worden toegekend wanneer de collectieve doelstellingen worden bereikt. Het plan kan veeleer een globale enveloppe vaststellen die onder de werknemers van de onderneming of bepaalde groepen van werknemers zal worden verdeeld wanneer de collectieve doelstellingen worden bereikt. Indien de voordelen aan verschillende groepen van werknemers worden toegekend, moeten de verdeelsleutels voor de toewijzing van de voordelen onder die groepen worden vastgesteld.

Afdeling II - Facultatieve vermeldingen

Artikel 9

- § 1. Het plan kan andere vermeldingen bevatten dan die welke zijn bedoeld in artikel 8 van deze overeenkomst.
- § 2. Het plan kan in het bijzonder bepalen op welke manier de betrokken werknemers regelmatig zullen worden ingelicht over de ontwikkeling van de resultaten.
- § 3. Het plan kan ook voorzien in een procedure voor een wijziging van de niveaus die voor elke doelstelling moeten worden bereikt.
- § 4. Om te verhinderen dat de individuele arbeidsovereenkomst die door de collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, onveranderd blijft bestaan wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, kan in de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien worden in bijzondere bepalingen.

Commentaar

Op die wijze dienen de partijen die de in § 4 van dit artikel bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten, op basis van de mogelijkheden die artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités biedt, invulling te geven aan het niet-recurrente karakter van het voordeel.

Afdeling III - Uitgesloten doelstellingen, doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen

Artikel 10

De ondertekenende organisaties verbinden er zich toe :

- de voordelen die afhangen van de verwezenlijking van doelstellingen gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming uit te sluiten;
- doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval maar op te nemen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen maar op te nemen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de doelstellingen en acties bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico's).

Afdeling IV - Wijziging van de te bereiken doelstellingen of niveaus

Artikel 11

§ 1. Wanneer het toekenningsplan wordt ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de door dat toekenningsplan vastgestelde te bereiken doelstellingen of niveaus worden gewijzigd volgens een bijzondere procedure voor zover die procedure in de collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen en de werkgever de partijen die de overeenkomst hebben ondertekend op de hoogte brengt van de wijziging.

De werkgever stelt de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in kennis van de aldus gewijzigde doelstellingen of niveaus die bereikt moeten worden.

§ 2. Wanneer het toekenningsplan wordt ingevoerd door een toetredingsakte, is het voor iedere wijziging van de doelstellingen noodzakelijk dat de procedure voor de opstelling van de toetredingsakte en de controleprocedure worden gevolgd.

De door het toekenningsplan vastgestelde te bereiken niveaus kunnen evenwel worden gewijzigd volgens een afwijkende procedure voor zover die procedure in het toekenningsplan is opgenomen en de werkgever de wijziging ter kennis brengt van de betrokken werknemers en de voorzitter van het paritair comité, die ze meedeelt aan de respectieve organisaties.

De werkgever deelt die gewijzigde niveaus ook mee aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Commentaar

De in § 2, eerste alinea van dit artikel bedoelde procedures voor de opstelling van de toetredingsakte en voor de controle, zijn de procedures die zijn bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

HOOFDSTUK V - NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN INGE- VOERD DOOR MIDDEL VAN EEN TOETREDINGSAKTE

Afdeling I - Verplichte vermeldingen van de toetredingsakte

Artikel 12

De toetredingsakte wordt door de werkgever opgesteld overeenkomstig het model dat als bijlage 2 bij deze overeenkomst is gevoegd. De werkgever dient zich strikt te houden aan de procedure voor de opstelling van de toetredingsakte, bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Artikel 13

In de toetredingsakte komen verplicht de volgende vermeldingen voor:

- 1° het identificatienummer van de onderneming;
- 2° de identiteit van de werkgever of van de persoon die namens en voor rekening van de werkgever de toetredingsakte tekent, alsook in dat laatste geval de hoedanigheid waarin die persoon optreedt;
- 3° het adres van de onderneming;
- 4° het nummer of de nummers van de voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comités van de onderneming;
- 5° de geldigheidsduur van de toetredingsakte voor bepaalde tijd of de wijze en termijn van opzegging van de toetredingsakte voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;

- 6° de datum van inwerkingtreding indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de datum waarop ze wordt ondertekend;
- 7° de datum waarop de toetredingsakte werd ondertekend;
- 8° de handtekening van de personen die overeenkomstig punt 2° van dit artikel bevoegd zijn te tekenen;
- 9° in voorkomend geval de vermelding dat een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen werd omgezet en dat het omgezette plan bij de toetredingsakte is gevoegd.

Afdeling II - Neerlegging van de toetredingsakte en toezending aan het bevoegd paritair comité

Artikel 14

Zodra de door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vastgestelde procedure voor de opstelling van de toetredingsakte beëindigd is, moet de werkgever de toetredingsakte, met het bijgevoegde plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en het ontvangstbewijs bedoeld in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, neerleggen bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Commentaar

Vanaf het ogenblik dat de griffie vaststelt dat de toetredingsakte is opgesteld met toepassing van de opstellingsprocedure bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, bezorgt zij de toetredingsakte en het bijgevoegde plan aan het bevoegd paritair comité.

Afdeling III - Controle op de toetredingsakte en sommige bepalingen van het bij de toetredingsakte gevoegde toekenningsplan

Artikel 15

§ 1. Er wordt een vormcontrole verricht. Die controle heeft geen betrekking op de opportuniteit van het plan. De controle heeft uitsluitend betrekking op de volgende elementen:

1° de verplichte vermeldingen van de toetredingsakte, zoals bepaald in artikel 13 van deze overeenkomst;

2° de verplichte vermeldingen van het toekenningsplan, zoals bepaald in artikel 8, 1° tot 4°, 6° en 7°, alinea's 1, 2 en 3 a, 8° en 9° van deze overeenkomst;

3° in geval van omzetting van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen, of dat bestaande stelsel bij de toetredingsakte is gevoegd.

§ 2. Met betrekking tot artikel 8, 1°, 2° en 7°, alinea's 1, 2 en 3 a van deze overeenkomst wordt een marginale controle verricht naar een duidelijke overtreding van de antidiscriminatiewetgeving. In het kader van die controle verifieert het paritair comité uitsluitend dat de vaststelling van de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd, de eventuele modulering van de voordelen alsook de berekeningselementen die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer te bepalen, niet stoelen op de volgende criteria: zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst, het feit dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk is gesloten alsook het feit dat de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid is gesloten.

§ 3. De vormcontrole van artikel 8, 7°, derde alinea, a heeft alleen tot doel na te gaan dat niet is afgeweken van de pro rata temporis-regel voor de werknemers die in aanmerking komen voor het toekenningsplan en dat de afwijkende modaliteiten zijn beperkt tot de in dat artikel toegestane werknemerscategorieën.

Commentaar

De controle op de verplichte vermeldingen van het toekenningsplan, bepaald in artikel 8, 1° tot 4°, 6° en 7°, alinea's 1, 2 en 3 a, 8° en 9° van deze overeenkomst, heeft geen betrekking op de opportuniteit van het plan, maar bestaat erin na te gaan of het plan wel in specifieke bepalingen ten aanzien van die vermeldingen voorziet.

Die controle wordt verricht volgens de procedure die is bepaald in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De lijst van de verboden criteria komt uit de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers en de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

HOOFDSTUK VI - OMZETTING VAN BESTAANDE STELSLS VAN RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

Artikel 16

Een voor de inwerkingtreding van deze overeenkomst bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen kan worden omgezet in een plan voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, onder de voorwaarden bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

HOOFDSTUK VII - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS

Artikel 17

In geval van toetredingsakte zal de werkgever, na afloop van de controleprocedure bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, de betrokken werknemers informeren:

- 1° hetzij over het feit dat het plan dat hun bij de start van de opstellingsprocedure werd bezorgd, ongewijzigd werd goedgekeurd;
- 2° hetzij over het feit dat het plan dat hun bij de start van de opstellingsprocedure werd bezorgd, tijdens de opstellings- of controleprocedure wijzigingen onderging; in dat geval zal de werkgever het gewijzigde plan aan de betrokken werknemers meedelen;
- 3° hetzij over het feit dat het plan werd afgekeurd.

Artikel 18

De werkgever is op zijn minst gehouden iedere betrokken werknemer individueel een informatieblad te overhandigen bij de betaling van een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel.

Wanneer tijdens een referteperiode geen enkel voordeel wordt betaald, wordt aan de betrokken werknemers niettemin een informatieblad overhandigd na afloop van die periode.

Artikel 19

Op dat individuele informatieblad worden ten minste vermeld:

- 1° de identiteit van de werknemer voor wie het voordeel is bestemd;
- 2° de duidelijke identificatie van het betrokken toekenningsplan of, in geval van invoering van het toekenningsplan door een collectieve arbeidsovereenkomst, de plaats waar het kan worden geraadpleegd;
- 3° de identificatie van de betrokken referteperiode;
- 4° voor elke doelstelling, de verwachte resultaten, hun niveau van verwezenlijking en de gebruikte methode om de verwezenlijking van de doelstellingen na te gaan;

- 5° de wijze van berekening en weging van het voordeel en het aan de betrokken werknemer toegekende bedrag of de vermelding van het feit dat er geen voordeel wordt toegekend;
- 6° de datum van betaling van het voordeel wanneer het verschuldigd is;
- 7° de vermelding dat het voordeel is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de werknemer en niet onderworpen is aan de personenbelasting ten belope van het plafond bepaald in artikel 38, § 3 nonies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

HOOFDSTUK VIII - GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

Artikel 20

Voor de toepassing van de in de paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen zowel voor de werknemers van 21 jaar en ouder als de werknemers onder de 21 jaar kunnen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niet in aanmerking komen voor het bepalen van de inhoud van het gemiddeld minimum maandinkomen.

HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op dezelfde dag als de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op twintig december tweeduizend en zeven.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

Ch. ISTASSE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. LEEMANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

H. DUROI

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B. NOEL

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, met uitzondering van artikel 10.

MODEL MET HET OOG OP DE NEERLEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN IN DE ONDERNEMINGEN

Terug te sturen aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

- * Identificatienummer van de onderneming :
- * Adres :
- * Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers :

- * Benaming van de organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst sluiten :
- * Identiteit van de personen die de collectieve arbeidsovereenkomst sluiten en de hoedanigheid waarin die personen optreden alsook in voorkomend geval de functies die ze in hun organisatie bekleden :
- * Voor de collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:
 - de geldigheidsduur :
- * Voor de collectieve arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding :
 - de wijze en termijn van opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst :
- * Indien de collectieve arbeidsovereenkomst niet in werking treedt op de datum waarop ze wordt gesloten :
 - de datum van inwerkingtreding :
- * Eventueel, in geval van omzetting van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen, de vermelding dat het bestaande stelsel bij de collectieve arbeidsovereenkomst is gevoegd:
- * De datum waarop de collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten :

Handtekening van de personen die gerechtigd zijn de collectieve arbeidsovereenkomst te ondertekenen

MODEL VAN TOETREDINGSAKTE TOT INVOERING VAN NIET-RECURRENTE
RESULTAATSgebonden VOORDELEN

Terug te sturen aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. Het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet verplicht worden bijgevoegd.

- * Identificatienummer van de onderneming :
- * Identiteit van de werkgever of van de persoon die namens en voor rekening van de werkgever de toetredingsakte ondertekent, alsook in dat laatste geval de hoedanigheid waarin die persoon optreedt :
- * Adres :
- * Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers:

- * Voor de toetredingsakten voor bepaalde tijd:
 - de geldigheidsduur :
- * Voor de toetredingsakten voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding:
 - de wijze en termijn van opzegging van de toetredingsakte :
- * Indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de datum waarop ze wordt ondertekend:
 - de datum van inwerkingtreding :
- * Eventueel, in geval van omzetting van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen, de vermelding dat het bestaande stelsel bij de collectieve arbeidsovereenkomst is gevoegd:
- * De datum waarop de toetredingsakte wordt ondertekend :

Ondergetekende,, die de voornoemde onderneming vertegenwoordigt, verklaart op erewoord de opstellingsprocedure vastgesteld door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, te hebben gevolgd en door deze toetredingsakte en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 van de Nationale Arbeidsraad, niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren in deze onderneming.