

Art. 2. Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 februari 2008.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
J. PIETTE

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Geregistreerd op 8 januari 2008 onder het nr. 86253/CO/300

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 verbintenissen 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

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 février 2008.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
J. PIETTE

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant les avantages non récurrents liés aux résultats

Enregistrée le 8 janvier 2008 sous le n° 86253/CO/300

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Considérant l'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 du 2 février 2007 et plus particulièrement le point d'ancrage pour l'avenir 3 "avantages liés aux résultats";

Considérant la déclaration commune des interlocuteurs sociaux du Groupe des dix du 27 septembre 2007 concernant l'exécution de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 portant sur les avantages non récurrents liés aux résultats;

Considérant que lors du développement d'un cadre pour les avantages non récurrents liés aux résultats, tenant compte des spécificités des P.M.E., les interlocuteurs sociaux appellent les travailleurs et les employeurs à tout faire pour un développement positif de l'emploi dans notre pays;

Considérant l'engagement pris en 2001 par les interlocuteurs sociaux à l'égard d'une poursuite de la démocratisation du deuxième pilier de pension par le biais de plans de pension sectoriels et d'entreprise et considérant que le nouveau système d'avantages non récurrents liés aux résultats ne peut entraver cette évolution;

Considérant que le plan visant à introduire un système d'avantages non récurrents liés aux résultats contiendra des accords concrets concernant la répartition de l'avantage entre les travailleurs concernés et considérant qu'il est recommandé d'envisager la possibilité d'octroyer ou non l'avantage, en tout ou en partie, sous la forme d'un montant forfaitaire;

Considérant que dans le respect des dispositions de la législation anti-discrimination, d'une part le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats définit les catégories pour lesquelles l'avantage est prévu et d'autre part, le plan peut également contenir une modulation interne au sein de l'entreprise selon les objectifs respectifs;

Considérant que l'entrée en vigueur du système au 1^{er} janvier 2008 ne porte pas préjudice aux clauses en vigueur relatives à la paix sociale dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise;

Considérant que les interlocuteurs sociaux évalueront chaque année le système d'avantages non récurrents liés aux résultats sur la base du rapport technique du Conseil central de l'Economie;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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

HOOFDSTUK I — *Onderwerp en toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures, de voorwaarden en de nadere regels voor de invoering van niet-recurrerende 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.

Art. 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*

Art. 3. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder niet-recurrerende 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-recurrerende 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-recurrerende resultaatsgebonden voordelen. De kmo's die slechts één werknemer tewerkstellen, kunnen niet-recurrerende 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-recurrerende 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.

ont conclu, le 20 décembre 2007, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} — *Objet et champ d'application*

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail a pour objet de régler les procédures, conditions et modalités suivant lesquelles des avantages non récurrents liés aux résultats répondant à la définition de l'article 3 de la présente convention collective de travail, peuvent être instaurés.

Ces procédures, conditions et modalités pourront le cas échéant être précisées par des conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs, des sous-secteurs ou des entreprises. Les parties intéressées pourront ainsi tenir compte aussi adéquatement que possible des conditions particulières aux différents secteurs d'activité ainsi qu'aux entreprises.

Commentaire

Le deuxième alinéa du présent article signifie que les conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs, des sous-secteurs ou des entreprises pourront affiner les procédures, conditions et modalités de la présente convention mais en aucun cas déroger aux dispositions de celle-ci qui ne sont pas supplétives.

Art. 2. La présente convention est applicable aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Commentaire

Cette convention s'applique non seulement aux travailleurs sous contrat de travail mais aussi "aux personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne" (article 2, § 1^{er}, 1° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires). Peuvent par conséquent également être visées, notamment les personnes sous contrat d'apprentissage, de stage ou de formation professionnelle.

CHAPITRE II. — *Définition*

Art. 3. Aux fins de la présente convention, on entend par avantages non récurrents liés aux résultats : les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats.

Commentaire

1. La notion de "collectif" signifie qu'il doit s'agir d'un système d'avantages destinés à toute une entreprise, à un groupe d'entreprises ou à un groupe bien défini de travailleurs, liés à des résultats collectifs dépendant de la réalisation d'objectifs collectifs.

2. Dans la mesure où les avantages non récurrents liés aux résultats visent un groupe bien défini de travailleurs, ils concernent en principe plusieurs travailleurs. La notion de groupe bien défini de travailleurs ne peut exclure les P.M.E. du mécanisme d'instauration des avantages non récurrents liés aux résultats. Les P.M.E. ne comptant qu'un seul travailleur peuvent introduire des avantages non récurrents liés aux résultats pour autant que cet avantage ne soit pas lié à un objectif individuel.

3. Les objectifs visés au présent article sont liés à l'entreprise instaurant les avantages non récurrents et non aux travailleurs individuels.

4. L'exclusion des objectifs dont la réalisation est manifestement certaine, définie à l'article 3 de la présente convention, a pour but d'éviter de déguiser une rémunération sous la forme d'avantages liés aux résultats, en faisant dépendre purement pro forma l'attribution de ces avantages de certains objectifs. Une telle appréciation tombe sous le régime du contrôle marginal. Cette exclusion ne vaut que lorsqu'il n'existe pas de doute raisonnable que l'objectif aurait aussi été atteint sans l'instauration d'un système d'avantages liés aux résultats; dans un plan d'octroi où un avantage est attribué en raison de l'obtention partielle d'un objectif, cette réalisation partielle ne peut pas être manifestement certaine lors de l'instauration du système.

HOOFDSTUK III

Invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 resultaatsgebonden voordelen**Afdeling I. — Verplichte vermeldingen*

Art. 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;

CHAPITRE III

Instauration des avantages non récurrents liés aux résultats

Art. 4. Chaque employeur peut prendre l'initiative d'instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats sans préjudice d'une initiative prise au sein de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire.

Commentaire

1. L'initiative relève de l'employeur, sans préjudice d'une initiative pouvant être prise par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires afin de créer le cadre que les entreprises qui le souhaitent peuvent utiliser ou de prévoir des avantages non-récurrents liés aux résultats. Le cas échéant, les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires peuvent prévoir des modalités spécifiques pour des situations propres à certaines entreprises (par exemple, entreprises en difficultés, entreprises où existent déjà des formules équivalentes,...).

2. Les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires instaurés par une convention collective de travail pour un groupe d'entreprises.

3. L'existence d'une convention collective sectorielle ou sous-sectorielle ne constitue toutefois pas une condition préalable à l'introduction d'un système d'avantages non-récurrents liés aux résultats au niveau de l'entreprise.

Art. 5. § 1^{er}. Les avantages non récurrents liés aux résultats sont instaurés par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

§ 2. Un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats est contenu dans cette convention collective de travail.

Commentaire

Un modèle en vue du dépôt de la convention collective de travail au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est joint en annexe 1^{re} de la présente convention.

Art. 6. § 1^{er}. En dérogation à l'article 5 de la présente convention, pour les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, les avantages non récurrents liés aux résultats sont instaurés, au choix de l'employeur, soit par le biais d'une convention collective de travail, soit par un acte d'adhésion dont la procédure d'établissement est prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

§ 2. Un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats est contenu dans la convention collective de travail ou est annexé à l'acte d'adhésion visés au § 1^{er} du présent article.

Commentaire

Le paragraphe premier du présent article implique que lorsque pour des travailleurs, aucune délégation syndicale n'est présente dans l'entreprise, les avantages non récurrents liés aux résultats peuvent être introduits pour ces travailleurs, au choix de l'employeur, par une convention collective de travail ou par un acte d'adhésion, même si au sein de l'entreprise, d'autres travailleurs sont représentés par une délégation syndicale.

Lorsque pour des travailleurs, une délégation syndicale est présente dans l'entreprise, les avantages non récurrents liés aux résultats doivent être introduits, pour ces travailleurs, uniquement par une convention collective de travail.

Il en résulte que dans une même entreprise, plusieurs plans distincts juridiquement pourraient coexister, même si leur contenu pourrait éventuellement être identique.

Art. 7. Les conventions collectives de travail et les actes d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats peuvent être conclus ou prévus pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

CHAPITRE IV

*Plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats**Section I^{re}. — Mentions obligatoires*

Art. 8. Le plan fixe au moins :

1° la détermination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe bien défini de travailleurs pour lequel l'avantage est prévu sur la base de critères objectifs;

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 referentieperiode 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 referentieperiode. Dat derde van de referentieperiode 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 referentieperiode 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 referentieperiode 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 referentieperiode, 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 referentieperiode 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 referentieperiode 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.

2° les objectifs objectivement mesurables/vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels auxquels sont liés les avantages. Le plan peut prévoir que des objectifs distincts soient fixés au sein d'une entreprise pour un ou plusieurs groupes bien définis de travailleurs, voire au sein d'un même groupe de travailleurs. Dans ce cas, la modulation des objectifs doit se faire sur la base de critères objectifs;

3° la période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs. Cette période est d'une durée minimale de trois mois et peut débuter au plus tôt le 1^{er} janvier 2008. La mise en œuvre effective du plan dans l'entreprise ne peut rétroagir que d'un maximum d'un tiers de la période de référence déterminée par le plan d'octroi. Ce tiers de la période de référence est calculé à partir du dépôt de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

4° une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés;

5° sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et des règlements sectoriels applicables en la matière, une procédure applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats;

6° les avantages susceptibles d'être octroyés dans le cadre du plan;

7° les modalités de calcul de ces avantages. Le plan doit également comporter tous les éléments de calcul permettant de déterminer la part de chaque travailleur dans les avantages collectifs. Cette part doit être calculée indépendamment des appréciations, prestations et résultats individuels.

Pour les travailleurs en service pendant toute la période de référence, le calcul doit être effectué au moins prorata temporis des prestations effectives de travail effectuées pendant cette période au sein de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concerné. Les périodes de congé de maternité visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 sont assimilées à des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne les travailleurs qui n'ont pas été au service de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concerné pendant toute la période de référence, les règles de calcul devront tenir compte des éléments suivants :

a. lorsque le plan est introduit via un acte d'adhésion, le calcul est effectué au moins prorata temporis des prestations effectives de travail au sein de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concerné pendant cette période, sans préjudice de la possibilité pour l'employeur de prévoir une condition d'ancienneté n'excédant pas la moitié de la période de référence, ou de subordonner le paiement de l'avantage au fait que le travailleur n'a pas quitté l'entreprise à la suite d'un licenciement pour motif grave dans le chef du travailleur ou d'une démission autrement que pour motif grave dans le chef de l'employeur. La condition d'ancienneté doit être vérifiée à la fin de la période de référence et tient compte de tous les contrats précédents successifs dans l'entreprise. Ces dispositions dérogoires ne peuvent pas porter préjudice à ce que prévoit le premier alinéa de l'article 8, 7°, ni à la règle selon laquelle, en cas de suspensions de l'exécution du contrat, il y a un paiement au moins prorata temporis par rapport à l'avantage qui est octroyé au travailleur sans période de suspension, ni à la règle selon laquelle la période de congé de maternité est assimilée à une période de prestations effectives de travail.

b. lorsque le plan est introduit via une convention collective de travail, le plan détermine les modalités de calcul applicables. En ce qui concerne les travailleurs autres que les travailleurs qui n'ont pas été au service de l'entreprise pendant une période correspondant au moins à la moitié de la période de référence, ainsi que les travailleurs qui ont quitté l'entreprise suite à une démission autrement que pour motif grave dans le chef de l'employeur ou qui ont été licenciés pour motif grave dans le chef du travailleur, le calcul est effectué au moins prorata temporis des prestations effectives de travail pendant cette période. Pour vérifier la période au cours de laquelle le travailleur a été au service de l'entreprise, il est tenu compte de tous les contrats précédents;

8° le moment et les modalités du paiement;

9° la durée de validité du 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

Art. 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.

Commentaire

1. Les objectifs visés au 2° du présent article doivent être clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables et ne peuvent être de nature individuelle.

2. Le plan d'octroi doit permettre, en exécution du 3° du présent article, de déterminer à quel moment les objectifs collectifs doivent être atteints. La période de référence peut correspondre à l'année calendrier, l'année comptable ou être d'une durée plus courte mais d'au moins un trimestre. Elle peut également correspondre au délai nécessaire à la réalisation d'un projet nettement défini, comme, par exemple, l'implémentation d'une norme ISO dans l'entreprise.

Il est permis de mettre en œuvre le plan dans l'entreprise même lorsque la période de référence prévue par celui-ci a déjà débuté, pour autant qu'au maximum un tiers de cette période de référence se soit déjà écoulée.

3. Le 4° du présent article vise pour la vérification des résultats, notamment trois hypothèses :

- une méthode d'évaluation basée sur des informations déjà disponibles;
- une vérification en interne souhaitée mais devant encore être prévue;
- le recours à un organisme indépendant pour une vérification externe (contrôle agréé, certification agréée).

4. Le 5° du présent article signifie que la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales s'applique en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats lorsqu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise. Le cas échéant, les procédures de règlement des contestations prévues par les secteurs, par exemple un examen du différend par un bureau de conciliation de la commission paritaire, s'appliquent.

S'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise et si la commission paritaire n'a pas prévu de procédure de règlement des contestations, le plan d'octroi prévoit une procédure propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

5. Pour l'application du 7° du présent article, le plan d'octroi doit en particulier fixer le mode de calcul des avantages en cas de réalisation partielle des objectifs collectifs. De même, en cas d'objectifs collectifs multiples, la pondération de chacun des objectifs doit y être déterminée.

Par ailleurs, le plan doit contenir les éléments permettant d'attribuer les avantages individuellement aux travailleurs concernés, une fois ces avantages accordés collectivement. A cette fin et en pratique, le plan peut déterminer un montant qui sera attribué à chaque travailleur de l'entreprise ou à un groupe déterminé de travailleurs en cas de réalisation des objectifs collectifs. Le plan peut plutôt fixer une enveloppe globale qui, en cas de réalisation des objectifs collectifs, sera divisée entre les travailleurs de l'entreprise ou entre certains groupes de travailleurs. Dans le cas où les avantages sont accordés à différents groupes de travailleurs, il y a lieu de préciser les clés de répartition des avantages entre ces groupes.

Section II. — Mentions facultatives

Art. 9. § 1^{er}. Le plan peut contenir d'autres mentions que celles visées à l'article 8 de la présente convention.

§ 2. En particulier, le plan peut déterminer la manière par laquelle les travailleurs concernés seront informés périodiquement de l'évolution des résultats.

§ 3. Le plan peut également prévoir une procédure de modification des niveaux à atteindre pour chaque objectif fixé.

§ 4. La convention collective de travail peut prévoir des dispositions particulières pour empêcher que le contrat de travail individuel, qu'elle a modifié tacitement, continue à exister tel quel lorsqu'elle cesse d'être en vigueur.

Commentaire

Les parties signataires de la convention collective de travail visée au § 4 du présent article doivent ainsi, sur la base des possibilités offertes par l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, préciser le contenu du caractère non récurrent de l'avantage.

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

Art. 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

Art. 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 ingevoerd door middel van een toetredingsakte

Afdeling I. — Verplichte vermeldingen van de toetredingsakte

Art. 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.

Art. 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;

Section III. — Objectifs exclus, objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence

Art. 10. Les organisations signataires s'engagent à :

- exclure les avantages dépendant de la réalisation d'objectifs liés au cours des actions de l'entreprise;
- ne reprendre des objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- ne reprendre des objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en incluant les objectifs et actions prévus dans la convention collective de travail n° 72 du Conseil national du Travail concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail (notamment l'approche spécifique des risques de stress).

Section IV. — Modification des objectifs ou des niveaux à atteindre

Art. 11. § 1^{er}. Lorsque le plan d'octroi est introduit par une convention collective de travail, les objectifs ou les niveaux à atteindre fixés par ce plan d'octroi peuvent être modifiés selon une procédure particulière pour autant que cette procédure soit prévue dans la convention collective de travail et que l'employeur informe les parties signataires de la convention de la modification intervenue.

L'employeur communique au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ces objectifs ou niveaux à atteindre ainsi modifiés.

§ 2. Lorsque le plan d'octroi est introduit par un acte d'adhésion, toute modification d'objectifs nécessite de suivre la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion ainsi que la procédure de contrôle.

Toutefois, les niveaux à atteindre fixés par le plan d'octroi peuvent être modifiés selon une procédure dérogatoire pour autant que cette procédure soit prévue dans le plan d'octroi et que l'employeur informe les travailleurs concernés et le Président de la commission paritaire de la modification intervenue, lequel la transmet aux organisations respectives.

L'employeur communique également ces niveaux modifiés au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Commentaire

La procédure d'établissement de l'acte d'adhésion et la procédure de contrôle de celui-ci visées au § 2, alinéa 1^{er} du présent article sont celles prévues par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

CHAPITRE V

Avantages non récurrents liés aux résultats introduits par voie d'acte d'adhésion

Section I^{re}. — Mentions obligatoires de l'acte d'adhésion

Art. 12. L'acte d'adhésion est établi par l'employeur conformément au modèle figurant en annexe 2 de la présente convention. L'employeur est tenu de se conformer strictement à la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

Art. 13. L'acte d'adhésion mentionne obligatoirement :

- 1° le numéro d'identification de l'entreprise;
- 2° l'identité de l'employeur ou de la personne qui signe l'acte d'adhésion au nom et pour le compte de l'employeur ainsi que, dans ce dernier cas, la qualité en laquelle cette personne agit;
- 3° l'adresse de l'entreprise;

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

Art. 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

Art. 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, 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.

4° le ou les numéros de commissions paritaires compétentes de l'entreprise pour les travailleurs concernés;

5° la durée de validité de l'acte d'adhésion à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de l'acte d'adhésion à durée indéterminée ou de l'acte d'adhésion à durée déterminée comportant une clause de prolongation;

6° la date d'entrée en vigueur si l'acte d'adhésion n'entre pas en vigueur à la date de sa signature;

7° la date à laquelle l'acte d'adhésion a été signé;

8° la signature des personnes habilitées à signer conformément au 2° du présent article;

9° le cas échéant, l'indication qu'il y a eu conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant et que le système converti est annexé à l'acte d'adhésion.

Section II. — Dépôt de l'acte d'adhésion et transmission à la commission paritaire compétente

Art. 14. Dès que la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats est clôturée, l'acte d'adhésion, auquel doit être annexé le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats et l'accusé de réception visé par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats, doit faire l'objet par l'employeur d'un dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Commentaire

A partir du moment où le Greffe constate que l'acte d'adhésion a été établi conformément à la procédure d'établissement prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats, il transmet l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé à la commission paritaire compétente.

Section III. — Contrôle de l'acte d'adhésion et de certaines dispositions du plan d'octroi annexé à cet acte d'adhésion

Art. 15. § 1^{er}. Un contrôle de forme est exercé. Ce contrôle ne porte pas sur l'opportunité du plan. Il porte exclusivement sur les éléments suivants :

1° les mentions obligatoires de l'acte d'adhésion telles que fixées à l'article 13 de la présente convention;

2° les mentions obligatoires du plan d'octroi fixées à l'article 8, 1° à 4°, 6° et 7°, alinéas 1^{er}, 2 et 3 a., 8° et 9° de la présente convention;

3° en cas de conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, si ce système existant est annexé à l'acte d'adhésion.

§ 2. Un contrôle marginal de violation manifeste de la législation anti-discrimination est exercé quant à l'article 8, 1°, 2° et 7°, alinéas 1^{er}, 2 et 3 a. de la présente convention. Dans le cadre de ce contrôle, la commission paritaire vérifie exclusivement que la détermination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe bien défini de travailleurs pour lequel l'avantage est prévu, la modulation éventuelle des avantages ainsi que les éléments de calcul permettant de déterminer la part de chaque travailleur, ne sont pas fondés sur les critères suivants : la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, la langue, la conviction politique, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale, ou le fait que le contrat de travail soit conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, ainsi que le fait que le contrat de travail est conclu à temps partiel.

§ 3. Le contrôle de forme exercé sur le 7°, alinéa 3, a. de l'article 8 consiste uniquement à vérifier qu'il n'est pas dérogé à la règle du prorata temporis pour les travailleurs éligibles au plan d'octroi et que les modalités dérogatoires sont bien limitées aux catégories de travailleurs autorisées dans cet article.

Commentaire

Le contrôle exercé sur les mentions obligatoires du plan d'octroi fixées à l'article 8, 1° à 4°, 6° et 7°, alinéas 1^{er}, 2 et 3 a. et 8° et 9° de la présente convention ne porte pas sur l'opportunité du plan mais consiste à vérifier si le plan prévoit bien des dispositions spécifiques quant à ces mentions.

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 stelsels van resultaatsgebonden voordelen*

Art. 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*

Art. 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.

Art. 18. De werkgever is op zijn minst gehouden iedere betrokken werknemer individueel een informatieblad te overhandigen bij de betaling van een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel.

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

Art. 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.

Ce contrôle est exercé selon la procédure fixée par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

La liste des critères illicites est issue de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel et la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec contrat de travail à durée déterminée.

CHAPITRE VI. — *Conversion des systèmes d'avantages liés aux résultats existants*

Art. 16. Un système d'avantages liés aux résultats existant avant l'entrée en vigueur de la présente convention peut être converti en un plan d'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats dans les conditions prévues par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

CHAPITRE VII. — *Information des travailleurs*

Art. 17. En cas d'acte d'adhésion, l'employeur informera, à l'issue de la procédure de contrôle prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats, les travailleurs concernés :

1° soit du fait que le plan qui leur a été transmis au début de la procédure d'établissement a été approuvé sans modification;

2° soit du fait que le plan qui leur a été transmis au début de la procédure d'établissement a subi des modifications pendant la procédure d'établissement ou de contrôle; dans ce cas, l'employeur communiquera le plan modifié aux travailleurs concernés;

3° soit du fait que le plan a été refusé.

Art. 18. L'employeur est au moins tenu de remettre individuellement à chaque travailleur concerné une fiche d'information lors du versement d'un avantage non récurrent lié aux résultats.

Lorsqu'aucun avantage n'est versé au cours d'une période de référence, une fiche d'information est néanmoins remise aux travailleurs concernés à l'échéance de cette période.

Art. 19. Cette fiche d'information individuelle mentionne au moins :

1° l'identité du travailleur concerné par l'avantage;

2° l'identification claire du plan d'octroi concerné ou, en cas d'introduction du plan d'octroi par une convention collective de travail : le lieu où il peut être consulté;

3° l'identification de la période de référence concernée;

4° pour chaque objectif, les résultats attendus, leur niveau de réalisation et la méthode utilisée pour vérifier la réalisation des objectifs fixés;

5° les modalités de calcul et de pondération de l'avantage et le montant octroyé au travailleur concerné ou l'indication du fait qu'il n'y a pas d'octroi d'avantage;

6° la date de versement de l'avantage lorsque celui-ci est dû;

7° la mention que l'avantage est exonéré de cotisation de sécurité sociale dans le chef du travailleur et d'imposition à l'impôt des personnes physiques à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3 nonies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

HOOFDSTUK VIII. — *Gemiddeld minimum maandinkomen*

Art. 20. Voor de toepassing van de in de paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maaninkomen 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*

Art. 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 gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggings-termijn 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.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 februari 2008.

De Minister van Werk,
J. PIETTE

BIJLAGE 1

Model met het oog op de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaats gebonden 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

BIJLAGE 2

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.

CHAPITRE VIII. — *Revenu minimum mensuel moyen*

Art. 20. Pour l'application des conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires au sujet de la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, tant pour les travailleurs âgés de 21 ans ou plus que pour les travailleurs de moins de 21 ans, les avantages non récurrents liés aux résultats ne peuvent pas entrer en considération pour déterminer le contenu du revenu minimum mensuel moyen.

CHAPITRE IX. — *Dispositions finales*

Art. 21. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la même date que la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisation s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le 20 décembre 2007.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 février 2008.

Le Ministre de l'Emploi,
J. PIETTE

ANNEXE 1^{re}**Modèle en vue du dépôt de la convention collective de travail restaurant dans les entreprises des avantages non récurrents liés aux résultats**

A renvoyer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles.

N° d'identification de l'entreprise :

Adresse :

Numéro de la commission paritaire ou des commissions paritaires compétentes pour les travailleurs concernés :

La dénomination des organisations qui concluent la convention collective de travail :

Identité des personnes qui concluent la convention collective de travail et la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation :

Pour les conventions collectives de travail à durée déterminée :

— la durée de validité :

Pour les conventions collectives de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée comportant une clause de reconduction :

— les modalités et le délai de dénonciation de la convention collective de travail :

Si la convention collective de travail n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion :

— la date d'entrée en vigueur :

Le cas échéant, en cas de conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, l'indication que le système existant est annexé à la convention collective de travail :

La date à laquelle la convention collective de travail a été conclue :

Signatures des personnes habilitées à signer la convention collective de travail.

ANNEXE 2

Modèle d'acte d'adhésion introduisant les avantages non récurrents liés aux résultats

A renvoyer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles. Le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats doit obligatoirement être joint en annexe.

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.

N° d'identification de l'entreprise :

Identité de l'employeur ou de la personne qui signe l'acte d'adhésion au nom et pour le compte de l'employeur ainsi que, dans ce dernier cas, la qualité en laquelle cette personne agit :

Adresse :

Número de la commission paritaire ou des commissions paritaires compétentes pour les travailleurs concernés :

Pour les actes d'adhésion à durée déterminée :

— la durée de validité :

Pour les actes d'adhésion à durée indéterminée ou à durée déterminée comportant une clause de prolongation :

— les modalités et le délai de dénonciation de l'acte d'adhésion :

Si l'acte d'adhésion n'entre pas en vigueur à la date de sa signature :

— la date d'entrée en vigueur :

Le cas échéant, en cas de conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, l'indication que le système existant est annexé à l'acte d'adhésion :

La date de signature de l'acte d'adhésion :

Je soussigné(e),....., représentant l'entreprise susmentionnée, déclare sur l'honneur avoir suivi la procédure d'établissement prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats liés aux résultats et introduire, par le présent acte d'adhésion et conformément à la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 du Conseil national du Travail, des avantages non récurrents liés aux résultats dans cette entreprise.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2008 — 495

[C - 2008/12099]

10 FEBRUARI 2008. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 van 20 december 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van het brugpensioen voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in het bijzonder de artikelen 18 en 28;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 16 januari 1975;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, inzonderheid artikel 3, § 6;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage opgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 gesloten op 20 december 2007 in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling en vaststelling, tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van het brugpensioen voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2008 — 495

[C - 2008/12099]

10 FEVRIER 2008. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

Vu la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, convention conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975;

Vu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, notamment l'article 3, § 6;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 91, reprise en annexe, conclue le 20 décembre 2007 au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.