

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 90/3 van 27 novembre 2018

Modification de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats (Convention enregistrée le 5 décembre 2018 sous le numéro 149339/CO/300)

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

Vu la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats;

Vu la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, enregistrée le 8 janvier 2008 sous le numéro 86253/CO/300, modifiée par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010, enregistrée le 18 janvier 2011 sous le numéro 102838/CO/300;

Considérant la nécessité de simplifier et d'améliorer la procédure d'établissement et d'approbation des avantages non récurrents liés aux résultats et, en particulier, la procédure de dépôt et de traitement des dossiers au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

Considérant que favoriser le recours à une plate-forme digitale et à un formulaire électronique standardisé reprenant les mentions obligatoires des actes d'adhésion dans une première phase et des conventions collectives de travail dans une seconde phase instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats est de nature à assurer une simplification administrative tant pour les employeurs et leurs prestataires de services que pour le Greffe susvisé;

Considérant que cette simplification administrative ainsi que quelques autres adaptations d'ordre technique découlant de la pratique administrative du Greffe susvisé, permettront un gain de temps et donc financier pour les employeurs et permettront à l'Administration de traiter les dossiers dans les meilleurs délais possibles, tout en dégageant des moyens pour d'autres tâches.

Les organisations interprofessionnelles suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique;
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;
- "de Boerenbond";
- la Fédération wallonne de l'Agriculture;
- l'Union des entreprises à profit social;
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique;
- la Fédération générale du Travail de Belgique;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique;

ont conclu, le 27 novembre 2018, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Article 1^{er}. A l'article 8 de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, le 9° "la durée de validité du plan", est abrogé.

Art. 2. L'article 11 de la même convention collective de travail est complété par un paragraphe 3, rédigé comme suit :

"§ 3. Toute modification des objectifs ou des niveaux à atteindre ne peut intervenir que pour le futur et ne peut donc porter sur une période de référence échue ou en cours."

Art. 3. L'article 13 de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

"L'acte d'adhésion mentionne obligatoirement :

- 1° le numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise;
- 2° le nom de l'entreprise;
- 3° l'adresse de l'entreprise;

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 van 27 november 2018

Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (Overeenkomst geregistreerd op 5 december 2018 onder het nummer 149339/CO/300)

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

Gelet op de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, geregistreerd op 8 januari 2008 onder het nummer 86253/CO/300, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010, geregistreerd op 18 januari 2011 onder het nummer 102838/CO/300;

Overwegende dat de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en, in het bijzonder de procedure voor neerlegging en behandeling van de dossiers bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vereenvoudigd en verbeterd moet worden;

Overwegende dat het gebruik bevorderen van een digitaal platform en een gestandaardiseerd elektronisch formulier met de verplichte vermeldingen van de toetredingsakten in een eerste fase en van de collectieve arbeidsovereenkomsten in een tweede fase tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, van aard is om zowel de werkgevers en hun dienstverrichters als de bovengenoemde griffie een administratieve vereenvoudiging op te leveren;

Overwegende dat die administratieve vereenvoudiging, alsook enkele andere technische aanpassingen die voortvloeien uit de administratieve praktijk van de bovengenoemde griffie, voor de werkgevers tijdwinst en dus financiële winst kunnen opleveren en de administratie in staat zullen stellen om de dossiers zo snel mogelijk te behandelen, waarbij middelen voor andere taken worden gevonden;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen;
- de organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;
- de Boerenbond;
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture";
- de Unie van de socialprofitondernemingen;
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

op 27 november 2018 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1. In artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt 9° "de geldigheidsduur van het plan" opgeheven.

Art. 2. Artikel 11 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende :

"§ 3. Elke wijziging van de te bereiken doelstellingen of niveaus kan slechts betrekking hebben op de toekomst, en dus niet op een referentieperiode die verstreken of aan de gang is."

Art. 3. Artikel 13 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepaling :

"In de toetredingsakte komen verplicht de volgende vermeldingen voor :

- 1° het identificatienummer (KBO-nr.) van de onderneming;
- 2° de naam van de onderneming;
- 3° het adres van de onderneming;

4° l'identité de la personne qui représente l'entreprise (nom, prénom et qualité);

5° le ou les numéros de commissions paritaires compétentes pour les travailleurs concernés;

6° la date d'entrée en vigueur et la date de fin de l'acte d'adhésion à durée déterminée ou la date d'entrée en vigueur et 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;

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

8° la signature des personnes habilitées à signer conformément au 4° du présent article;

9° le cas échéant, l'indication qu'il y a eu conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, introduit en dehors du cadre des avantages non récurrents liés aux résultats, tels que prévu à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, et que le système converti est annexé à l'acte d'adhésion;

10° la déclaration que dans l'entreprise, il existe ou non une délégation syndicale pour les travailleurs concernés pour lesquels l'avantage est prévu. En cas de présence d'une telle délégation syndicale, le plan d'octroi doit être introduit par convention collective de travail;

11° la déclaration qu'il y a eu ou non des observations formulées au registre et qu'il a été adressé à la Direction générale contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, la déclaration selon laquelle les points de vue divergents ont été conciliés;

12° conformément à l'article 10bis de la présente convention, la déclaration qu'il existe ou non un plan de prévention dans l'entreprise;

13° la déclaration que l'entreprise n'a pas entamé une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs."

Art. 4. Dans la même convention collective de travail l'annexe 1^{re} (modèle en vue du dépôt de la convention collective de travail instaurant dans les entreprises des avantages non récurrents liés aux résultats) et l'annexe 2 (modèle d'acte d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats) sont remplacées par les annexes 1 (modèle de convention collective de travail instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats) et 2 (modèle d'acte d'adhésion et de plan d'octroi instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats) jointes à la présente convention collective de travail.

Art. 5. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

La présente convention a la même durée de validité et peut être révisée ou dénoncée selon les mêmes délais et modalités que la convention collective de travail qu'elle modifie.

Elle pourra, en tout ou en partie, 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 indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 20 janvier 2019.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

4° de identiteit van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt (naam, voornaam en hoedanigheid);

5° het nummer of de nummers van de voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comités;

6° de datum van inwerkingtreding en de einddatum van de toetredingsakte voor bepaalde tijd of de datum van inwerkingtreding en de wijze en termijn van opzegging van de toetredingsakte voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;

7° de datum waarop de toetredingsakte werd ondertekend;

8° de handtekening van de personen die overeenkomstig de bepaling onder 4° van dit artikel bevoegd zijn te tekenen;

9° in voorkomend geval de vermelding dat een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen dat is ingevoerd buiten het kader van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 werd omgezet en dat het omgezette stelsel bij de toetredingsakte is gevoegd;

10° de verklaring dat er in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd; indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het toekenningsplan bij collectieve arbeidsovereenkomst te worden ingevoerd;

11° de verklaring dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten; indien er opmerkingen werden gemaakt, de verklaring volgens welke de uiteenlopende standpunten werden verzoend;

12° overeenkomstig artikel 10bis van deze overeenkomst, de verklaring dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat;

13° de verklaring dat de onderneming niet is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag."

Art. 4. In diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden de bijlagen 1 (model met het oog op de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de ondernemingen) en 2 (model van toetredingsakte tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) vervangen door de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegde bijlagen 1 (model van collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en 2 (model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

Art. 5. Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Ze treedt in werking op 1 januari 2019.

Deze overeenkomst heeft dezelfde geldigheidsduur en kan volgens dezelfde termijnen en nadere regels worden opgezegd als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze wijzigt.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad 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.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 januari 2019.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

Annexe 1re à la convention collective de travail n° 90/3 van 27 novembre 2018, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats

Modèle de CCT instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats

À déposer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, soit rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles soit par un autre biais, éventuellement électronique, précisé par le SPF¹.

Cette CCT doit être déposée au Greffe avant qu'un tiers de la période de référence dans laquelle les objectifs doivent être atteints, ne soit écoulé².

Attention! L'enregistrement de la CCT par le Greffe signifie uniquement que la CCT satisfait aux conditions de forme prescrites par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. L'Administration ne se prononce pas sur la conformité de la CCT avec la réglementation en matière d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Entre l'(les) employeur(s) :

* Nom de l'entreprise :

* Adresse³ :

* Représenté(s) par (nom, prénom et qualité) :
.....

* Numéro BCE :

* Numéro d'unité d'établissement des entités où la convention s'applique⁴ :
.....

* Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :
.....

Et

* Nom de l'(des) organisation(s) syndicale(s) :

¹ Voir le site internet du SPF : <http://www.emploi.belgique.be>

² Article 8, 3° de la CCT n° 90.

³ Les courriers seront envoyés à l'adresse reprise dans la BCE.

⁴ Conformément à l'article 16, 9° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui prévoit que : "La convention mentionne obligatoirement :

9° le numéro d'entreprise ou les numéros d'entreprises pour les conventions conclues pour une entreprise ou pour un groupe d'entreprises ;

les numéros d'unité d'établissement des entités où la convention s'applique, dans les cas où l'entreprise ou les entreprises sont constituée de plusieurs entités autonomes."

Il en résulte que si la CCT est applicable à l'ensemble des établissements présents et futurs, la mention du numéro BCE est suffisante. Si la CCT s'applique à seulement certains établissements, leur numéro d'unité d'établissement doit également être mentionné.

* Adresse :

* Représentée(s) par (nom, prénom et qualité) :
.....

1. L'employeur déclare que l'entreprise a entamé/n'a pas entamé une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.⁵

Si l'entreprise a entamé une telle procédure, il n'est pas satisfait aux conditions pour le dépôt de la CCT.

2. L'employeur déclare que le présent système :

Remplace/Ne remplace pas un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats⁶

ou

remplace/ne remplace pas une CCT antérieure, enregistrée, prévoyant des avantages non récurrents liés aux résultats.

En cas de conversion d'un système existant, ce dernier doit être annexé à la CCT.

En cas de CCT antérieure, enregistrée, la date de signature de celle-ci et son numéro d'enregistrement doivent être mentionnés.

3. L'employeur déclare qu'il existe un/il n'existe pas de plan de prévention dans l'entreprise⁷.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er : La présente convention s'applique à⁸ :
.....

⁵ Loi-programme du 25 décembre 2017, article 79.

⁶ Comme prévu à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

⁷ Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :
"§ 1er. Les objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ne peuvent être repris 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.
§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence ne peuvent être repris 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)."

⁸ L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est d'application. Celui-ci prévoit que :

Article 2 : Nombre de travailleurs concernés ⁹ au moment de l'établissement de la CCT :

.....

Article 3 : Objectif(s) :

.....

Article 4 : Période(s) de référence :

.....

Article 5 : Méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés.

* Méthode de suivi :

.....

* Méthode de contrôle :

.....

Article 6 : Procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats ¹⁰ :

.....

Article 7 : Avantages susceptibles d'être octroyés :

.....

Article 8 : Modalités de calcul de ces avantages :

.....

Article 9 : Moment et modalités du paiement de ces avantages.

* Moment du paiement :

.....

* Modalités du paiement :

.....

Article 10 : Durée de la convention.

* La présente convention entre en vigueur le :

.....

* Et ¹¹ :

- prend fin le (pour les conventions à durée déterminée) :

"La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi."

⁹ Article 3, commentaire 2 et article 8, commentaire 1 de la CCT n° 90.

¹⁰ 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 opérationnelle propre, applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

¹¹ Il convient soit d'indiquer la date à laquelle la convention collective de travail à durée déterminée prend fin, soit de cocher la ligne "Est conclue à durée indéterminée."

Annexe 2 à la convention collective de travail n° 90/3 van 27 novembre 2018, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats

Modèle d'acte d'adhésion et de plan d'octroi instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats

À déposer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, soit rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles soit par un autre biais, éventuellement électronique, précisé par le SPF¹.

Ce formulaire doit être déposé au Greffe avant qu'un tiers de la période de référence dans laquelle les objectifs doivent être atteints, ne soit écoulé².

I. Identification de l'entreprise

- * Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :
- * Nom de l'entreprise :
- * Adresse³ :
- * Représentée par (nom, prénom et qualité) :
.....
- * Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :
.....

II. Déclarations de l'employeur

1. L'employeur déclare que l'entreprise a entamé/n'a pas entamé une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs⁴.

Si l'entreprise a entamé une telle procédure, il n'est pas satisfait aux conditions de dépôt de l'acte d'adhésion.

2. L'employeur déclare que le présent système remplace/ne remplace pas un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats.

¹ Voir le site internet du SPF : <http://www.emploi.belgique.be>

² Article 8, 3° de la CCT n° 90.

³ Les courriers seront envoyés à l'adresse reprise dans la BCE.

⁴ Loi-programme du 25 décembre 2017, article 79.

En cas de conversion d'un système existant, introduit en dehors du cadre des avantages non récurrents liés aux résultats, ce dernier doit être annexé⁵.

3. Dans l'entreprise, il existe une/il n'existe pas de délégation syndicale pour les travailleurs concernés pour lesquels l'avantage est prévu.

S'il existe une délégation syndicale, le plan doit être introduit par le biais d'une CCT.

4. L'employeur déclare que des observations ont été formulées/qu'aucune observation n'a été formulée au registre.

Si le registre contient des remarques, l'employeur déclare que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare que les points de vue divergents ont été/n'ont pas été conciliés.

Si les points de vue divergents n'ont pas été conciliés, il n'est pas satisfait aux conditions de dépôt de l'acte d'adhésion.

5. L'employeur déclare qu'il existe un/il n'existe pas de plan de prévention dans l'entreprise⁶.

Article 1er : Champ d'application

* Entreprise, groupe d'entreprises ou groupe bien défini de travailleurs pour lesquels l'avantage est prévu sur la base de critères objectifs⁷ :

* Nombre de travailleurs concernés⁸ au moment de l'établissement du plan :
.....

Article 2 : Objectif(s) :

⁵ Comme prévu à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

⁶ Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :
"§ 1er. Les objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ne peuvent être repris 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.

§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence ne peuvent être repris 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)".

⁷ L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est d'application. Celui-ci prévoit que :

"La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi."

⁸ Article 3, commentaire 2 et article 8, commentaire 1 de la CCT n° 90.

Article 3 : Période(s) de référence :

.....

Article 4 : Méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés.

* Méthode de suivi :

.....

* Méthode de contrôle :

.....

Article 5 : Procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats⁹ :

.....

Article 6 : Avantages susceptibles d'être octroyés dans le cadre du plan :

.....

Article 7 : Modalités de calcul de ces avantages :

.....

Article 8 : Moment et modalités du paiement de ces avantages.

* Moment du paiement :

.....

* Modalités du paiement :

.....

Article 9 : Durée de l'acte d'adhésion.

* Le présent acte d'adhésion entre en vigueur le :

* Et¹⁰ :

- prend fin le (pour les actes d'adhésion à durée déterminée) :

ou

- est conclu à durée indéterminée :

Article 10¹¹ : Clause de dénonciation, uniquement quand l'acte d'adhésion est valable pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction :

* la modalité de dénonciation :

* les délais de dénonciation :

⁹ Si la commission paritaire n'a pas prévu de procédure de règlement des contestations, le plan d'octroi prévoit une procédure opérationnelle propre, applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

¹⁰ Il convient soit d'indiquer la date à laquelle l'acte d'adhésion à durée déterminée prend fin, soit de cocher la ligne "Est conclu à durée indéterminée".

¹¹ Cette rubrique ne doit pas être remplie pour les actes d'adhésion à durée déterminée qui ne comportent pas de clause de reconduction.

Fait à, le

Pour l'employeur

Modification des commentaires de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés au résultats

Le 27 novembre 2018, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail modifiant la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

Lesdites modifications ont, d'une part, pour objectif de rendre possible un modèle d'acte d'adhésion et de plan d'octroi électroniques dans une première phase et un modèle de convention collective de travail électronique dans une seconde phase, qui à terme devraient pouvoir être seuls autorisés, à l'exclusion des modèles papier et, d'autre part, d'apporter quelques simplifications administratives découlant de la pratique de l'Administration de la Direction générale Relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont dès lors jugé nécessaire de :

1. Modifier le commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 90

Le commentaire de l'article 5 est remplacé par le texte suivant :

"Le modèle de convention collective de travail figure sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une fois complété et signé, il constitue la convention collective de travail qui doit être déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, selon les modalités prévues par ce dernier."

2. Modifier le commentaire de l'article 12 de la convention collective de travail n° 90

Le commentaire de l'article 12 est remplacé par le texte suivant :

"Le modèle d'acte d'adhésion figure sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une fois complété et signé, il constitue l'acte d'adhésion qui doit être déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, selon les modalités prévues par ce dernier."

3. Modifier le commentaire de la convention collective de travail n° 90 en complétant l'article 13 par le commentaire suivant :

"1. Le numéro d'identification à la BCE, visé à l'article 13, 1° de la présente convention, permet l'accès à plusieurs données de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'il sera fait recours au modèle électronique d'acte d'adhésion, une fois le champ "n° de BCE" rempli, certaines rubriques seront remplies automatiquement. En outre, les éventuels courriers seront envoyés à l'adresse mentionnée dans la BCE.

2. La "signature" visée à l'article 13, 9° de la présente convention doit s'entendre comme la signature manuscrite, lorsque l'acte d'adhésion comportant un plan d'octroi est établi et déposé sur papier ou bien comme la signature électronique telle que mise à disposition sur le site internet/guichet électronique du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, sur lequel les personnes habilitées à signer doivent s'enregistrer et certifier qu'elles sont habilitées à engager l'entreprise à verser les avantages non récurrents liés aux résultats selon les modalités prévues dans l'acte d'adhésion en ce compris le plan d'octroi. La procédure de signature électronique indiquée en ligne doit être suivie.

3. La déclaration que l'entreprise n'a pas entamé une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs, prévue par l'article 13, 15° de la présente convention résulte de l'article 79 de la loi-programme du 25 décembre 2017 qui exclut de l'application de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, l'employeur qui recourt à une procédure d'information et consultation en matière de licenciement collectif avec fermeture d'entreprise."

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 20 janvier 2019.

Le Ministre de l'Emploi,

K. PEETERS

Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 van 27 november 2018, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Model van cao tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Neer te leggen op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hetzij Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel hetzij op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch¹.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken².

Let op! De registratie van de cao door de griffie betekent enkel dat de cao voldoet aan de vormvereisten voorgeschreven door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De administratie doet hiermee geen uitspraak over de conformiteit van de cao met de reglementering inzake de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Tussen de werkgever(s) :

* Naam onderneming :

* Adres³ :

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) :
.....

* KBO-nummer :

* Vestigingseenheidsnummer van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is⁴ :
.....

* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers :
.....

En

¹ Zie de website van de FOD : <http://www.werk.belgie.be>

² Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

³ Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

⁴ Overeenkomstig artikel 16, 9° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat luidt als volgt: "In de overeenkomst moet het volgende voorkomen:

9° het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of voor een groep van ondernemingen;

de vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is, in de gevallen dat de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat".

Daaruit vloeit voort dat als de cao van toepassing is op alle bestaande en toekomstige vestigingen, de vermelding van het KBO-nummer volstaat. Is de cao slechts van toepassing op een aantal vestigingen, dan moet ook het vestigingseenheidsnummer ervan worden vermeld.

* Naam werknemersorganisatie(s) :

* Adres :

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) :
.....

1. De werkgever verklaart dat de onderneming wel/niet is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag⁵.

Indien de onderneming is overgegaan tot die procedure, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de cao.

2. De werkgever verklaart dat het huidige stelsel :

Wel/Niet een bestaand stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vervangt⁶

of

wel/niet een eerdere geregistreerde cao vervangt die voorziet in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bij de cao te worden gevoegd.

In geval van een eerdere geregistreerde cao dient de datum van ondertekening ervan en het registratienummer van die cao vermeld te worden.

3. De werkgever verklaart dat er wel een/geen preventieplan in de onderneming bestaat⁷.

⁵ Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

⁶ Zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

⁷ Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald :

"§ 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen 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.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen 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 welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de

Werd overeengekomen wat volgt :

Artikel 1 : Deze overeenkomst is van toepassing op⁸ :

.....

Artikel 2 : Aantal betrokken werknemers⁹ op het moment van de opmaak van de cao :

.....

Artikel 3 : Doelstelling(en) :

.....

Artikel 4 : Referteperiode(s) :

.....

Artikel 5 : Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn.

* Methode van follow-up :

.....

* Methode van controle :

.....

Artikel 6 : Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten¹⁰ :

.....

Artikel 7 : Voordelen die kunnen worden toegekend :

.....

Artikel 8 : Wijze van berekening van die voordelen :

.....

Artikel 9 : Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen.

* Tijdstip van betaling :

.....

* Wijze van betaling :

.....

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)".

⁸ Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende :

"Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning."

⁹ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

¹⁰ Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming en het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

Artikel 10 : Duur van de overeenkomst.

* Deze overeenkomst treedt in werking op :

.....

* En¹¹ :

- eindigt op (voor de overeenkomsten van bepaalde duur) :

of

- is van onbepaalde duur :

Artikel 11¹² : Opzeggingsbeding, enkel indien de overeenkomst geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding :

* de wijze van opzegging :

* de termijnen van opzegging :

Opgemaakt te op

Voor de werkgever(s) :

Voor de werknemersorganisatie(s) :

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van

De Minister van Werk,

K. PEETERS

¹¹ Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde duur" worden aangevinkt.

¹² Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor overeenkomsten van bepaalde duur zonder verlengingsbeding.

Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 van 27 november 2018, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering
van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Neer te leggen op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hetzij Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel hetzij op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch¹.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken².

I. Identificatie van de onderneming

- * Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming :
- * Naam van de onderneming :
- * Adres³ :
- * Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) :
.....
- * Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers :
.....

II. Verklaringen van de werkgever

1. De werkgever verklaart dat de onderneming wel/niet is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag⁴.

Indien de onderneming is overgegaan tot die procedure, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de cao.

2. De werkgever verklaart dat het huidige stelsel wel/niet een bestaand stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vervangt.

¹ Zie de website van de FOD : <http://www.werk.belgie.be>

² Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

³ Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

⁴ Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

In geval van omzetting van een bestaand stelsel dat is ingevoerd buiten het kader van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, moet dat worden bijgevoegd⁵.

3. In de onderneming bestaat wel/niet een vakbondsafvaardiging voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd.

Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het plan via cao te worden ingevoerd.

4. De werkgever verklaart dat wel/geen opmerkingen werden gemaakt in het register.

Indien het register wel opmerkingen bevat, verklaart de werkgever dat het register aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten werd bezorgd. Indien er opmerkingen werden gemaakt, verklaart de werkgever dat de uiteenlopende standpunten wel/niet werden verzoend.

Indien de uiteenlopende standpunten niet werden verzoend, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de toetredingsakte.

5. De werkgever verklaart dat er wel een/geen preventieplan in de onderneming bestaat⁶.

Artikel 1 : Toepassingsgebied

* Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria⁷ :

* Aantal betrokken werknemers⁸ op het ogenblik van de opmaak van het plan :
.....

Artikel 2 : Doelstelling(en) :

.....

⁵ Zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

⁶ Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald :

"§ 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen maar worden opgenomen 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.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen maar worden opgenomen 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)."

⁷ Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende :

"Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning."

⁸ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

Artikel 3 : Referteperiode(s) :

.....

Artikel 4 : Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn.

* Methode van follow-up :

.....

* Methode van controle :

.....

Artikel 5 : Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten⁹ :

Artikel 6 : Voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend :

.....

Artikel 7 : Wijze van berekening van die voordelen :

.....

Artikel 8 : Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen.

* Tijdstip van betaling :

.....

* Wijze van betaling :

.....

Artikel 9 : Duur van de toetredingsakte.

* Deze toetredingsakte treedt in werking op :

* En¹⁰ :

- eindigt op (voor de toetredingsakten van bepaalde duur) :

of

- is van onbepaalde duur :

Artikel 10¹¹ : Opzeggingsbeding, enkel indien de toetredingsakte geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding :

* de wijze van opzegging :

* de termijnen van opzegging :

Opgemaakt te op

⁹ Indien het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

¹⁰ Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde duur" worden aangevinkt.

¹¹ Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor toetredingsakten van bepaalde duur zonder verlengingsbeding.

Voor de werkgever

Wijziging van de commentaren van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Op 27 november 2018 hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Deze wijzigingen beogen enerzijds een model van elektronische toetredingsakte en toekenningsplan in een eerste fase en een model van elektronische collectieve arbeidsovereenkomst in een tweede fase mogelijk te maken, die op termijn als enige zouden kunnen worden toegelaten, met uitsluiting van de papieren modellen en brengen anderzijds enkele administratieve vereenvoudigingen aan die voortvloeien uit de praktijk van de administratie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties hebben het dan ook noodzakelijk geacht de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 als volgt te wijzigen :

1. Commentaar bij artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

De commentaar bij artikel 5 wordt vervangen als volgt :

"Het model van collectieve arbeidsovereenkomst is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zodra het is ingevuld en ondertekend, vormt het de collectieve arbeidsovereenkomst die moet worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op de manier die die laatste heeft bepaald."

2. Commentaar bij artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

De commentaar bij artikel 12 wordt vervangen als volgt :

"Het model van toetredingsakte is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zodra het is ingevuld en ondertekend, vormt het de toetredingsakte die moet worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op de manier die die laatste heeft bepaald."

3. Commentaar bij artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

Artikel 13 wordt aangevuld met een commentaar, luidende :

"1. Het in artikel 13, 1° van deze overeenkomst bedoelde nummer van identificatie bij de KBO geeft toegang tot verschillende gegevens van de onderneming. Indien er gebruik wordt gemaakt van het elektronische model van toetredingsakte, zullen sommige rubrieken automatisch worden ingevuld zodra het veld "KBO-nr." is ingevuld. Eventuele brieven zullen bovendien naar het adres in de KBO worden gestuurd.

2. De in artikel 13, 9° van deze overeenkomst "handtekening" moet begrepen worden als de handgeschreven handtekening, indien de toetredingsakte met toekenningsplan op papier wordt opgemaakt en neergelegd of als de elektronische handtekening zoals ter beschikking gesteld op de website / het elektronisch loket van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waarop de personen die gemachtigd zijn te ondertekenen, zich moeten registreren en moeten bevestigen dat ze gemachtigd zijn de onderneming ertoe te verbinden de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te storten volgens de bepalingen in de toetredingsakte met inbegrip van het toetredingsplan. De online aangegeven procedure voor elektronische ondertekening moet worden gevolgd.

3. De verklaring dat de onderneming niet is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag, bepaald door artikel 13, 15° van deze overeenkomst, vloeit voort uit artikel 79 van de programmawet van 25 december 2017, die de werkgever die overgaat tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, uitsluit van de toepassing van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008."

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 januari 2019.

De Minister van Werk,

K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2018/15419]

20 JANVIER 2019. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire (1)

PHILIPPE, 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 l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 108/2 van 24 juillet 2018, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2018/15419]

20 JANUARI 2019. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijk arbeid en de uitzendarbeid (1)

FILIP, 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, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst 108/2 van 24 juli 2018, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijk arbeid en de uitzendarbeid.