

Inhoud VBO-document:

1) Persbericht 20.12.2007

2) VBO-briefing januari 2008

3) CAO Nr 90, zitting NAR 20.12.2007

4) Wet IPA 2007-2008 (Belgisch Staatsblad, 31.12.2007)

Brussel, 20 december 2007

PERSBERICHT

Nieuw bonussysteem vanaf 1/1/2008:

VBO houdt woord en zal bedrijven begeleiden

De sociale gesprekspartners hebben vandaag in de Nationale Arbeidsraad een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) over de toekenning van bonussen aan werknemers afgesloten. Deze CAO geeft uitvoering aan een afspraak uit het Interprofessioneel akkoord voor 2007-2008 en aan hun gemeenschappelijke verklaring van eind september hierover. Samen met de zopas in het Parlement goedgekeurde wettelijke bepalingen, zorgt hij voor de nodige wettelijke basis opdat dit nieuwe systeem van resultaatsgebonden voordelen, zoals gepland, kan ingaan op 1 januari 2008. "De invoering van dit nieuw bonussysteem is een doorbraak. Eindelijk wordt het nu mogelijk om werknemers te belonen buiten het huidige al te strakke keurslijf. Dynamische bedrijven waren immers al langer op zoek naar een verloningstechniek die de betrokkenheid en de motivatie van de werknemers aanzwengelt", aldus **Rudi Thomaes**, gedelegeerd bestuurder van het VBO.

Het VBO heeft sterk geijverd voor de invoering van zo'n bonussysteem. De CAO laat bewust veel vrijheid aan de bedrijven om een concreet plan voor de toekenning van financiële voordelen aan een groep van werknemers uit te werken. De bonussen hangen af van het bereiken van objectief meetbare doelstellingen (niet enkel financiële) en zijn dus niet structureel van aard. Bovendien geniet het toegekende voordeel, dat hoogstens 2.200 euro per jaar mag bedragen, van een volledige fiscale vrijstelling bij de werknemer. De werkgever betaalt een bijdrage van 33% aan de sociale zekerheid. De volledige kost voor de werkgever is aftrekbaar in de vennootschapsbelasting. "De wet op de werknemersparticipatie van 2001 blijft bestaan. Omdat het nieuwe bonussysteem veel eenvoudiger is, kunnen kmo's er vlot op inspelen. Ook het fiscale gunstregime moet bijdragen tot zijn succes. De maatregel zal tevens werknemers aanspreken want hij kan hun bijdrage aan de prestatie van het bedrijf op een of ander vlak honoreren. Het VBO zal werk maken van een concrete begeleiding van de ondernemingen die zo'n stelsel van voordelen voor hun werknemers willen invoeren. Het brede draagvlak en de groeiende interesse bij werkgevers én werknemers zijn alvast veelbelovend", zo besluit **Pieter Timmermans**, directeur-generaal van het VBO.

Voor bijkomende informatie inzake dit persbericht:

Persdienst
T + 32 2 515 08 77
F + 32 2 515 09 15
jl@vbo-feb.be

BRIEFING

BASIS VOOR NIEUW BONUSSYSTEEM GELEGD

Zoals afgesproken in hun algemeen loonakkoord voor de periode 2007-2008, hebben vakbonden en werkgeversorganisaties onder impuls van het VBO een gemeenschappelijke verklaring over een nieuw systeem van bonussen ondertekend. Deze verklaring stelt u als werkgever in staat om vanaf 1 januari 2008 een bonussysteem in te voeren voor alle of een groep van werknemers die vooraf vastgelegde doelstellingen hebben gehaald. Op die manier kan u uw verdienstelijke medewerkers extra motiveren.

Bonussen hangen af van resultaten

De bonussen waarvan hier sprake is, zijn **geen loon**, want ze hangen af van het al dan niet halen van **vooraf vastgelegde doelstellingen**. Ze zijn **dus eenmalig** en niet structureel. De eerste stap is, per bedrijf concrete, duidelijke en meetbare doelstellingen vast te leggen. Die moeten slaan op een groep van werknemers (bijvoorbeeld een specifieke bedrijfsafdeling) of het voltallige personeelsbestand. Deze doelstellingen kunnen financieel van aard zijn (bijvoorbeeld winst), maar kunnen evengoed mikken op een vermindering van het productieafval of het halen van de ISO-norm. Overige zaken, zoals de bepaling van de procedure om na te gaan of de doelstellingen zijn gehaald, moeten de bedrijven zelf regelen. U ziet: enkel de grote principes liggen vast, zodat **de concrete invulling in de ondernemingen** met een **zo groot mogelijke vrijheid** kan gebeuren.

Welke procedure moet u volgen?

Het **initiatief** om zo'n bonussysteem in te voeren, ligt bij **de werkgever**. U moet hiervoor met de personeelsafgevaardigden een **bedrijfs-CAO** sluiten. In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging moet u uw voornemen om zo'n systeem op poten te zetten schriftelijk bekendmaken aan het betrokken personeel. Concreet volgt u in die gevallen dezelfde procedure als voor de wijziging van het arbeidsreglement. Het akkoord dat u hierover heeft bereikt, dient u ter informatie te bezorgen aan het paritair comité van de economische sector waaronder uw onderneming valt.

Welk bedrag en op welke voorwaarden?

De bonus voor de werknemer mag een **maximumbedrag** van **2.200 euro netto per jaar** niet te boven gaan. Op dit nettobedrag wordt een heffing van 33% berekend en doorgestort naar de Sociale zekerheid. Hier bovenop kan geen enkele andere heffing komen. Voor de werkgever is de **volledige kost aftrekbaar** in de vennootschapsbelasting. Anders gezegd, om 1000 EUR netto aan de werknemer te betalen, kost dat de werkgever 1.330 EUR, die integraal aftrekbaar zijn in de vennootschapsbelasting.

En nu?

De wettelijke bepalingen zijn goedgekeurd in het Parlement en de sociale gesprekspartners hebben zopas de **algemene collectieve arbeidsovereenkomst** ondertekend. Hiermee is de wettelijke basis voor de invoering van bonussen in ondernemingen rond en kan het nieuwe systeem, zoals gepland, **in werking** treden **vanaf 1 januari 2008**.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90

Zitting van donderdag 20 december 2007

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE
DE NIET-RECURRENTE RESULTAATS-
GEBONDEN VOORDELEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN 20 DECEMBER 2007

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

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

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

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

HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

Commentaar

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

Artikel 2

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

Commentaar

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

HOOFDSTUK II - DEFINITIE

Artikel 3

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

Commentaar

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

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

HOOFDSTUK III - INVOERING VAN DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSgebonden VOORDELEN

Artikel 4

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

Commentaar

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

Artikel 5

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

Commentaar

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

Artikel 6

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

Commentaar

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

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

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

Artikel 7

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

HOOFDSTUK IV - PLAN VOOR DE TOEKENNING VAN DE NIET-RECURRENTE RESULTAATS- GEBONDEN VOORDELEN

Afdeling I - Verplichte vermeldingen

Artikel 8

Het plan bepaalt ten minste het volgende:

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

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

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

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

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

- b. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt het plan de wijze van berekening. Met betrekking tot de andere werknemers dan de werknemers die niet in dienst zijn geweest van de onderneming tijdens een periode die overeenstemt met ten minste de helft van de referteperiode en de werknemers die de onderneming hebben verlaten na een ontslag dat geen ontslag is om dringende reden in hoofde van de werkgever of die werden ontslagen om een dringende reden in hoofde van de werknemer, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode. Er wordt rekening gehouden met alle vorige overeenkomsten om na te gaan tijdens welke periode de werknemer in dienst van de onderneming is geweest.

8° het ogenblik en de wijze van betaling;

9° de geldigheidsduur van het plan.

Commentaar

1. De in 2° van dit artikel genoemde doelstellingen moeten duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen zijn en mogen geen individuele doelstellingen zijn.
2. Ter uitvoering van 3° van dit artikel moet het toekenningsplan het mogelijk maken te bepalen op welk ogenblik de collectieve doelstellingen bereikt moeten worden. De referteperiode 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 referteperiode al begonnen is, voor zover maximum al een derde van die referteperiode verstreken is.

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

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

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

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

Afdeling II - Facultatieve vermeldingen

Artikel 9

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

Commentaar

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

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

Artikel 10

De ondertekenende organisaties verbinden er zich toe :

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

Afdeling IV - Wijziging van de te bereiken doelstellingen of niveaus

Artikel 11

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

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

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

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

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

Commentaar

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

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

Afdeling I - Verplichte vermeldingen van de toetredingsakte

Artikel 12

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

Artikel 13

In de toetredingsakte komen verplicht de volgende vermeldingen voor:

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

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

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

Artikel 14

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

Commentaar

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

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

Artikel 15

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

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

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

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

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

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

Commentaar

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

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

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

HOOFDSTUK VI - OMZETTING VAN BESTAANDE STELSLS VAN RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

Artikel 16

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

HOOFDSTUK VII - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS

Artikel 17

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

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

Artikel 18

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

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

Artikel 19

Op dat individuele informatieblad worden ten minste vermeld:

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

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

HOOFDSTUK VIII - GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

Artikel 20

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

HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN

Artikel 21

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

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

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

Gedaan te Brussel, op twintig december tweeduizend en zeven.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

Ch. ISTASSE

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

C. BOTTERMAN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. LEEMANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

H. DUROI

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B. NOEL

x x x

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

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

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

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

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

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

MODEL VAN TOETREDINGSAKTE TOT INVOERING VAN NIET-RECURRENTE
RESULTAATSgebonden VOORDELEN

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

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

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

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2007 — 4941

[C — 2007/12809]

21 DECEMBRE 2007. — Loi relative à l'exécution
de l'accord interprofessionnel 2007-2008 (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}. — *Disposition générale*

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II. — *Avantages non récurrents liés aux résultats*

Section I^{re}. — *Dispositions générales*

Art. 2. Le présent chapitre 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.

Art. 3. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre 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 réali-

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2007 — 4941

[C — 2007/12809]

21 DECEMBER 2007. — Wet betreffende de uitvoering
van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen, hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepaling*

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II. — *Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 2. Onderhavig hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren.

Art. 3. Voor de toepassing van onderhavig hoofdstuk, wordt met niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bedoeld :

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

sation 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.

Art. 4. Les avantages non récurrents liés aux résultats sont instaurés conformément aux procédures, aux modalités et aux conditions établies par le présent chapitre ainsi que par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail. (2)

Art. 5. Conformément à la convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail, 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.

Au niveau de l'entreprise, ces avantages peuvent être instaurés, conformément à la convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail, par une convention collective de travail ou, pour les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, au choix de l'employeur, soit par le biais d'une convention collective de travail, soit par un acte d'adhésion.

Un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats est contenu dans la convention collective de travail ou annexé à l'acte d'adhésion susvisé.

Art. 6. § 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, les avantages non récurrents liés aux résultats ne peuvent être instaurés dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques ou des compléments à tout ce qui précède, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité.

§ 2. Par dérogation à ce qui est prévu au § 1^{er}, les avantages non récurrents liés aux résultats peuvent se substituer à un système existant d'avantages liés aux résultats qui répondent aux caractéristiques suivantes :

1° il s'agit d'avantages qui sont liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs;

2° ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs collectifs s'accompagnant ou non d'objectifs individuels.

§ 3. Pour l'application du § 2, il est requis que la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion visé à l'article 5 mentionne expressément qu'il se substitue à un système existant et que ce système est annexé à la convention collective ou à l'acte d'adhésion.

§ 4. Il ne peut être fait usage de cette possibilité que si le nouveau système est conforme aux dispositions du présent chapitre et de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Section II. — Avantages non récurrents liés aux résultats introduits par voie d'acte d'adhésion

Sous-section I^{re}. — Première phase de la procédure

Art. 7. § 1^{er}. Lorsque, conformément à la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, les avantages non récurrents liés aux résultats sont introduits par voie d'acte d'adhésion, tout projet d'acte d'adhésion est établi par l'employeur qui doit le remettre à chaque travailleur concerné, de même que le projet de plan d'octroi qui doit y être annexé.

§ 2. Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de la remise du projet d'acte d'adhésion et du plan qui lui est annexé à chaque travailleur concerné, l'employeur tient à la disposition des travailleurs concernés un registre où ceux-ci peuvent consigner individuellement leurs observations.

§ 3. Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs concernés peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de surveiller l'exécution de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.

§ 4. Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité qui lui en accuse immédiatement réception.

§ 5. Si aucune observation des travailleurs concernés ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, la procédure d'établissement est censée être clôturée le quinzième jour suivant celui

aflijbare, 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.

Art. 4. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden ingevoerd in overeenstemming met de procedures, de modaliteiten en de voorwaarden die worden opgelegd door onderhavig hoofdstuk, alsook door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad. (2)

Art. 5. In overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, kan elke werkgever het initiatief nemen om niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren, onverminderd een initiatief genomen in de schoot van het paritaire comité of het paritaire subcomité.

Op het niveau van de onderneming kunnen deze voordelen, in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de werknemers voor wie er geen syndicale afvaardiging bestaat, naar keuze van de werkgever, ofwel via een collectieve arbeidsovereenkomst, ofwel via een toetredingsakte.

Het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of als bijlage bij hoger vermelde toetredingsakte gevoegd.

Art. 6. § 1. Voor de toepassing van onderhavig hoofdstuk mogen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

§ 2. In afwijking van wat bepaald is in § 1 mogen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de plaats komen van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen die beantwoorden aan de volgende kenmerken :

1° het gaat om voordelen die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming of een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers;

2° deze voordelen zijn afhankelijk van het bereiken van collectieve doelstellingen, al dan niet samengaand met individuele doelstellingen.

§ 3. Voor de toepassing van § 2 is vereist dat de in artikel 5 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte uitdrukkelijk vermeldt dat het in de plaats komt van een bestaand stelsel en dat dit stelsel als bijlage wordt gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte.

§ 4. Van deze mogelijkheid kan enkel gebruik gemaakt worden indien het nieuwe stelsel conform is aan de bepalingen van onderhavig hoofdstuk en de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Afdeling II. — Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ingevoerd via toetredingsakte

Onderafdeling I. — Eerste fase van de procedure

Art. 7. § 1. Wanneer, in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen via een toetredingsakte worden ingevoerd, wordt elk ontwerp van toetredingsakte opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen, samen met het ontwerp van toekenningsplan dat als bijlage moet worden toegevoegd.

§ 2. De werkgever houdt gedurende een termijn van vijftien dagen die ingaat op de dag van overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte en van het plan in bijlage aan elke betrokken werknemer, een register ter beschikking van de betrokken werknemers waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen.

§ 3. Binnen diezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de betrokken werknemers hun opmerkingen ook via naar behoren ondertekende brief meedelen aan de ambtenaar die belast is met het toezicht op de uitvoering van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Hun naam mag noch worden meegedeeld, noch worden onthuld.

§ 4. Na afloop van deze termijn stuurt de werkgever het register ter inzage naar hoger vermelde ambtenaar die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigt.

§ 5. Indien hem geen enkele opmerking van de betrokken werknemers werd meegedeeld en het register geen enkele opmerking bevat, wordt de opmaakprocedure geacht te zijn afgelopen op de vijftiende

de la remise du projet d'acte d'adhésion aux travailleurs concernés.

§ 6. Si des observations par les travailleurs concernés lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs concernés, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs concernés. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

§ 7. S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée le huitième jour suivant celui de la conciliation.

§ 8. S'il n'y parvient pas, ce fonctionnaire transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente.

§ 9. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

§ 10. Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

§ 11. Si, pour une branche d'activité, l'organe paritaire ne fonctionne pas, le fonctionnaire visé au § 3 de cet article saisit le Conseil national du Travail.

§ 12. Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

§ 13. La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Sous-section II. — Deuxième phase

Art. 8. § 1^{er}. La procédure d'établissement est censée être clôturée au moment où l'acte d'adhésion, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, est déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 2. Dès que la première phase de la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée, cet acte d'adhésion auquel doit être annexé un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats établi dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et l'accusé de réception visé à l'article 7, § 4, fait 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. Ce dépôt est irrecevable si le Greffe constate que la procédure d'établissement n'a pas été suivie.

§ 3. En même temps que le dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'employeur fait connaître aux travailleurs par affichage d'un avis qu'un acte d'adhésion relatif à des avantages non récurrents liés aux résultats a été déposé au Greffe susvisé. Cet avis doit mentionner que cet acte d'adhésion a été déposé au Greffe susvisé et transmis à la commission paritaire.

Art. 9. § 1^{er}. Dès le dépôt de l'acte d'adhésion intervenu conformément à l'article 8, le Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale transmet l'acte d'adhésion et le plan d'octroi qui lui est annexé à la commission paritaire compétente pour qu'elle effectue les contrôles de forme et marginal prévus par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 2. La commission paritaire compétente effectue ces contrôles dans les deux mois de cette transmission.

La décision de la commission paritaire n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Lorsque la décision de la commission paritaire est positive, l'acte d'adhésion et le plan d'octroi qui lui est annexé sont approuvés.

Lorsque la décision de la commission paritaire est négative, l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé ne sont pas approuvés. La motivation de cette décision doit indiquer précisément les manquements de l'acte d'adhésion ou du plan d'octroi qui lui est annexé.

dag volgend op deze van de overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte aan de betrokken werknemers.

§ 6. Indien hem opmerkingen van de betrokken werknemers werden meegedeeld of indien het register opmerkingen van de betrokken werknemers bevat, deelt hij deze binnen de vier dagen mee aan de werkgever die ze aan de betrokken werknemers mededeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen.

§ 7. Indien hij erin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgesloten op de achtste dag volgend op deze van de verzoening.

§ 8. Indien hij er niet in slaagt, stuurt deze ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde paritaire comité.

§ 9. Het paritaire comité doet een laatste verzoeningspoging op zijn eerstvolgende vergadering.

§ 10. Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

§ 11. Indien het paritaire orgaan voor een bepaalde activiteitstak niet werkt, dan maakt de ambtenaar bedoeld in § 3 van dit artikel de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

§ 12. Deze duidt het paritaire comité waaronder werkgevers met een gelijkaardige activiteit vallen, aan om zich over het geschil uit te spreken.

§ 13. De beslissing van het paritaire comité wordt binnen de acht dagen na de uitspraak door de secretaris aan de werkgever ter kennis gebracht.

Onderafdeling II. — Tweede fase

Art. 8. § 1. De opmaakprocedure wordt geacht te zijn afgelopen op het ogenblik waarop de toetredingsakte, eventueel gewijzigd ten gevolge van een beslissing van het paritaire comité, bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is neergelegd.

§ 2. Zodra de eerste fase van de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgelopen is, wordt deze toetredingsakte, waarbij een toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als bijlage moet worden gevoegd, opgesteld in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, en het ontvangstbewijs waarvan sprake in artikel 7, § 4, door de werkgever bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd. Indien de griffie vaststelt dat de opmaakprocedure niet werd gevolgd, is deze neerlegging niet ontvankelijk.

§ 3. Samen met de neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat een toetredingsakte met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij hoger vermelde griffie werd neergelegd. Dit bericht moet vermelden dat deze toetredingsakte bij hoger vermelde griffie werd neergelegd en aan het paritaire comité werd overgemaakt.

Art. 9. § 1. Na de neerlegging van de toetredingsakte in overeenstemming met artikel 8, maakt de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan aan het bevoegde paritaire comité over met het oog op de uitoefening van de vorm- en marginale controle waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Het bevoegde paritaire comité voert deze controles uit binnen de twee maanden na deze overdracht.

De beslissing van het paritaire comité is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Wanneer de beslissing van het paritaire comité positief is, dan zijn de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van het paritaire comité negatief is, dan zijn de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte of van het toegevoegde toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

La décision de la commission paritaire et le cas échéant la motivation de celle-ci sont transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui informe immédiatement l'employeur et le fonctionnaire désigné par le ministre.

§ 3. Pendant ce même délai de deux mois, chacune des organisations représentées au sein de la commission paritaire peut communiquer ses remarques au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, qui les transmet simultanément au fonctionnaire désigné par le Ministre et au Président de la commission paritaire. Celui-ci en informe immédiatement ses membres.

§ 4. A défaut de décision de la commission paritaire dans les deux mois de la transmission de l'acte d'adhésion et du plan qui lui est annexé, le fonctionnaire compétent effectue les contrôles de forme et marginal prévus par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Lorsque la décision du fonctionnaire désigné par le ministre est positive, l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé sont considérés comme étant approuvés.

Lorsque la décision du fonctionnaire désigné par le ministre est négative, l'acte d'adhésion et le plan qui lui est annexé sont considérés comme n'étant pas approuvés. La motivation de cette décision doit indiquer précisément les manquements de l'acte d'adhésion ou du plan d'octroi qui lui est annexé.

La décision du fonctionnaire désigné par le ministre et le cas échéant la motivation de celle-ci, sont, dans le mois de la saisine de ce fonctionnaire, communiquées à l'employeur ainsi qu'à la commission paritaire compétente.

Si le fonctionnaire désigné par le ministre ne se prononce pas dans le mois de sa saisine, sa décision est censée être positive.

§ 5. Lorsque l'acte d'adhésion et le plan d'octroi qui lui est annexé sont considérés comme étant approuvés suite à la présente procédure de contrôle, ils sont également considérés comme répondant aux conditions de contrôle de forme et marginal visés aux §§ 1^{er} et 4 du présent article.

Art. 10. Lorsque conformément à la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, les objectifs ou niveaux à atteindre prévus par le plan d'octroi sont modifiés, 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 modifiés et le Greffe les communique à la commission paritaire compétente pour information.

Section III. — Traitement en droit social des avantages non récurrents liés aux résultats

Art. 11. Les avantages non récurrents liés aux résultats prévus conformément au présent chapitre, ne confèrent, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3^{novies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur. Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs, à l'exception de droits en matière de sécurité sociale ou de vacances annuelles, et ce sans que ceci ne puisse entraîner une modification des formalités administratives à remplir à l'égard de l'Office national de Sécurité sociale.

De beslissing van het paritaire comité en desgevallend de motivering van deze beslissing, wordt meegedeeld aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die de werkgever en de door de minister aangeduide ambtenaar onmiddellijk inlicht.

§ 3. Binnen diezelfde termijn van twee maanden kan elk van de organisaties die in het paritaire comité vertegenwoordigd zijn, haar opmerkingen meedelen aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die deze simultaan overmaakt aan de door de Minister aangeduide ambtenaar en aan de Voorzitter van het paritaire comité. Deze licht de leden onmiddellijk in.

§ 4. Bij gebrek aan beslissing van het paritaire comité binnen de twee maanden na de overdracht van de toetredingsakte en het bijgevoegde plan voert de bevoegde ambtenaar de vorm- en marginale controles uit waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar positief is, worden de toetredingsakte en het toegevoegde plan beschouwd als zijnde goedgekeurd.

Wanneer de beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar negatief is, worden de toetredingsakte en het toegevoegde plan beschouwd als zijnde niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte of van het toegevoegde toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.

De beslissing van de door de minister aangeduide ambtenaar en desgevallend de motivering van deze beslissing, worden binnen de maand nadat de zaak aan deze ambtenaar werd voorgelegd, aan de werkgever en het bevoegde paritaire comité meegedeeld.

Indien de door de minister aangeduide ambtenaar geen uitspraak doet binnen de maand nadat de zaak aan hem werd voorgelegd, wordt zijn beslissing geacht positief te zijn.

§ 5. Wanneer de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan na afloop van onderhavige controleprocedure als goedgekeurd worden beschouwd, worden ze ook beschouwd als beantwoordend aan de voorwaarden inzake vorm- en marginale controle waarin voorzien is in §§ 1 en 4 van dit artikel.

Art. 10. Wanneer in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, de te bereiken doelstellingen of niveaus waarin het toekenningsplan voorziet, worden gewijzigd, deelt de werkgever deze gewijzigde doelstellingen of niveaus mee aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De griffie deelt deze ter informatie mee aan het bevoegde paritaire comité.

Afdeling III. — Sociaalrechtelijke behandeling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Art. 11. Aan de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voorzien in overeenstemming met onderhavig hoofdstuk, kunnen geen rechten worden ontleend, ten belope van het grensbedrag bepaald in artikel 38, § 3^{novies}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, met uitzondering van hun betaling door de werkgever. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan voorzien in gunstiger bepalingen voor de werknemers, met uitzondering van rechten op het gebied van sociale zekerheid of jaarlijkse vakantie en zonder dat dit mag leiden tot een wijziging van de ten aanzien van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid te vervullen administratieve formaliteiten.

Art. 12. Au moment prévu pour le paiement des avantages non récurrents liés aux résultats, le travailleur reçoit une fiche d'information, comme prévu dans la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Cette fiche d'information est soumise aux obligations fixées par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux et les arrêtés d'exécution de cet arrêté royal relatifs au compte individuel.

Art. 13. L'article 23, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est complété comme suit :

« Les avantages visés au chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant déterminé à l'article 38, § 3*novies*. »

Art. 14. Dans l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est inséré un § 3 libellé comme suit :

« Les avantages visés au chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant déterminé à l'article 38, § 3*novies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. »

Art. 15. Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est inséré un § 3*novies*, libellé comme suit :

« § 3*novies*. Une cotisation spéciale de 33 % est due par l'employeur sur le montant des avantages non récurrents liés aux résultats accordés en application du chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et cela à concurrence d'un plafond de 2.200 euros par année calendrier par travailleur chez chaque employeur qui l'occupe.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pris sur avis unanime et conforme du Conseil national du Travail, adapter le montant de 2.200 euros visé à l'alinéa précédent.

Le montant de 2.200 euros est rattaché à l'indice santé du mois de septembre 2007 (105,71). A partir du 1^{er} janvier 2009, ce montant est adapté le 1^{er} janvier de chaque année conformément à la formule suivante : le montant de base est multiplié par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédant celle durant laquelle le nouveau montant sera applicable et divisé par l'indice santé du mois de septembre 2007. Le montant ainsi obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

La cotisation est due annuellement le 31 décembre de l'année durant laquelle l'avantage est octroyé et est versée à l'Office national de Sécurité sociale.

Le produit de la cotisation est transmis à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège, la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables. »

Art. 16. Un article 35*bis* est inséré dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail :

« Pour l'application de la présente loi, ne sont pas considérés comme de la rémunération les avantages non récurrents liés aux résultats accordés aux travailleurs en application du chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 à concurrence du plafond prévu à l'article 38, § 3*novies*, de la loi du 29 juin 1981. »

Section IV. — Traitement fiscal des avantages non récurrents liés aux résultats

Art. 17. L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992 est complété comme suit :

« 24° à concurrence d'un montant annuel n'excédant pas le plafond prévu à l'article 38, § 3*novies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, les

Art. 12. Op het ogenblik voorzien voor de betaling van de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen ontvangt de werknemer een informatiefiche zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Die informatiefiche wordt onderworpen aan de verplichtingen van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en de uitvoeringsbesluiten van dit koninklijk besluit met betrekking tot de individuele rekening.

Art. 13. Artikel 23, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt als volgt aangevuld :

« De voordelen zoals bedoeld in hoofdstuk II, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 zijn uitgesloten uit het loonbegrip ten belope van het in artikel 38, § 3*novies*, bepaalde bedrag. »

Art. 14. In artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt een § 3 ingevoegd luidend als volgt :

« De voordelen zoals bedoeld in hoofdstuk II, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 zijn uitgesloten uit het loonbegrip ten belope van het bedrag bepaald in artikel 38, § 3*novies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. »

Art. 15. In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een § 3*novies*, ingevoegd luidend als volgt :

« § 3*novies*. De werkgever is een bijzondere bijdrage van 33 % verschuldigd op het bedrag van de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen die worden toegekend met toepassing van hoofdstuk II, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en dit ten belope van een plafond van 2.200 euro per kalenderjaar, per werknemer bij elke werkgever die hem in dienst heeft.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit genomen op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad, het in het vorige lid bedoelde bedrag van 2.200 euro aanpassen.

Het bedrag van 2.200 euro is gekoppeld aan de gezondheidsindex van de maand september 2007 (105,71). Vanaf 1 januari 2009 wordt dit bedrag jaarlijks op 1 januari aangepast volgens de volgende formule : het basisbedrag wordt vermenigvuldigd met de gezondheidsindex van de maand september van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het nieuwe bedrag van toepassing zal zijn, en gedeeld door de gezondheidsindex van de maand september 2007. Het aldus berekende bedrag wordt op de hogere euro afgerond.

De bijdrage is jaarlijks verschuldigd op 31 december van het jaar waarin het voordeel wordt toegekend en wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid betaald.

De opbrengst van de bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2^o, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, zijn van toepassing. »

Art. 16. Er wordt een artikel 35*bis* ingevoegd in de arbeidsovereenkomstwet van 10 april 1971 :

« Worden niet als loon beschouwd voor de toepassing van onderhavige wet : de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen die aan de werknemers worden toegekend met toepassing van hoofdstuk II, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, ten belope het grensbedrag bepaald in artikel 38, § 3*novies*, van de wet van 29 juni 1981. »

Afdeling IV. — Fiscale behandeling van de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen

Art. 17. Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt als volgt aangevuld :

« 24° ten belope van een jaarbedrag dat niet meer mag bedragen dan het grensbedrag bepaald in artikel 38, § 3*novies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale

avantages non récurrents liés aux résultats payés ou attribués en application du chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et qui sont effectivement soumis à la cotisation spéciale prévue au même article de la loi du 29 juin 1981 précitée. »

Art. 18. L'article 52, 3°, du même Code est complété comme suit :

« d) la cotisation spéciale due en vertu de l'article 38, § 3^{novies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. »

Art. 19. L'article 52, 9°, du même Code est rétabli dans la rédaction suivante :

« 9° les avantages non récurrents liés aux résultats payés ou attribués en application du chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et qui sont effectivement soumis à la cotisation spéciale prévue à l'article 38, § 3^{novies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. »

Section V. — Entrée en vigueur

Art. 20. Le présent chapitre est applicable aux avantages payés ou attribués à partir du 1^{er} janvier 2008 sur la base du présent chapitre et conformément à la procédure, aux modalités et aux conditions établies par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

CHAPITRE III. — Prépension après 40 années de carrière professionnelle

Art. 21. Dans l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, il est inséré un paragraphe 7^{bis}, rédigé comme suit :

« § 7^{bis}. Pour l'application de l'article 3, § 7, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle, pour un maximum de trois années calendrier :

— les journées de chômage complet;

— les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption;

— les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans;

— les prestations de travail visées au § 2, a);

— la période du service actif des miliciens en application des articles 2^{bis} et 66 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962 et des objecteurs de conscience en application des articles 18 et 19 des lois portant le statut des objecteurs de conscience coordonnées le 20 février 1980. »

Art. 22. L'article 4, § 8, alinéa 1^{er}, du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Pour l'application des §§ 4 à 7^{bis}, sont exclues les deux premières années de suspension complète du contrat de travail qui ont débuté après le 31 mai 2007 et dont le travailleur a bénéficié en application de l'article 3, § 1^{er}, 1°, de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et n° 77quater du 30 mars 2007. »

zekerheid voor werknemers : de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen die worden betaald of toegekend met toepassing van hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage van datzelfde artikel van hoger vermelde wet van 29 juni 1981. »

Art. 18. Artikel 52, 3°, van hetzelfde Wetboek wordt als volgt aangevuld :

« d) de bijzondere bijdrage die verschuldigd is krachtens artikel 38, § 3^{novies}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. »

Art. 19. Artikel 52, 9°, van hetzelfde Wetboek wordt opnieuw ingevoegd onder deze vorm :

« 9° de niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen die worden betaald of toegekend met toepassing van hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage die bepaald is in artikel 38, § 3^{novies}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. »

Afdeling V. — Inwerkingtreding

Art. 20. Onderhavig hoofdstuk is van toepassing op de voordelen die vanaf 1 januari 2008 worden betaald of toegekend op basis van onderhavig hoofdstuk en in overeenstemming met de procedure, de modaliteiten en de voorwaarden die zijn vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK III. — Brugpensioen na 40 jaar beroepsverleden

Art. 21. In artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact wordt een nieuwe § 7^{bis} ingevoegd, luidend als volgt :

« § 7^{bis}. Voor de toepassing van art. 3, § 7, worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor maximaal drie kalenderjaren :

— de dagen van volledige werkloosheid;

— de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstellwet van 22 januari 1985 voorzover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten;

— de periodes tijdens welke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt;

— de arbeidsprestaties bedoeld in § 2, a);

— de periode van actieve dienst als dienstplichtige in toepassing van de artikelen 2^{bis} en 66 van de dienstplichtwetten gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde in toepassing van de artikelen 18 en 19 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden gecoördineerd op 20 februari 1980. »

Art. 22. Artikel 4, § 8, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Voor de toepassing van de §§ 4 tot 7^{bis} worden de twee eerste jaren van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst die de werknemer genoten heeft in toepassing van art. 3, § 1, 1°, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77ter van 10 juli 2002 en nr. 77quater van 30 maart 2007, en die zijn aangevat na 31 mei 2007, uitgesloten. »

Art. 23. Les articles 21 et 22 peuvent être abrogés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, après avis du Conseil national du Travail.

Art. 24. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

CHAPITRE IV. — *Reconnaissance des travailleurs ayant des problèmes physiques graves pour la prépension à partir de 58 ans après 35 années de carrière*

Art. 25. L'article 58, § 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, remplacé par l'arrêté royal n° 530 du 31 mars 1987 et modifié par les lois des 29 décembre 1990, 29 avril 1991, 30 mars 1994, l'arrêté royal du 16 décembre 1996, les lois des 10 août 2001 et 13 juillet 2006, est complété comme suit :

« 19° de reconnaître, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Comité de gestion, que les travailleurs visés à l'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, selon les conditions et procédures déterminées dans une convention collective de travail du Conseil national du Travail. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence. »

Art. 26. L'article 6 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, est complété comme suit :

« 11° de reconnaître, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Comité de gestion, pour certains travailleurs visés à l'article 3, § 6, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, qu'ils ont été exposés directement à l'amiante à titre professionnel, selon les conditions et la procédure déterminées dans une convention collective de travail du Conseil national du Travail. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence;

12° d'apporter sa collaboration aux conditions et selon les modalités déterminées par le Comité de gestion, dans la procédure de reconnaissance par le Fonds des accidents du travail des travailleurs, visée à l'article 58, § 1^{er}, 19° de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Le Roi peut déterminer des modalités pour l'exécution de cette compétence. »

Art. 27. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 21 décembre 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
J. PIETTE

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,
J. VANDEURZEN

—
Note

(1) Documents de la Chambre des représentants :
52-594-2007 :

N° 1 : Projet de loi.

N° 2 : Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat.

Version intégrale : 19 décembre 2007.

Documents du Sénat :

Adoption sans amendement.

(2) Convention collective n° 90 du Conseil national du travail, conclue durant la session du jeudi 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

Art. 23. De artikelen 21 en 22 kunnen worden opgeheven door de Koning bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 24. Onderhavig hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2008.

HOOFDSTUK IV. — *Erkenning van werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor het brugpensioen vanaf 58 jaar na 35 jaar loopbaan*

Art. 25. Artikel 58, § 1, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, vervangen door het koninklijk besluit nr. 530 van 31 maart 1987 en gewijzigd bij de wet van 29 december 1990, 29 april 1991, 30 maart 1994, het koninklijk besluit van 16 december 1996, de wet van 10 augustus 2001 en 13 juli 2006, wordt aangevuld als volgt :

« 19° onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door het Beheerscomité, erkennen dat de werknemers bedoeld in artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, ernstige lichamelijke problemen hebben, geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door hun beroepsactiviteit, die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, volgens de voorwaarden en procedures bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid. »

Art. 26. Artikel 6 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970, wordt als volgt aangevuld :

« 11° onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door het Beheerscomité, voor bepaalde werknemers, bedoeld in artikel 3, § 6, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, te erkennen dat ze beroepsmatig rechtstreeks werden blootgesteld aan asbest, volgens de voorwaarden en procedure bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid; »

12° onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door het Beheerscomité, zijn medewerking te verlenen in de procedure voor de erkenning door het Fonds voor arbeidsongevallen van werknemers, bedoeld in artikel 58, § 1, 19°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid.

Art. 27. Onderhavig hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2008.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 21 december 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
J. PIETTE

Met 's Lands zegel gezegeld :

De Minister van Justitie,
J. VANDEURZEN

—
Nota

(1) Stukken van de Kamer van volksvertegenwoordigers :
52-594-2007 :

Nr. 1 : Wetsvoorstel.

Nr. 2 : Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de senaat.

Integraal verslag : 19 december 2007.

Stukken van de Senaat :

Aanneming zonder amendement.

(2) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten tijdens de zitting van donderdag 20 december 2007 betreffende de niet-recurrerende resultaatgebonden voordelen.