

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 90 BIS

Zitting van 21 december 2010

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN 20 DECEMBER 2007 BETREFFENDE
DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 BIS VAN 21 DECEMBER 2010 TOT
WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN
20 DECEMBER 2007 BETREFFENDE DE NIET-RECURRENTE
RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN**

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

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

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen;

Overwegende dat in de genoemde wet van 21 december 2007 wijzigingen moeten worden aangebracht ter vereenvoudiging en verbetering van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, in het bijzonder die welke worden ingevoerd door middel van een toetredingsakte;

Overwegende dat daarnaast de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 moet worden aangepast op basis van die wijzigingen;

Overwegende dat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 nog andere aanpassingen moeten worden aangebracht om het stelsel van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen als zodanig te verbeteren;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van 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"
- de Unie van Socialprofitondernemingen
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 21 december 2010 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt aangevuld met een § 3, luidende:

"§ 3. Die collectieve arbeidsovereenkomst moet worden opgesteld overeenkomstig het model dat als bijlage 1 bij deze overeenkomst is opgenomen."

Commentaar

In het kader van de nieuwe, vereenvoudigde procedure moet de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen verplicht worden opgesteld overeenkomstig het model dat als bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 is gevoegd.

Artikel 2

In artikel 6, § 2 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden de woorden "als bijlage gevoegd bij" vervangen door het woord "in".

Commentaar

Het toekenningsplan wordt voortaan opgenomen in de toetredingsakte zelf, terwijl het vroeger als bijlage bij de toetredingsakte was gevoegd.

Artikel 3

In artikel 8 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° De bepaling onder 1° wordt aangevuld met de woorden "en het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van de opstelling van het toekenningsplan".

- 2° In de bepaling onder 7° wordt tussen de eerste en de tweede alinea een alinea ingevoegd, luidende:

"De periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 alsook de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de dagen waarvoor de betrokken werknemers recht hebben op loon ingevolge artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties."

- 3° In de bepaling onder 7° wordt in de tweede alinea, die de derde alinea wordt, de zin "De periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties." opgeheven.

- 4° In de bepaling onder 7° worden in de derde alinea, die de vierde alinea wordt, de punten a. en b. vervangen als volgt:

"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.

De werkgever heeft evenwel de mogelijkheid om de betaling van het voordeel afhankelijk te maken van een anciënniteitsvoorwaarde die ten hoogste de helft van de referteperiode mag bedragen, alsook van de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode niet werd beëindigd vanwege een ontslag om dringende reden of een ontslagneming door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven 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 schorsing 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 periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 alsook de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de dagen waarvoor de betrokken werknemers recht hebben op loon ingevolge artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

- b. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt het plan de wijze van berekening.

Voor de werknemers die in dienst zijn geweest van de onderneming gedurende ten minste de helft van de referentieperiode, de werknemers die werden ontslagen zonder dringende reden in hunnen hoofde en de werknemers die de onderneming hebben verlaten wegens een ontslag om dringende reden in hoofde van de werkgever, 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."

Commentaar

De punten a. en b. van de derde alinea (die de vierde alinea wordt) worden vervangen door bepalingen die werden gewijzigd vergeleken met de vroegere formulering. De ratio legis van die bepalingen verandert evenwel niet.

Artikel 4

Artikel 10 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt:

"Artikel 10

De ondertekenende partijen 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."

Commentaar

Artikel 10, eerste streepje van de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 heeft betrekking op de voordelen die afhangen van de verwezenlijking van doelstellingen gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming, terwijl artikel 10, tweede en derde streepje, van die collectieve arbeidsovereenkomst betrekking heeft op de doelstellingen inzake de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en op de doelstellingen inzake de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen. Dat zijn obligatoire bepalingen.

Artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een normatief karakter te geven aan de bepalingen van artikel 10, tweede en derde streepje, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90. De bepaling betreffende de voordelen die afhangen van de verwezenlijking van doelstellingen gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming behoudt daarentegen haar obligatoire karakter. Dat wordt geregeld in dit artikel 4.

Artikel 5

In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 10 bis ingevoegd, luidende:

"Artikel 10 bis

- § 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- § 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode 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)."

Artikel 6

In artikel 12, eerste zin van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden de woorden "De toetredingsakte wordt door de werkgever opgesteld" vervangen door de woorden "De toetredingsakte moet door de werkgever worden opgesteld".

Commentaar

In het kader van de nieuwe, vereenvoudigde procedure moet de toetredingsakte tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen verplicht worden opgesteld overeenkomstig het model dat als bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 is gevoegd.

Artikel 7

Artikel 13 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt:

"Artikel 13

In de toetredingsakte komen verplicht de volgende vermeldingen voor:

- 1° het identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming;
- 2° de naam van de onderneming;
- 3° het adres van de onderneming;
- 4° de identiteit van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt (naam, voornaam en hoedanigheid);
- 5° het nummer of de nummers van de voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comités;
- 6° de 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;

- 7° de datum van inwerkingtreding indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de datum waarop ze wordt ondertekend;
- 8° de datum waarop de toetredingsakte werd ondertekend;
- 9° de originele handtekening van de personen die overeenkomstig de bepaling onder 4° van dit artikel bevoegd zijn te tekenen;
- 10° in voorkomend geval de vermelding dat een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen werd omgezet en dat het omgezette stelsel bij de toetredingsakte is gevoegd;
- 11° de verklaring dat er in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd; indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het toekenningsplan bij collectieve arbeidsovereenkomst te worden ingevoerd;
- 12° de verklaring op erewoord dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten; indien er opmerkingen werden gemaakt, de verklaring op erewoord volgens welke de uiteenlopende standpunten werden verzoend;
- 13° overeenkomstig artikel 10 bis van deze overeenkomst, de verklaring dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat."

Artikel 8

Artikel 14 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt:

"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, die het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet bevatten, neerleggen bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."

Commentaar

Artikel 8 van deze overeenkomst heeft tot doel de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 in overeenstemming te brengen met de wet tot wijziging van Hoofdstuk II – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008; volgens die wet moet, wanneer het voordeel wordt ingevoerd door een toetredingsakte, de bevoegde ambtenaar niet langer de ontvangst bevestigen van het register dat ter beschikking van de werknemers wordt gehouden en waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen.

Artikel 9

In de titel van Hoofdstuk V – Afdeling III van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden de woorden "bij de toetredingsakte gevoegde toekenningsplan" vervangen door de woorden "in de toetredingsakte opgenomen toekenningsplan".

Artikel 10

In artikel 15 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt de bepaling onder 2° van § 1 vervangen als volgt:

"2° de verplichte vermeldingen van het toekenningsplan, zoals bepaald in artikel 8, met uitzondering van punt 7°, vierde alinea b. van deze overeenkomst".

Commentaar

Artikel 10 van deze overeenkomst heeft tot doel de vormcontrole eveneens te laten slaan op de in artikel 8, 5° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bedoelde procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

Artikel 11

De bijlagen 1 (model met het oog op de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de ondernemingen) en 2 (model van toetredingsakte tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden vervangen door de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegde bijlagen 1 (model van collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en 2 (model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2011.

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

Gedaan te Brussel, op eenentwintig december tweeduizend en tien.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

K. CABOOTER

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

Ch. BOTTERMAN

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

S. SLANGEN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

A. DEBRULLE

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 4.

Bijlage 1

Model van cao 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.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken¹.

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

Tussen de werkgever(s):

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

En

- * Naam werknemersorganisatie(s):
- * Adres:
- * Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):
.....
- * Dit stelsel vervangt WEL/NIET een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen.
In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bij de cao gevoegd te worden.

¹ Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

* In de onderneming bestaat WEL/GEEN preventieplan².

Werd overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op³:

.....
.....

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers⁴ op het moment van de opmaak van de cao:

Artikel 3: Doelstelling(en):

.....
.....

Artikel 4: Referteperiode:

.....
.....

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

.....
.....

² Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:

- § 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- § 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode 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).

³ Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende: "Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning."

⁴ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

Artikel 6: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten⁵:

.....
.....

Artikel 7: Voordelen die kunnen worden toegekend:

.....
.....

Artikel 8: Wijze van berekening van die voordelen:

.....
.....

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

.....
.....

Artikel 10: Geldigheidsduur van het plan:

.....
.....

Artikel 11: Deze overeenkomst is geldig met ingang van
tot.....

.....

Wanneer de overeenkomst geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding, dienen de wijze en termijnen van opzegging te worden omschreven.

Opgemaakt te..... op

Voor de werkgever(s):

.....

Voor de werknemersorganisatie(s):

.....

⁵ Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming en het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

Bijlage 2

Model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatgebonden 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.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken¹.

- * Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming:
- * Naam van de onderneming:
- * Adres:
- * Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):
.....
- * Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers:
- * In de onderneming bestaat WEL/NIET een vakbondsafvaardiging voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd.
Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het plan via cao te worden ingevoerd.
- * Dit stelsel vervangt WEL/NIET een bestaand stelsel van resultaatgebonden voordelen.
In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bijgevoegd te worden.
- * De werkgever verklaart op erewoord dat WEL/GEEN opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten werd bezorgd. Indien er opmerkingen werden gemaakt, verklaart de werkgever op erewoord dat de uiteenlopende standpunten WEL/NIET werden verzoend.

¹ Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

* In de onderneming bestaat WEL/GEEN preventieplan².

* Deze toetredingsakte is geldig met ingang van
tot.....

*Wanneer de toetredingsakte geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlen-
gingsbeding, dienen de wijze en termijnen van opzegging te worden omschreven.*

* Datum van inwerkingtreding indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de dag waarop ze
wordt ondertekend:

Artikel 1: Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waar-
voor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria³ en aantal betrokken werknemers⁴
op het ogenblik van de opmaak van het plan:

.....
.....
.....

² Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:

§ 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren da-
gen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever
voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit
van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van
hun werk.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen
maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode 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 ac-
ties 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)."

³ Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschik-
king stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende:
"Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij
onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.
Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een col-
lectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend
verklaard door de Koning."

⁴ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

Artikel 2: Doelstelling(en):

.....
.....
.....

Artikel 3: Referteperiode:

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

Artikel 5: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten⁵:

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

Artikel 7: Wijze van berekening van die voordelen:

.....
.....
.....

⁵ Indien het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

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

.....
.....
.....

Artikel 9: Geldigheidsduur van het plan:

.....
.....
.....

Opgemaakt te op

Voor de werkgever

**WIJZIGING VAN DE COMMENTAAR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
NR. 90 VAN 20 DECEMBER 2007 BETREFFENDE DE NIET-RECURRENTE
RESULTAATSgebonden VOORDELEN**

Op 21 december 2010 hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De wijzigingen beogen een vereenvoudiging en verbetering van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, in het bijzonder die welke worden ingevoerd door middel van een toetredingsakte, alsook een verbetering van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als zodanig.

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

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

De commentaar bij artikel 5 wordt vervangen als volgt:

"Het model van collectieve arbeidsovereenkomst is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het kan online worden aangevuld, maar moet vervolgens, nadat alle vakken/rubrieken zijn ingevuld, worden afgedrukt met het oog op de neerlegging van die collectieve arbeidsovereenkomst bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."

2. Commentaar bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

a. De commentaar 1 bij artikel 8 wordt aangevuld als volgt:

"De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen hebben in principe betrekking op verscheidene werknemers. De kmo's mogen evenwel niet worden uitgesloten 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."

b. De tweede alinea van de commentaar 4 bij artikel 8 wordt vervangen als volgt:

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

c. De commentaar 5 bij artikel 8 wordt aangevuld als volgt:

"Voor de berekeningen pro rata temporis, bedoeld in artikel 8, worden de gewone inactiviteitsdagen die gelden voor de voltijdse werknemer van dezelfde personeelscategorie, gelijkgesteld met de effectieve arbeidsprestaties van de werknemer, zowel voor de werknemer die niet tijdens de hele referentieperiode in dienst is geweest van de onderneming of de betrokken personeelscategorie, als voor de werknemer die tijdens de hele referentieperiode in dienst is geweest van de onderneming of de betrokken personeelscategorie."

Bovendien moeten de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden geacht de periodes te omvatten die gedekt zijn door een jeugdvakantie-uitkering of een seniorvakantie-uitkering."

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

Artikel 12 wordt aangevuld met een commentaar, luidende:

"Het model van toetredingsakte is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het kan online worden aangevuld, maar moet vervolgens, nadat alle vakken/rubrieken zijn ingevuld, worden afgedrukt met het oog op de neerlegging van die toetredingsakte bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."

4. Commentaar bij artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

De commentaar bij artikel 14 wordt vervangen als volgt:

"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 erin opgenomen plan aan het paritair comité."
