

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 90 DU 20 DECEMBRE 2007 CONCERNANT LES AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS, MODIFIÉE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 90 BIS DU 21 DECEMBRE 2010 ET N° 90/3 DU 27 NOVEMBRE 2018

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

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

CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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

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

Commentaire

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

Article 2

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

Commentaire

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

CHAPITRE II - DEFINITION

Article 3

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

Commentaire

1. La notion de "collectif" signifie qu'il doit s'agir d'un système d'avantages destinés à toute une entreprise, à un groupe d'entreprises ou à un groupe bien défini de travailleurs, liés à des résultats collectifs dépendant de la réalisation d'objectifs collectifs.
2. Dans la mesure où les avantages non récurrents liés aux résultats visent un groupe bien défini de travailleurs, ils concernent en principe plusieurs travailleurs. La notion de groupe bien défini de travailleurs ne peut exclure les PME du mécanisme d'instauration des avantages non récurrents liés aux résultats. Les PME ne comptant qu'un seul travailleur peuvent introduire des avantages non récurrents liés aux résultats pour autant que cet avantage ne soit pas lié à un objectif individuel.
3. Les objectifs visés au présent article sont liés à l'entreprise instaurant les avantages non récurrents et non aux travailleurs individuels.

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

CHAPITRE III - INSTAURATION DES AVANTAGES NON RECURRENTS LIES AUX RESULTATS

Article 4

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

Commentaire

1. L'initiative relève de l'employeur, sans préjudice d'une initiative pouvant être prise par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires afin de créer le cadre que les entreprises qui le souhaitent peuvent utiliser ou de prévoir des avantages non-récurrents liés aux résultats. Le cas échéant, les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires peuvent prévoir des modalités spécifiques pour des situations propres à certaines entreprises (par exemple, entreprises en difficultés, entreprises où existent déjà des formules équivalentes, ...).
2. Les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires peuvent conclure une convention collective de travail pour un groupe d'entreprises.
3. L'existence d'une convention collective sectorielle ou sous-sectorielle ne constitue toutefois pas une condition préalable à l'introduction d'un système d'avantages non-récurrents liés aux résultats au niveau de l'entreprise.

Article 5

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

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

[§ 3. Cette convention collective de travail doit être établie conformément au modèle figurant en annexe 1 de la présente convention]¹

¹ Inséré par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 1er).

Commentaire

[Le modèle de convention collective de travail figure sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une fois complété et signé, il constitue la convention collective de travail qui doit être déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, selon les modalités prévues par ce dernier.]²

Article 6

- § 1er. En dérogation à l'article 5 de la présente convention, pour les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, les avantages non récurrents liés aux résultats sont instaurés, au choix de l'employeur, soit par le biais d'une convention collective de travail, soit par un acte d'adhésion dont la procédure d'établissement est prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.
- § 2. Un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats est contenu dans la convention collective de travail ou [dans]³ l'acte d'adhésion visés au § 1er du présent article.

Commentaire

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

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

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

Article 7

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

CHAPITRE IV - PLAN D'OCTROI DES AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS

Section I - Mentions obligatoires

Article 8

Le plan fixe au moins :

² Modification du commentaire (Décision du Conseil du 27 novembre 2018).

³ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 2).

- 1° la détermination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe bien défini de travailleurs pour lequel l'avantage est prévu sur la base de critères objectifs [et le nombre de travailleurs concernés au moment de l'établissement du plan d'octroi]⁴ ;
- 2° les objectifs objectivement mesurables/vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels auxquels sont liés les avantages. Le plan peut prévoir que des objectifs distincts soient fixés au sein d'une entreprise pour un ou plusieurs groupes bien définis de travailleurs, voire au sein d'un même groupe de travailleurs. Dans ce cas, la modulation des objectifs doit se faire sur la base de critères objectifs ;
- 3° la période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs. Cette période est d'une durée minimale de trois mois et peut débuter au plus tôt le 1er janvier 2008. La mise en œuvre effective du plan dans l'entreprise ne peut rétroagir que d'un maximum d'un tiers de la période de référence déterminée par le plan d'octroi. Ce tiers de la période de référence est calculé à partir du dépôt de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- 4° une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés ;
- 5° sans préjudice de l'application de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et des règlements sectoriels applicables en la matière, une procédure applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats ;
- 6° les avantages susceptibles d'être octroyés dans le cadre du plan ;
- 7° les modalités de calcul de ces avantages. Le plan doit également comporter tous les éléments de calcul permettant de déterminer la part de chaque travailleur dans les avantages collectifs. Cette part doit être calculée indépendamment des appréciations, prestations et résultats individuels.

[Les périodes de congé de maternité, visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ainsi que les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont droit à une rémunération en vertu de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, sont assimilés à des périodes de travail effectif].⁵

Pour les travailleurs en service pendant toute la période de référence, le calcul doit être effectué au moins prorata temporis des prestations effectives de travail effectuées pendant cette période au sein de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concerné. [...].⁶

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

- [a. Lorsque le plan est introduit via un acte d'adhésion, le calcul est effectué au moins prorata temporis des prestations effectives de travail au sein de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concerné pendant cette période.

L'employeur a toutefois la possibilité de subordonner le paiement de l'avantage à une condition d'ancienneté pouvant s'élever au maximum à la moitié de la période de référence, ainsi qu'à la condition que le contrat de travail n'a pas pris fin, durant la période de référence, en raison d'un licenciement pour motif grave ou à la suite de la démission du travailleur, à l'exception de la démission pour motif grave dans le chef de l'employeur.

⁴ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 3).

⁵ Inséré par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 3).

⁶ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 3).

La condition d'ancienneté doit être vérifiée à la fin de la période de référence et tient compte de tous les contrats précédents successifs dans l'entreprise.

Ces dispositions dérogatoires ne peuvent pas porter préjudice à ce que prévoit le premier alinéa de l'article 8, 7°, ni à la règle selon laquelle, en cas de suspension de l'exécution du contrat, il y a un paiement au moins prorata temporis par rapport à l'avantage qui est octroyé au travailleur sans période de suspension, ni à la règle selon laquelle les périodes de congé de maternité visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ainsi que les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont droit à une rémunération en vertu de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, sont assimilés à des périodes de prestations effectives de travail.

- b. lorsque le plan est introduit via une convention collective de travail, le plan détermine les modalités de calcul applicables.

Pour les travailleurs qui ont été au service de l'entreprise pendant au moins la moitié de la période de référence, les travailleurs qui ont été licenciés sans motif grave dans leur chef et les travailleurs qui ont quitté l'entreprise suite à une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur, le calcul est effectué au moins prorata temporis des prestations effectives de travail pendant cette période.

Pour vérifier la période au cours de laquelle le travailleur a été au service de l'entreprise, il est tenu compte de tous les contrats précédents].⁷

8° le moment et les modalités du paiement ;

9° [...]⁸

Commentaire

1. Les objectifs visés au 2° du présent article doivent être clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables et ne peuvent être de nature individuelle. [Les avantages non récurrents liés aux résultats concernent en principe plusieurs travailleurs. Cependant, les PME ne peuvent être exclues du mécanisme d'instauration des avantages non récurrents liés aux résultats. Les PME ne comptant qu'un seul travailleur peuvent introduire des avantages non récurrents liés aux résultats pour autant que cet avantage ne soit pas lié à un objectif individuel].⁹

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

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

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

- une méthode d'évaluation basée sur des informations déjà disponibles ;

⁷ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 3).

⁸ Abrogé par la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 (article 1^{er}).

⁹ Complément au commentaire. Décision du Conseil du 21 décembre 2010.

- une vérification en interne souhaitée mais devant encore être prévue ;
 - le recours à un organisme indépendant pour une vérification externe (contrôle agréé, certification agréée).
4. Le 5° du présent article signifie que la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales s'applique en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats lorsqu'une délégation syndicale existe dans l'entreprise. Le cas échéant, les procédures de règlement des contestations prévues par les secteurs, par exemple un examen du différend par un bureau de conciliation de la commission paritaire, s'appliquent.

[S'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise et si la commission paritaire n'a pas prévu de procédure de règlement des contestations, le plan d'octroi prévoit une procédure propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats].¹⁰

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

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

[Pour les calculs prorata temporis visés à l'article 8, les jours habituels d'inactivité qui s'appliquent au travailleur à temps plein de la même catégorie de personnel sont assimilés aux prestations effectives de travail du travailleur, tant pour le travailleur qui n'a pas été au service de l'entreprise ou de la catégorie de personnel concernée pendant toute la période de référence que pour le travailleur qui a été au service de l'entreprise ou de la catégorie de personnel concernée pendant toute la période de référence.

Par ailleurs, les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doivent s'entendre comme comprenant les périodes couvertes par une allocation-vacances jeunes ou une allocation-vacances seniors].¹¹

Section II - Mentions facultatives

Article 9

- § 1er. Le plan peut contenir d'autres mentions que celles visées à l'article 8 de la présente convention.
- § 2. En particulier, le plan peut déterminer la manière par laquelle les travailleurs concernés seront informés périodiquement de l'évolution des résultats.
- § 3. Le plan peut également prévoir une procédure de modification des niveaux à atteindre pour chaque objectif fixé.

¹⁰ Modification du commentaire. Décision du Conseil du 21 décembre 2010).

¹¹ Complément au commentaire. Décision du Conseil du 21 décembre 2010.

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

Commentaire

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

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

Article 10

[Les organisations signataires s'engagent à exclure les avantages dépendant de la réalisation d'objectifs liés au cours des actions de l'entreprise].¹²

[Article 10 bis

§ 1er. Les objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en incluant les objectifs et actions prévus dans la convention collective de travail n° 72 du Conseil national du Travail concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail (notamment l'approche spécifique des risques de stress)].¹³

Section IV - Modification des objectifs ou des niveaux à atteindre

Article 11

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

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

¹² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 4).

¹³ Inséré par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 5).

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

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

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

[§ 3. Toute modification des objectifs ou des niveaux à atteindre ne peut intervenir que pour le futur et ne peut donc porter sur une période de référence échue ou en cours.]¹⁴

Commentaire

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

CHAPITRE V - AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS INTRO-DUITS PAR VOIE D'ACTE D'ADHÉSION

Section I - Mentions obligatoires de l'acte d'adhésion

Article 12

L'acte d'adhésion [doit être]¹⁵ établi par l'employeur conformément au modèle figurant en annexe 2 de la présente convention. L'employeur est tenu de se conformer strictement à la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

[Commentaire

Le modèle d'acte d'adhésion figure sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une fois complété et signé, il constitue l'acte d'adhésion qui doit être déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, selon les modalités prévues par ce dernier.]¹⁶

Article 13

[L'acte d'adhésion mentionne obligatoirement :

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

¹⁴ Inséré par la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 (article 2).

¹⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 6).

¹⁶ Modification du commentaire. (Décision du Conseil du 27 novembre 2018).

- 3° l'adresse de l'entreprise ;
- 4° l'identité de la personne qui représente l'entreprise (nom, prénom et qualité) ;
- 5° le ou les numéros de commissions paritaires compétentes pour les travailleurs concernés ;
- 6° la date d'entrée en vigueur et la date de fin de l'acte d'adhésion à durée déterminée ou la date d'entrée en vigueur et les modalités et le délai de dénonciation de l'acte d'adhésion à durée indéterminée ou de l'acte d'adhésion à durée déterminée comportant une clause de prolongation ;
- 7° la date à laquelle l'acte d'adhésion a été signé ;
- 8° la signature des personnes habilitées à signer conformément au 4° du présent article ;
- 9° le cas échéant, l'indication qu'il y a eu conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, introduit en dehors du cadre des avantages non récurrents liés aux résultats, tels que prévu à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, et que le système converti est annexé à l'acte d'adhésion ;
- 10° la déclaration que dans l'entreprise, il existe ou non une délégation syndicale pour les travailleurs concernés pour lesquels l'avantage est prévu. En cas de présence d'une telle délégation syndicale, le plan d'octroi doit être introduit par convention collective de travail ;
- 11° la déclaration qu'il y a eu ou non des observations formulées au registre et qu'il a été adressé à la Direction générale contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, la déclaration selon laquelle les points de vue divergents ont été conciliés ;
- 12° conformément à l'article 10 bis de la présente convention, la déclaration qu'il existe ou non un plan de prévention dans l'entreprise ;
- 13° la déclaration que l'entreprise n'a pas entamé une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.¹⁷

[Commentaire

1. Le numéro d'identification à la BCE, visé à l'article 13, 1° de la présente convention, permet l'accès à plusieurs données de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'il sera fait recours au modèle électronique d'acte d'adhésion, une fois le champ « n° de BCE » rempli, certaines rubriques seront remplies automatiquement. En outre, les éventuels courriers seront envoyés à l'adresse mentionnée dans la BCE.
2. La « signature » visée à l'article 13, 9° de la présente convention doit s'entendre comme la signature manuscrite, lorsque l'acte d'adhésion comportant un plan d'octroi est établi et déposé sur papier ou bien comme la signature électronique telle que mise à disposition sur le site internet/guichet électronique du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, sur lequel les personnes habilitées à signer doivent s'enregistrer et certifier qu'elles sont habilitées à engager l'entreprise à verser les avantages non récurrents liés aux résultats selon les modalités prévues dans l'acte d'adhésion en ce compris le plan d'octroi. La procédure de signature électronique indiquée en ligne doit être suivie.

¹⁷ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 (article 3).

3. La déclaration que l'entreprise n'a pas entamé une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs, prévue par l'article 13, 15° de la présente convention résulte de l'article 79 de la loi-programme du 25 décembre 2017 qui exclut de l'application de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, l'employeur qui recourt à une procédure d'information et consultation en matière de licenciement collectif avec fermeture d'entreprise.]¹⁸

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

Article 14

[Dès que la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats est clôturée, l'acte d'adhésion, qui doit contenir le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats, doit faire l'objet par l'employeur d'un dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale].¹⁹

Commentaire

[A partir du moment où le Greffe constate que l'acte d'adhésion a été établi conformément à la procédure d'établissement prévue par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats, il transmet l'acte d'adhésion et le plan qui y est contenu à la commission paritaire].²⁰

Section III - Contrôle de l'acte d'adhésion et de certaines dispositions du plan d'octroi [contenu dans]²¹ l'acte d'adhésion

Article 15

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

- 1° les mentions obligatoires de l'acte d'adhésion telles que fixées à l'article 13 de la présente convention ;
- 2° [Les mentions obligatoires du plan d'octroi fixées à l'article 8, à l'exception du point 7°, alinéa 4 b. de la présente convention].²²
- 3° en cas de conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, si ce système existant est annexé à l'acte d'adhésion.

¹⁸ Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 27 novembre 2018).

¹⁹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 8).

²⁰ Modification du commentaire. (Décision du Conseil du 21 décembre 2010).

²¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 9).

²² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010 (article 10).

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

Commentaire

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

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

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

CHAPITRE VI - CONVERSION DES SYSTEMES D'AVANTAGES LIES AUX RESULTATS EXISTANTS

Article 16

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

CHAPITRE VII - INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Article 17

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

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

- 2° soit du fait que le plan qui leur a été transmis au début de la procédure d'établissement a subi des modifications pendant la procédure d'établissement ou de contrôle ; dans ce cas, l'employeur communiquera le plan modifié aux travailleurs concernés ;
- 3° soit du fait que le plan a été refusé.

Article 18

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

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

Article 19

Cette fiche d'information individuelle mentionne au moins :

- 1° l'identité du travailleur concerné par l'avantage ;
- 2° l'identification claire du plan d'octroi concerné ou, en cas d'introduction du plan d'octroi par une convention collective de travail : le lieu où il peut être consulté ;
- 3° l'identification de la période de référence concernée ;
- 4° pour chaque objectif, les résultats attendus, leur niveau de réalisation et la méthode utilisée pour vérifier la réalisation des objectifs fixés ;
- 5° les modalités de calcul et de pondération de l'avantage et le montant octroyé au travailleur concerné ou l'indication du fait qu'il n'y a pas d'octroi d'avantage ;
- 6° la date de versement de l'avantage lorsque celui-ci est dû ;
- 7° la mention que l'avantage est exonéré de cotisation de sécurité sociale dans le chef du travailleur et d'imposition à l'impôt des personnes physiques à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3 nonies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

CHAPITRE VIII - REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN

Article 20

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

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 21

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

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

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

Fait à Bruxelles, le vingt décembre deux mille sept.

X X X

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par le Roi, à l'exception de l'article 10.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 90 :

CCT n° 90 bis : le 1^{er} avril 2011

CCT n° 90/3 : le 1^{er} janvier 2019

[ANNEXE 1

Modèle de CCT instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats

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

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

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

Entre l'(les) employeur(s) :

- * Nom de l'entreprise :
- * Adresse³ :
- * Représenté(s) par (nom, prénom et qualité) :
- * Numéro BCE :
- * Numéro d'unité d'établissement des entités où la convention s'applique⁴ :
- * Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :
.....

Et

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

² Article 8, 3° de la CCT n° 90.

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

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

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

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

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

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

.....

* Adresse :

.....
.....

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

.....
.....

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

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

2. L'employeur déclare que le présent système :

REMPLACE / NE REMPLACE PAS un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats⁶

ou

REMPLACE / NE REMPLACE PAS une CCT antérieure, enregistrée, prévoyant des avantages non récurrents liés aux résultats

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

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

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

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

3. L'employeur déclare qu'IL EXISTE UN / IL N'EXISTE PAS de plan de prévention dans l'entreprise⁷.

Il est convenu ce qui suit :

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

.....
.....

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

.....

Article 3 : Objectif(s) :

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

Article 4 : Période(s) de référence :

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

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

* Méthode de suivi :

.....

⁷ Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :
« § 1er. Les objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en incluant les objectifs et actions prévus dans la convention collective de travail n° 72 du Conseil national du Travail concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail (notamment l'approche spécifique des risques de stress). »

⁸ L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est d'application. Celui-ci prévoit que :
« La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.
Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi. »

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

* Méthode de contrôle :

.....
.....

Article 6 : Procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats¹⁰ :

.....
.....

Article 7 : Avantages susceptibles d'être octroyés :

.....
.....

Article 8 : Modalités de calcul de ces avantages :

.....
.....

Article 9 : Moment et modalités du paiement de ces avantages

* Moment du paiement :

.....

* Modalités du paiement :

.....

Article 10 : Durée de la convention

* La présente convention entre en vigueur le :

.....

* Et¹¹ :

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

.....

Ou

¹⁰ S'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise et si la commission paritaire n'a pas prévu de procédure de règlement des contestations, le plan d'octroi prévoit une procédure opérationnelle propre, applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

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

- est conclue à durée indéterminée

Article 11¹² : Clause de dénonciation, UNIQUEMENT quand la convention est valable pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction :

* la modalité de dénonciation :

* les délais de dénonciation :

Fait à, le

Pour l'(les) employeur(s) :

Pour l'(les) organisation(s) syndicale(s) :

.....

.....]¹³

¹² Cette rubrique ne doit pas être remplie pour les conventions à durée déterminée qui ne comportent pas de clause de reconduction.

¹³ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 (article 4).

[ANNEXE 2

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

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

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

I. Identification de l'entreprise

* Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :

.....

* Nom de l'entreprise :

.....

* Adresse³ :

.....

.....

* Représentée par (nom, prénom et qualité) :

.....

.....

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

.....

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

² Article 8, 3° de la CCT n° 90.

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

II. Déclarations de l'employeur

1. L'employeur déclare que l'entreprise A ENTAME/N'A PAS ENTAME une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.⁴

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

2. L'employeur déclare que le présent système REMPLACE / NE REMPLACE PAS un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats.

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

3. Dans l'entreprise, IL EXISTE UNE / IL N'EXISTE PAS de délégation syndicale pour les travailleurs concernés pour lesquels l'avantage est prévu.

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

4. L'employeur déclare que DES OBSERVATIONS ONT ETE FORMULEES / qu'AUCUNE OBSERVATION N'A ÉTÉ FORMULÉE au registre.

Si le registre CONTIENT des remarques, l'employeur déclare que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare que LES POINTS DE VUE DIVERGENTS ONT ETE/N'ONT PAS ETE CONCILIES.

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

5. L'employeur déclare qu'IL EXISTE UN / IL N'EXISTE PAS de plan de prévention dans l'entreprise⁶.

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

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

⁶ Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :
« § 1er. Les objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en incluant les objectifs et actions prévus dans la convention collective de travail n° 72 du Conseil national du Travail concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail (notamment l'approche spécifique des risques de stress). »

Article 1er : Champ d'application

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

.....
.....

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

.....

Article 2 : Objectif(s) :

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

Article 3 : Période(s) de référence :

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

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

- * Méthode de suivi :

.....

- * Méthode de contrôle :

.....

⁷ L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est d'application. Celui-ci prévoit que :
« La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.
Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi. »

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

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

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

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

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

Article 7 : Modalités de calcul de ces avantages :

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

Article 8 : Moment et modalités du paiement de ces avantages

* Moment du paiement :

.....

* Modalités du paiement :

.....

Article 9 : Durée de l'acte d'adhésion

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

.....

* Et¹⁰ :

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

.....

Ou

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

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

- Est conclu à durée indéterminée

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

* la modalité de dénonciation :

.....

* les délais de dénonciation :

.....

Fait à, le

Pour l'employeur

.....]¹²

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

¹² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 (article 4).