

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 90

Séance du jeudi 20 décembre 2007

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES AVANTAGES
NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 90 DU 20 DECEMBRE 2007

CONCERNANT LES AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS

AUX RÉSULTATS

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 :

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

- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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

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 adéquatement que possible des conditions particulières aux différents secteurs d'activité ainsi qu'aux entreprises.

Commentaire

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

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.

Commentaire

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

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 est annexé à 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 :

- 1° la détermination de l'entreprise, du groupe d'entreprises ou du groupe bien défini de travailleurs pour lequel l'avantage est prévu sur la base de critères objectifs ;
- 2° 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.

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

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

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

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

8° le moment et les modalités du paiement ;

9° la durée de validité du plan.

Commentaire

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

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

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

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

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

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

Section II - Mentions facultatives

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

Section IV - Modification des objectifs ou des niveaux à atteindre

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.

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

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

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

Commentaire

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

Article 13

L'acte d'adhésion mentionne obligatoirement :

- 1° le numéro d'identification de l'entreprise ;
- 2° l'identité de l'employeur ou de la personne qui signe l'acte d'adhésion au nom et pour le compte de l'employeur ainsi que, dans ce dernier cas, la qualité en laquelle cette personne agit ;
- 3° l'adresse de l'entreprise ;
- 4° le ou les numéros de commissions paritaires compétentes de l'entreprise pour les travailleurs concernés ;
- 5° la durée de validité de l'acte d'adhésion à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de l'acte d'adhésion à durée indéterminée ou de l'acte d'adhésion à durée déterminée comportant une clause de prolongation ;

- 6° la date d'entrée en vigueur si l'acte d'adhésion n'entre pas en vigueur à la date de sa signature ;
- 7° la date à laquelle l'acte d'adhésion a été signé ;
- 8° la signature des personnes habilitées à signer conformément au 2° du présent article.
- 9° le cas échéant, l'indication qu'il y a eu conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant et que le système converti est annexé à l'acte d'adhésion.

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

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

Commentaire

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

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

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, 1° à 4°, 6° et 7°, alinéas 1er, 2 et 3 a., 8° et 9° de la présente convention ;

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

§ 2. Un contrôle marginal de violation manifeste de la législation anti-discrimination est exercé quant à l'article 8, 1°, 2° et 7°, alinéas 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 organisations 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.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les organisations des Classes moyennes

Ch. ISTASSE

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. LEEMANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

H. DUROI

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

B. NOEL

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.

MODÈLE EN VUE DU DEPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INSTAURANT DANS LES ENTREPRISES DES AVANTAGES
NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS

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

- * N° d'identification de l'entreprise :
- * Adresse :
.....
- * Numéro de la commission paritaire ou des commissions paritaires compétentes pour les travailleurs concernés :

- * La dénomination des organisations qui concluent la convention collective de travail :
.....
- * Identité des personnes qui concluent la convention collective de travail et la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation :
- * Pour les conventions collectives de travail à durée déterminée :
- la durée de validité :
- * Pour les conventions collectives de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée comportant une clause de reconduction :
- les modalités et le délai de dénonciation de la convention collective de travail :
- * Si la convention collective de travail n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion :
- la date d'entrée en vigueur :
- * Le cas échéant, en cas de conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, l'indication que le système existant est annexé à la convention collective de travail :
- * La date à laquelle la convention collective de travail a été conclue :

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

MODÈLE D'ACTE D'ADHÉSION INTRODUISANT DES AVANTAGES
NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS

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

- * N° d'identification de l'entreprise :
- * Identité de l'employeur ou de la personne qui signe l'acte d'adhésion au nom et pour le compte de l'employeur ainsi que, dans ce dernier cas, la qualité en laquelle cette personne agit :
- * Adresse :
- * Numéro de la commission paritaire ou des commissions paritaires compétentes pour les travailleurs concernés :

- * Pour les actes d'adhésion à durée déterminée :
 - la durée de validité :
- * Pour les actes d'adhésion à durée indéterminée ou à durée déterminée comportant une clause de prolongation :
 - les modalités et le délai de dénonciation de l'acte d'adhésion :
- * Si l'acte d'adhésion n'entre pas en vigueur à la date de sa signature :
 - la date d'entrée en vigueur :
- * Le cas échéant, en cas de conversion d'un système d'avantages liés aux résultats existant, l'indication que le système existant est annexé à l'acte d'adhésion :
- * La date de signature de l'acte d'adhésion :

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