

A V I S N° 2.275

Séance du mardi 22 février 2022

Avantages non récurrents liés aux résultats – Evaluation de la CCT n° 90

x x x

A V I S N° 2.275

Objet : Avantages non récurrents liés aux résultats – Evaluation de la CCT n° 90

Faisant suite aux recommandations adressées notamment au Conseil national du Travail par la Cour des comptes au sein de son rapport d'avril 2021 « Avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise. Un dispositif d'incitation à la performance des travailleurs » et aux informations transmises par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) quant au contrôle marginal qu'il effectue sur les objectifs fixés par les plans d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats, le Conseil a décidé de se saisir d'initiative de ces questions.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a adopté, le 22 février 2022, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. RÉTROACTES ET CONTEXTE

- A. Le Conseil souligne que les interlocuteurs sociaux sont les initiateurs du système des avantages non récurrents liés aux résultats par l'adoption de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, qui met en œuvre le troisième point d'ancrage de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, tel qu'il a été précisé dans la déclaration commune des partenaires sociaux du Groupe des 10 du 27 septembre 2007.

Le Conseil rappelle par ailleurs que la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 - Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats, crée l'encadrement légal de cette convention collective de travail et règle des matières ne pouvant être arrêtées par voie conventionnelle.

- B. Le Conseil rappelle également que depuis l'adoption de la convention collective de travail n° 90, il s'est attaché, en collaboration étroite avec le SPF ETCS, à formuler des propositions très concrètes en vue d'une part d'explicitier les objectifs admissibles en vue de l'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats et d'autre part, de simplifier et d'améliorer la procédure d'établissement et d'approbation de ces avantages en particulier lorsqu'ils sont instaurés par voie d'acte d'adhésion.

Ainsi, par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010, le Conseil précise que certains objectifs sont exclus et il règle les modalités et conditions à remplir par les objectifs portant sur la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et par les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence (nouveaux articles 10 et 10 bis). Dans son avis corrélatif n° 1.757, le Conseil formule des propositions très concrètes en vue d'adapter la loi du 21 décembre 2007 susvisée afin de simplifier et d'améliorer la procédure d'établissement des actes d'adhésion.

Par la suite, la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 vise essentiellement à prévoir des nouveaux modèles de conventions collectives de travail et d'actes d'adhésion instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats, à partir du 1er janvier 2019, en vue de favoriser le recours à des formulaires électroniques standards pour les actes d'adhésion dans un premier temps et pour les conventions collectives de travail dans une deuxième phase, et ceci également afin de rendre la procédure plus simple et efficace, notamment par l'introduction du e-bonus.

Dans son avis n° 2.107 accompagnant cette convention collective de travail n° 90/3, le Conseil formule également diverses propositions en vue de l'optimisation de la procédure d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats et des propositions d'amélioration et d'optimisation de la procédure administrative et en particulier quant au e-bonus susvisés.

- C. Ensuite, le Conseil a pris connaissance du rapport de la Cour des comptes d'avril 2021 « Avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise. Un dispositif d'incitation à la performance des travailleurs », qui comporte une analyse du système des avantages non récurrents liés aux résultats ainsi qu'un certain nombre de recommandations adressées au législateur, au SPF ETCS, aux SPF Finances et à l'ONSS de même qu'au Conseil national du Travail.

Les recommandations au Conseil national du Travail sont les suivantes :

- recommandation 2 : adapter la convention collective de travail n° 90 et les modèles de plan bonus (convention collective de travail et acte d'adhésion) suite à l'abrogation de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et faire référence aux dispositions correspondantes du code du bien-être au travail ;
- recommandation 4 (adressée également au SPF ETCS) : promouvoir le dépôt des actes d'adhésion via e-bonus et, à moyen terme, généraliser ce canal à tous les actes d'adhésion ;
- recommandation 5 (adressée également au législateur) : modifier la convention collective de travail n° 90 et la loi du 21 décembre 2007 susvisée afin d'accélérer la procédure. À ce titre, envisager notamment les possibilités d'adaptation suivantes :

- * imposer le dépôt des plans bonus avant le début de la période de référence ;

- * réduire à 1 mois le délai accordé aux commissions paritaires pour exercer le contrôle marginal et le contrôle de forme ;

ou

 - * permettre aux commissions paritaires de se désister, annuellement ou définitivement, de la possibilité de se prononcer sur les actes d'adhésion ;
- recommandation 11 (adressée également au SPF ETCS) : procéder à une évaluation globale du système des avantages non récurrents liés aux résultats, qui permette d'identifier ses coûts et ses bénéfices pour la société, les améliorations qui peuvent y être apportées et les autres politiques publiques possibles en matière de bonus salarial.

En outre, le Conseil constate que la recommandation 1 de la Cour des comptes, adressée au législateur, porte sur l'adoption de deux amendements proposés par le SPF ETCS à la loi du 21 décembre 2007 susvisée, visant :

- d'une part, à préciser les trois conditions de recevabilité d'un plan d'octroi qui devraient être contrôlées par le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS, à savoir :
 - * l'utilisation obligatoire du modèle d'acte d'adhésion ou de convention collective de travail annexé à la convention collective de travail n° 90 ;
 - * la vérification de la présence des mentions obligatoires de l'acte d'adhésion et du plan d'octroi ;
 - * la vérification du respect de la phase d'établissement ;
- d'autre part, à supprimer l'obligation de transmettre au SPF ETCS le registre des observations s'il ne contient aucune observation.

Un certain nombre de ces recommandations donnent suite à des demandes formulées antérieurement par le SPF ETCS.

D. Enfin, le Conseil a été informé, en juin 2021, par le SPF ETCS, quant à sa pratique administrative lors du contrôle marginal que ce dernier effectue sur les objectifs fixés par les plans d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats et en particulier sur le contrôle du caractère incertain de ceux-ci. Dans ce cadre, le SPF ETCS indique, à titre exemplatif, les objectifs qu'il n'estime pas conformes à la convention collective de travail n° 90.

E. Compte tenu de l'ensemble des éléments visés aux points C. et D, le Conseil a estimé pertinent de se saisir d'initiative de l'examen de l'ensemble des recommandations de la Cour des comptes listées au point C. ci-dessus et de la question des objectifs conformes ou non conformes à la convention collective de travail n° 90.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Quant aux recommandations de la Cour des comptes et aux demandes du SPF ETCS en matière de procédure, visées par le rapport de la Cour des comptes

1. En ce qui concerne la recommandation 11 de la Cour des comptes relative à une évaluation globale, le Conseil rappelle en premier lieu qu'il s'est attaché, depuis l'adoption de la convention collective de travail n° 90, à l'adapter (par les conventions collectives de travail 90 bis et 90/3), en vue d'y expliciter les objectifs admissibles en vue de l'attribution des avantages non récurrents liés aux résultats et d'optimiser la procédure (voir le point I.B).

Il indique en outre que la Commission des relations individuelles du travail, chargée de l'examen de ce dossier, a recueilli des informations quant à l'application de la convention collective de travail n° 90 dans les entreprises, en ce compris sa perception par toutes les parties concernées. Suite à cet examen attentif de la mise en œuvre de cet instrument interprofessionnel sur le terrain, il conclut que la convention collective de travail n° 90 est bien perçue tant par les entreprises que par les travailleurs, fonctionne bien dans l'ensemble et ne nécessite donc pas d'adaptation sur ce plan.

2. En ce qui concerne la recommandation 2, qui est d'ordre légistique, le Conseil indique qu'il procède à cette modification en même temps que les adaptations à la convention collective de travail n° 90 rendues nécessaires en raison des précisions qu'il apporte au sein du présent avis en ce qui concerne les objectifs à atteindre (voir les points II. B.2 et 3).

3. En ce qui concerne la recommandation 4 relative à la promotion et à la généralisation du e-bonus, le Conseil souscrit à cette suggestion, qui correspond à la lettre et à l'esprit de son avis n° 2.107 du 27 novembre 2018 dans lequel il se prononce également en faveur d'un e-bonus pour les plans d'octroi introduits par voie de conventions collectives de travail.

4. En ce qui concerne la recommandation 5 visant à modifier la convention collective de travail n° 90 et la loi du 21 décembre 2007 afin d'accélérer la procédure, le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu d'adapter ni la convention collective de travail n° 90 à cet égard, ni la loi (voir le point 1 ci-dessus).

Il estime toutefois qu'au sein de la loi du 21 décembre 2007, il convient de préciser que les trois conditions de recevabilité d'un plan d'octroi (rédaction selon le modèle annexé à la convention collective de travail n° 90, vérification de la présence des mentions obligatoires et du respect de la phase d'établissement) doivent être contrôlées par le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS. Une telle adaptation répond à la demande du SPF ETCS, l'objectif étant d'ainsi ancrer dans la loi la pratique administrative qui s'est développée en son sein.

De même, la suppression de l'obligation de transmettre au SPF ETCS le registre des observations qui ne contient pas d'observation répondrait à la demande du SPF ETCS et constituerait une simplification administrative. Le Conseil demande par conséquent d'adapter dans les meilleurs délais l'article 7, § 4 et § 5, alinéa 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 afin de ne plus y viser cette obligation. Dès que cette modification législative sera intervenue, le Conseil s'engage à procéder dans les plus brefs délais à l'adaptation de l'article 13, 11° de la convention collective de travail n° 90, qui actuellement, vise également une obligation de transmettre ce registre en toute circonstance.

B. Quant aux objectifs

1. Rappel des principes fondamentaux du système des avantages non-récurrents liés aux résultats et en particuliers des objectifs à atteindre

Le Conseil rappelle qu'au sein de son avis n° 1.757 susvisé, il réaffirme les principes fondamentaux du système des avantages non récurrents liés aux résultats, en particulier en ce qui concerne les objectifs à atteindre, qui doivent respecter un certain nombre de critères. Ceux-ci figurent dans la définition de ces avantages (article 3 de la convention collective de travail n° 90), à savoir des « 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 ».

Dans cet avis n° 1.757, le Conseil précise aussi que la convention collective de travail n° 90 susvisée prévoit donc différents paramètres, qui doivent impérativement être respectés. Notamment, les objectifs doivent être mesurables, contrôlables, incertains et collectifs.

En conséquence, le Conseil souligne dans cet avis, que la définition qui précède exclut les objectifs dont, au moment de l'introduction du système, il est manifestement certain qu'ils seront réalisés (pas de caractère incertain) ou dont le contrôle du caractère incertain est qualifié d'impossible (trop complexe). De tels objectifs sont en effet incontrôlables et non mesurables, que cela soit par l'Office national de sécurité sociale, par l'Administration fiscale, l'Inspection des lois sociales ou par les travailleurs. Ces derniers n'ont alors en effet aucune prise sur ces objectifs et ils ne peuvent estimer s'ils sont réalisables. Un système d'avantages non récurrents liés aux résultats fondé sur de tels objectifs rate en outre le but visé par de tels avantages, à savoir une motivation et une implication accrues des travailleurs. Le Conseil souligne à cet égard, dans cet avis, que des objectifs simples et transparents sont primordiaux pour la motivation des travailleurs. Sont donc exclus les objectifs dont la réalisation est manifestement certaine.

Le Conseil réaffirme les principes mis en exergue par l'avis susvisé et souligne que, conformément à l'article 8, 4° de la convention collective de travail n° 90 (qui prévoit que le plan d'octroi doit fixer une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés), une transparence doit être assurée vis-à-vis des travailleurs qui doivent recevoir une information sur l'état d'avancement des objectifs. Ils doivent en effet être en mesure de déterminer à quel stade d'accomplissement des objectifs ils se situent et dans cette perspective, les objectifs doivent aussi être mesurables par eux.

2. Les objectifs à atteindre doivent contribuer à l'amélioration des résultats ou de la performance (des travailleurs) de l'entreprise

Le Conseil rappelle que la convention collective de travail n° 90 a pour but d'augmenter la motivation et l'implication des travailleurs en les associant à la réalisation d'objectifs collectifs. Ces objectifs collectifs sont fixés par chaque entreprise en fonction de ses besoins et de ses spécificités.

Les objectifs collectifs visés par la convention collective de travail n° 90 sont donc ceux qui contribuent directement ou indirectement à l'amélioration des résultats ou de la performance (des travailleurs) de l'entreprise.

Cette amélioration ne se mesure donc pas uniquement à l'aune économique ou financière. Par conséquent, les objectifs en eux-mêmes ainsi que les actions menées pour les atteindre ne doivent pas nécessairement être de nature économique ou financière.

Le Conseil souligne que les objectifs à atteindre peuvent effectivement recouvrir une variété de thématiques possibles. Ceci résulte des articles 3 (définition) qui ne restreint pas les objectifs à ceux de nature économique ou financière, 8,2° (contenu obligatoire du plan d'octroi), 10 (objectif exclu) et 10 bis (objectifs soumis à conditions) de la convention collective de travail n° 90.

Il rappelle en effet que la convention collective de travail n° 90 exclut totalement un seul objectif : celui lié au cours des actions de l'entreprise (article 10) et qu'elle n'en autorise d'autres que moyennant le respect de certaines conditions (article 10 bis). Il s'agit des :

- objectifs liés à la réduction du nombre d'accidents du travail ou de jours d'absence suite à de tels accidents, qui sont actuellement permis pour autant qu'il existe au sein de l'entreprise un plan de prévention ;
- objectifs liés à la diminution de l'absentéisme, qui sont également actuellement permis pour autant qu'il existe un plan de prévention dans l'entreprise. Ce plan de prévention doit en outre inclure les mesures de gestion du stress prévues par la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999.

Pour ces deux types d'objectifs, la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi doit en outre actuellement mentionner qu'un tel plan de prévention existe au sein de l'entreprise.

Le Conseil estime que dorénavant, lorsque de tels objectifs sont poursuivis, ainsi que de manière générale des objectifs liés au bien-être des travailleurs au travail, l'employeur ne devra plus seulement déclarer sur l'honneur qu'il existe bien un plan de prévention dans l'entreprise mais il devra en outre démontrer qu'il respecte effectivement ses obligations en matière de bien-être au travail.

Dans ce but, tant le plan global de prévention (prévu à l'article I.2.-8 du Code du bien-être au travail) que le plan d'action annuel (prévu à l'article I.2.-9 du Code du bien-être au travail) en cours doivent obligatoirement être transmis au SPF ETCS en même temps que la convention collective de travail d'entreprise instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. A cet effet, l'article 10 bis de la convention collective de travail n° 90 est adapté par le Conseil ainsi que les modèles de convention collective de travail et d'acte d'adhésion qui lui sont annexés, par l'adoption de la convention collective de travail n° 90/4.

Le Conseil suggère au SPF ETCS de procéder dans les meilleurs délais aux adaptations techniques nécessaires afin de permettre aux employeurs concernés de pouvoir télécharger ces plans de prévention et d'action lors du dépôt électronique des actes d'adhésion, et un tel téléchargement dans la perspective du dépôt électronique des conventions collectives de travail instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats.

Le Conseil demande également au SPF ETCS de bien vouloir accorder une tolérance administrative aux entreprises qui adopteront leur plan d'octroi sur la base de la convention collective de travail n° 90/4 en suivant le nouveau modèle de convention collective de travail ou d'acte d'adhésion y annexés (et en fonction du présent avis) et ceci, à partir de la date d'adoption de cette dernière jusqu'à la date à laquelle ce nouvel instrument interprofessionnel sera rendu obligatoire.

3. Typologie des objectifs conformes à la convention collective de travail n° 90

En vue d'une bonne application de la convention collective de travail n° 90, le Conseil souhaite préciser les types d'objectifs possibles et donner des exemples concrets d'objectifs conformes à cet instrument interprofessionnel.

a. Considérations générales

- 1) Le Conseil rappelle que les objectifs, pour être conformes à la convention collective de travail n° 90, doivent respecter les procédures, notamment d'établissement, prévues par cette convention collective de travail et par la loi du 21 décembre 2007 précitée ainsi que les principes fondamentaux de la convention collective de travail n° 90 (dont les articles 3, 8,2°, 10 et 10 bis), tels que rappelés dans son avis n° 1.757 précité (voir le point II.B.1).

Ainsi, notamment, il rappelle et souligne que tous les objectifs doivent être contrôlables/mesurables et objectivables. A cette fin, des méthodes de contrôle appropriées doivent être prévues et appliquées pour chaque type d'objectifs visés au point b. ci-dessous. Ces méthodes de contrôle appropriée peuvent être autant quantitatives que qualitatives et établies par exemple sur la base de KPI (Key Performance Indicator - Indicateurs Clés de Performance), qui sont des critères ou indicateurs (chiffrés) permettant aux entreprises de mesurer leurs performances dans un domaine. Ces KPI peuvent être déterminés sur la base d'une méthode SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini).

Le Conseil précise également que les objectifs, pour être conformes à la convention collective de travail n° 90, doivent :

- respecter la vie privée des travailleurs, ne pas porter atteinte à cette vie privée et éviter l'impact sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi, les objectifs doivent en principe être réalisés pendant le temps de travail et à tout le moins permettre aux travailleurs de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle ;
- éviter toute discrimination sur la base de groupes bien définis de travailleurs ou sur la base, notamment, de la conviction religieuse ou politique, de l'âge ou de l'état de santé ;

- être fixés et suivis de telle façon que les travailleurs aient une capacité à agir sur leur réalisation, dans le cadre de leur relation de travail.

2) Par ailleurs, le Conseil estime que la pluralité d'objectifs et/ou une combinaison d'objectifs dans le plan d'octroi doit être possible sans être obligatoire. Le Conseil estime en effet qu'une telle combinaison peut être promue car elle permet d'assurer le caractère incertain des objectifs et favorise la réalisation d'au moins une partie de ces objectifs (et donc le versement d'au moins une partie des avantages). Une telle pluralité et/ou combinaison d'objectifs doit cependant rester compréhensible pour les travailleurs concernés.

b. Liste exemplative d'objectifs potentiels conformes à la convention collective de travail n° 90

Le Conseil a dressé une liste exemplative d'objectifs conformes à la convention collective de travail n° 90. Ceux-ci sont classés par thématiques. Au sein de chacune de celles-ci, sont repris des objectifs plus précis ainsi que des exemples plus concrets issus entre autres de ses avis récents.

1) Objectifs d'ordre économique et financier

2) Objectif visant l'amélioration de la performance collective et de l'image de marque de l'entreprise

Notamment :

- participer à des formations/séminaires payants ou gratuits et organisation de formations/séminaires payants ou gratuits ;
- actions en matière de digitalisation et de cybersécurité ;
- mise en place de nouvelles méthodes de travail ;
- création de synergies entre les départements/divisions de l'entreprises

- actions en vue de réduire les erreurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, en vue d'améliorer la qualité du travail.

Exemples concrets :

- augmenter les formations suivies par des travailleurs appartenant à des groupes vulnérables (dont les travailleurs moins scolarisés, les travailleurs plus âgés) ;
- augmenter les compétences notamment techniques ainsi que dans les domaines par exemple du numérique et « écologique » (en ce compris dans l'économie circulaire), nécessaires à l'emploi dans l'entreprise ;
- participer à des formations axées sur les métiers qui sont en pénurie dans l'entreprise ;
- participer à des formations dans des domaines nouveaux par rapport aux fonctions/tâches exercées, entre autres en vue d'une reconversion, d'une inclusion numérique, d'une transition notamment vers des métiers émergents (emplois « verts » par exemple), répondant aux besoins de l'entreprise ;
- participer à des événements et organisation d'événements gratuits ou payants ;
- améliorer la visibilité de l'entreprise.

Elle souhaite par exemple encourager ses collaborateurs à organiser des webinaires gratuits ou participer à des capsules vidéos ou renforcer sa présence dans les médias.

L'entreprise pourrait prévoir deux types d'objectifs :

- * un avantage non-récurrent sera octroyé aux collaborateurs si l'entreprise organise en 2022, X % (par exemple 10 %) d'événements (préciser séminaires gratuits ou payants, webinaires, capsules vidéos, mentions dans la presse...) supplémentaires par rapport à l'année 2021. Ce qui est attendu est décrit succinctement par ailleurs ;

- * un avantage non-récurrent sera octroyé aux collaborateurs si l'entreprise parvient à organiser X événements (préciser webinaires, capsules vidéos, ...) ou à obtenir Y mentions sans la presse ou sur certains réseaux sociaux...) en 2022.

Les travailleurs seront informés tous les mois via mail/au cours de réunions d'équipes hebdomadaires/via l'intranet/les valves (en fonction du canal habituel d'information de l'entreprise) des progressions quant à l'objectif à atteindre.

Par contre, est un objectif non valable, l'octroi d'un avantage non récurrent aux travailleurs si X% travailleurs de l'entreprise postent sur leur compte personnel Y tweets par jours/semaine dans lequel ils citent l'entreprise. Il s'agit en effet de respecter la vie privée des travailleurs.

A l'inverse, un plan d'octroi pourrait être mis en place pour encourager les travailleurs à créer un compte professionnel duquel ils seront invités à partager des posts de/citant l'entreprise. Par exemple, 50 % des travailleurs appartenant à telle catégorie de travailleurs créeront un compte professionnel et publieront/relayeront les posts de l'employeur. Le nombre de posts publiés/relayés doit être de X posts au moins (les deux conditions sont cumulatives pour l'obtention de l'avantage non récurrent). Ce compte ne pourra pas être utilisé pour publier du contenu personnel ;

- participation à des événements sportifs inter-entreprises

Par exemple, un avantage non-récurrent sera attribué si l'entreprise est représentée par X équipes ou au moins une équipe de plusieurs travailleurs à Y événements sportifs inter-entreprises durant la période de référence. En principe, les événements sportifs ne peuvent pas avoir lieu le week-end ou en soirée et doivent à tout le moins permettre aux travailleurs de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle.

Le plan d'octroi explique succinctement pourquoi il est important pour l'entreprise de se positionner dans ce créneau (par exemple, dans le cadre de sa politique de recrutement ou parce qu'elle représente/vend une marque, des articles de sport).

La participation à l'événement doit être enregistrée au nom de l'entreprise.

Les travailleurs sont informés périodiquement des événements et de l'inscription des équipes via les canaux d'information classiques.

Ce plan peut également s'inscrire dans un plan plus large (avec une possibilité d'entraînement, des conseils pratiques, ...)

- améliorer l'ordre et de la propreté dans les locaux de l'entreprise et dans les (espaces de) bureaux individuels.

3) Objectifs liés au bien-être au travail et à la sécurité

Le Conseil rappelle qu'il entend modifier l'article 10 bis de la convention collective de travail n° 90 (et les annexes à cette dernière) afin que les objectifs liés à la réduction des accidents du travail ou de jours perdus suite à des accidents du travail et les jours d'absence ne soient admis que si l'employeur transmet (télécharge) le plan global de prévention et le plan d'action annuel au SPF ETCS en même temps que la convention collective de travail d'entreprise instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. Il rappelle également que cette obligation s'imposera également à l'égard de tous les objectifs liés au bien-être des travailleurs au travail en général (voir le point II.B.2).

Notamment :

- participer à des actions en vue de promouvoir une culture de prévention dans l'entreprise, par exemple quant aux risques psycho-sociaux et à des actions liées à l'ergonomie. A cet égard, le Conseil se réfère notamment à sa convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, ainsi qu'à ses travaux en matière de prévention primaire du burn-out (<http://www.cnt-nar.be/Dossier-FR-burnout.htm>) ;
- participer à des actions en vue de maintenir les travailleurs en bonne condition ;

- participer à des actions en vue du renforcement de la sécurité de et dans l'entreprise.

Exemple concret :

- Participer à des ateliers de gestion du stress. Est ainsi un objectif valable, un taux de participation s'élevant à X % en moyenne des travailleurs aux Y ateliers de gestion du stress organisés par l'employeur dans le courant de la période de référence (ces ateliers sont décrits succinctement par ailleurs ainsi que la raison pour laquelle ils sont mis en place). La participation des travailleurs est actée par la signature d'une feuille de présence en début/fin de séance.

A l'issue de la période de référence, on vérifie que le taux de X % de travailleurs ont participé aux Y ateliers. Concrètement, si l'entreprise compte 100 travailleurs et qu'il est prévu que l'avantage non récurrent soit accordé si une participation de 60 % des travailleurs est atteinte à 8 ateliers, cela signifie que 480 participations (100 x 8 x 60 %) devront être enregistrées sur l'année pour ouvrir le droit à l'avantage non récurrents.

Les travailleurs seront informés mensuellement du taux de participation à chaque session écoulée et de l'évolution du taux moyen de participation.

Par contre, comme le plan d'octroi ne peut contenir de composante individuelle, il n'est pas possible de prévoir qu'un avantage sera octroyé si tous les travailleurs de l'entreprise participent à au moins un atelier car dans ce cas, l'atteinte du résultat dépend d'une action individuelle.

4) Objectifs liés à la responsabilité sociétale des entreprises, à la protection de l'environnement/à l'écologie

Notamment :

- actions en faveur de l'égalité des chances et de traitement au sein de l'entreprise.

Exemples concrets :

- participer à des actions axées sur l'accueil inclusif au sein de l'entreprise et sur l'intégration des nouveaux travailleurs ;
- participer à des actions de lutte contre les préjugés et des stéréotypes dans l'entreprise ;
- réduire la production de déchets et augmenter le taux de recyclage des déchets ;
- réduire l'usage des consommables (encre, papier...).

5) Objectifs liés à la mobilité

Le Conseil rappelle que la convention collective de travail n° 90 porte sur l'octroi d'avantages dont l'un des critères, outre le caractère mesurable, contrôlable, incertain et collectif, consiste notamment à être non récurrents. En matière de mobilité, ceci implique que l'avantage octroyé vise à accorder un stimulant non structurel et de plus en plus ambitieux d'année en année, en vue de favoriser le passage vers une mobilité alternative à l'usage de la voiture.

Dans cette mesure, le Conseil estime que les objectifs en matière de mobilité doivent être inscrits dans la vision globale et plus large des plans de déplacement d'entreprise, lorsque ceux-ci doivent être établis.

Lorsque le plan d'octroi prévoit des objectifs en lien avec la mobilité, ces objectifs ne sont admis que lorsque des indemnités vélo sont octroyées aux travailleurs effectuant leurs déplacements domicile-travail à vélo. A cet effet, la convention collective de travail n° 90 est complétée par un article 10 ter et les modèles de convention collective de travail et d'acte d'adhésion, annexés à celle-ci, sont adaptés pour y inclure une déclaration portant sur ce point.

Exemples concrets :

- favoriser la mobilité douce ;
- encourager les travailleurs à recourir aux transports multimodaux ;
- encourager les travailleurs à recourir au budget mobilité notamment en vue de favoriser les alternatives à la voiture de société ;
- encourager la mobilité partagée entre travailleurs au sein de l'entreprise. Par exemple : un avantage non récurrent sera attribué si les déplacements domicile-lieu de travail en voiture occupée par un seul travailleur sont diminués de X % par rapport à l'année/la période précédente (cela suppose que l'on ait monitoré les déplacements de l'année/la période précédente). La période correspond à la période de référence du plan d'octroi (minimum 3 mois).

6) Objectifs liés à d'autres défis sociaux

Le Conseil se réfère à ses avis n° 2.203 du 3 mars 2021 et n° 2.243 du 28 septembre 2021 relatifs à la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales, qui portent sur la responsabilité sociétale de ces entreprises en matière de normes sociales, à ses avis portant sur les ODD (avis n° 2.175 du 29 septembre 2020, n° 2.158 du 19 février 2020 et n° 2.220 du 7 juin 2021) ainsi qu'à son avis n° 2.263 du 21 décembre 2021 relatif au socle européen de droits sociaux et à son avis n° 2.221 du 7 juin 2021 portant sur le plan fédéral de développement durable.

Il constate que des développements sont encore susceptibles d'intervenir quant à ces concepts, eu égard aux instruments récents mis en place aux niveaux international, européen et belge et aux obligations qui découlent de ces instruments. Il demande donc de rester ouvert à ces évolutions et par conséquent, à la prise en compte d'objectifs liés à ces domaines, lesquels doivent toutefois répondre aux critères définis par la convention collective de travail n° 90. S'il échet, il procédera à une évaluation en temps opportun.

Notamment :

- obtention de certificats, labels ou normes en matière environnementale ou de responsabilité sociétale des entreprises ;

- dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises : actions liées au respect des droits humains, sociaux et environnementaux dans les politiques d'achats et de gestion de la chaîne d'approvisionnement et actions en vue de l'accroissement des connaissances des travailleurs en la matière.
