

Sommaire document FEB:

- 1) Communiqué de presse 20.12.2007**
- 2) Briefing FEB, janvier 2008**
- 3) CCT N° 90, CNT séance 20.12.2007**
- 4) Loi AIP 2007-2008 (Moniteur belge, 31.12.2007)**

Bruxelles, le 20 décembre 2007

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Nouveau système de bonus à partir du 1/1/2008 :
La FEB tient parole et encadrera les entreprises

Les interlocuteurs sociaux ont conclu aujourd'hui, au sein du Conseil national du travail, une Convention collective de travail (CCT) relative à l'octroi de bonus aux travailleurs. Cette CCT exécute un de leurs engagements pris dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 et leur déclaration commune publiée fin septembre à ce sujet. Conjointement avec les dispositions légales qui viennent d'être approuvées au Parlement, elle fournit la base légale nécessaire afin que ce nouveau régime d'avantages liés aux résultats puisse entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2008, comme prévu. "L'instauration de ce nouveau système de bonus constitue une percée. Désormais, il est enfin possible de rémunérer les travailleurs en dehors du carcan actuel, qui est bien trop rigide. De longue date, les entreprises dynamiques étaient à la recherche d'une technique de rémunération qui stimule l'implication et la motivation des travailleurs", explique **Rudi Thomaes**, administrateur délégué de la FEB.

La FEB s'est beaucoup battue pour l'introduction de ce système de bonus. La CCT laisse délibérément une grande liberté aux entreprises en vue de concrétiser un dispositif leur permettant d'octroyer des avantages financiers à un groupe de travailleurs. Les bonus dépendent de la réalisation de résultats objectivement mesurables (pas uniquement financiers) et ne sont donc pas de nature structurelle. En outre, l'avantage accordé (s'élevant au maximum à 2.200 EUR par an) fait l'objet d'une exonération fiscale complète dans le chef du travailleur. L'employeur paie une cotisation de 33% à la sécurité sociale. Pour lui, le coût intégral est déductible à l'impôt des sociétés. "La loi de 2001 sur la participation des travailleurs aux bénéfices des sociétés subsiste. Le nouveau système de bonus est beaucoup plus simple ; les PME peuvent donc y avoir recours facilement. Son régime fiscal préférentiel doit également contribuer à son succès. De même, la mesure ne manquera pas de plaire aux travailleurs, car elle permet de rétribuer leur contribution aux performances de l'entreprise dans l'un ou l'autre domaine. La FEB veillera à l'encadrement concret des entreprises désireuses d'instaurer un tel système d'avantages à l'intention de leurs travailleurs. La vaste assise dont bénéficie le système auprès des employeurs et des travailleurs, ainsi que l'intérêt croissant qu'ils

**Pour plus
d'informations sur ce
communiqué de
presse :**

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



> Suite 1 du communiqué de presse du 20 décembre 2007

lui témoignent sont d'ores et déjà de bon augure", conclut **Pieter Timmermans**, directeur général de la FEB.

Les communiqués de presse sont disponibles sur le site FEB : www.feb.be. Vous pouvez les obtenir de manière systématique, par e-mail, en vous abonnant via la rubrique "presse" du site.

BRIEFING

LES FONDEMENTS D'UN NOUVEAU SYSTÈME DE BONUS SONT POSÉS

Comme ils en avaient convenu dans leur accord salarial général pour la période 2007-2008, les syndicats et les organisations d'employeurs ont signé, à l'initiative de la FEB, une déclaration commune posant les fondements d'un nouveau système de bonus. Cette déclaration offre aux employeurs la possibilité d'introduire, à partir du 1er janvier 2008, un tel système de bonus à l'intention de tous leurs travailleurs ou d'un groupe de travailleurs lorsque ceux-ci atteignent certains objectifs prédéterminés. Il s'agit là d'un moyen permettant de motiver vos collaborateurs méritants.

Les bonus sont liés aux résultats

Les bonus dont il est question ici ne constituent **pas un salaire**, car ils dépendent de la réalisation d'**objectifs prédéterminés**. Ils sont donc **non récurrents** et ne sont pas de nature structurelle. La première étape consiste à fixer, au niveau de l'entreprise, des objectifs concrets, clairs et aisément mesurables. Ces objectifs porteront sur un groupe de travailleurs (par exemple, un département spécifique de l'entreprise) ou sur l'ensemble du personnel. Ils peuvent être d'ordre financier (par exemple, bénéfice), mais également viser une réduction des déchets de production ou l'obtention d'une certification ISO. Les autres modalités, telles que la détermination de la procédure permettant de vérifier si les objectifs ont été atteints, sont à régler par les entreprises elles-mêmes. Seuls les principes généraux ont donc été arrêtés, laissant aux entreprises **un maximum de liberté dans la concrétisation** du dispositif.

Quelle est la procédure à suivre ?

L'**initiative** d'introduire ce système de bonus relève de l'**employeur**. Il importe pour ce faire de conclure **une CCT d'entreprise** avec les représentants du personnel. Dans les entreprises sans délégation syndicale, vous signifierez votre intention de mettre en place ce nouveau régime par le biais d'une communication écrite adressée au personnel concerné. Concrètement, vous appliquerez alors la même procédure que pour une modification du règlement de travail. L'accord ainsi atteint sera transmis, à titre d'information, à la commission paritaire du secteur économique auquel appartient votre entreprise.

De quel montant et de quelles conditions est-il question ?

Le bonus pour le travailleur ne peut excéder **un montant maximum de 2.200 EUR nets par an**. Un prélèvement de 33%, destiné à la sécurité sociale, est appliqué sur ce montant net. Aucun autre prélèvement ne peut y être ajouté. Pour l'employeur, le coût total est **intégralement déductible** à l'impôt des sociétés. Autrement dit, pour verser 1.000 EUR nets au travailleur, cela coûte à l'employeur 1.330 EUR intégralement déductibles à l'impôt des sociétés.

Et maintenant ?

Les dispositions légales ont été approuvées au Parlement et les interlocuteurs sociaux viennent de signer la **convention collective de travail** générale. La base légale pour l'introduction de bonus dans les entreprises est ainsi complète ; le nouveau régime peut entrer en vigueur au **1er janvier 2008**, comme prévu.

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 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.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2007 — 4941

[C — 2007/12809]

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

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

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

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

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

Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 2. Le présent chapitre est applicable aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 3. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par avantages non récurrents liés aux résultats :

Les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réali-

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2007 — 4941

[C — 2007/12809]

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

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen, hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepaling*

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

HOOFDSTUK II. — *Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

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

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

De voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk

sation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats.

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

Art. 5. Conformément à la convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail, chaque employeur peut prendre l'initiative d'instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats sans préjudice d'une initiative prise au sein de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

aflijbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Onderafdeling I. — Eerste fase van de procedure

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sous-section II. — Deuxième phase

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Onderafdeling II. — Tweede fase

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. Lorsque conformément à la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, les objectifs ou niveaux à atteindre prévus par le plan d'octroi sont modifiés, l'employeur communique au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ces objectifs ou niveaux à atteindre modifiés et le Greffe les communique à la commission paritaire compétente pour information.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section V. — Entrée en vigueur

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

CHAPITRE III. — Prépension après 40 années de carrière professionnelle

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

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

— les journées de chômage complet;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Afdeling V. — Inwerkingtreding

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

HOOFDSTUK III. — Brugpensioen na 40 jaar beroepsverleden

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

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

— de dagen van volledige werkloosheid;

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

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

— de arbeidsprestaties bedoeld in § 2, a);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Donné à Bruxelles, le 21 décembre 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
J. PIETTE

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,
J. VANDEURZEN

—
Note

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

N° 1 : Projet de loi.

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

Version intégrale : 19 décembre 2007.

Documents du Sénat :

Adoption sans amendement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gegeven te Brussel, 21 december 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
J. PIETTE

Met 's Lands zegel gezegeld :

De Minister van Justitie,
J. VANDEURZEN

—
Nota

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

Nr. 1 : Wetsvoorstel.

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

Integraal verslag : 19 december 2007.

Stukken van de Senaat :

Aanneming zonder amendement.

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