

ADVIES Nr. 1.757

---

Zitting van dinsdag 21 december 2010

---

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – Evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

x                      x                      x

2.389-1

## **ADVIES Nr. 1.757**

---

Onderwerp: Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – Evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

---

De sociale partners hebben besloten uit eigen beweging over te gaan tot een evaluatie van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, inzonderheid van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van die voordelen, vooral wanneer ze worden ingevoerd door middel van een toetredingsakte.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties op 21 december 2010 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

Op verslag van diezelfde commissie heeft de Raad daarnaast op 21 december 2010 het volgende advies uitgebracht.

x                      x                      x

## ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

### I. INLEIDING

- A. Het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 bevat een ankerpunt 3 "Resultaatsgebonden voordelen".

Daarin stellen de sociale partners vast dat het Belgisch wettelijk instrumentarium voor de toekenning van niet-recurrente voordelen aan het personeel in functie van behaalde resultaten in een onderneming nauwelijks aanleiding heeft gegeven tot effectief gebruik.

Het kader dat het interprofessioneel akkoord 2007-2008 aangeeft, werd vervolgens verduidelijkt in een gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de groep van Tien van 27 september 2007.

Die verklaring bepaalt aan welke kenmerken het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet voldoen: objectief meetbare resultaten in functie waarvan de niet-recurrente voordelen worden toegekend, verificatie van de vooropgestelde doelstellingen, fiscale behandeling, afbakening van het voordeel, procedureafspraken, flexibel systeem rekening houdende met de antidiscriminatiewetgeving, inwerkingtreding en opvolging van het nieuwe systeem.

- B. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen concretiseert het interprofessioneel akkoord en de genoemde gemeenschappelijke verklaring. Daarnaast werd de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen gewijzigd om de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen uit te sluiten van de elementen die in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van dat gemiddeld minimummaandinkomen.

In advies nr. 1.625 dat de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op 20 december 2007 samen hebben uitgebracht, wordt herinnerd aan de context waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 werd gesloten en worden een aantal opmerkingen gemaakt, met name over de becijferde evaluatie van het stelsel door de sociale partners in het kader van het jaarlijkse technische verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Omdat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 een wettelijk kader vereiste en bepaalde materies niet in een overeenkomst geregeld konden worden, hebben de sociale partners bovendien voorgesteld dat wettelijke bepalingen, die zij in samenwerking met de betrokken beleidscellen hebben opgesteld, zouden worden aangenomen. Die bepalingen zijn opgenomen in Hoofdstuk II – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

- C. Meer dan twee jaar na de inwerkingtreding van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen hebben de sociale partners die in de Nationale Arbeidsraad zitting hebben, besloten uit eigen beweging over te gaan tot een inhoudelijke evaluatie, inzonderheid van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van die voordelen, vooral wanneer ze worden ingevoerd door middel van een toetredingsakte.

De Raad heeft tijdens zijn werkzaamheden kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van vertegenwoordigers van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en van de algemene directie van de Inspectiediensten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De sociale partners hebben in nauwe samenwerking met die vertegenwoordigers zeer concrete voorstellen gedaan voor een vereenvoudiging en een verbetering van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van die voordelen, vooral wanneer ze worden ingevoerd door middel van een toetredingsakte. Die voorstellen moeten bij overeenkomst, maar ook bij wet worden geconcretiseerd.

In dit advies wordt eerst herinnerd aan een aantal grondbeginselen van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en wordt de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst toegelicht. Daarna worden de voorstellen voor een aanpassing van de huidige wetgeving behandeld.

## **II. OPMERKINGEN VOORAF**

De Raad vindt dat hij eerst een aantal grondbeginselen van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het licht moet stellen. Hij acht het ook geraten opnieuw de klemtoon te leggen op de nadere regels voor controle op het stelsel.

- A. Met betrekking tot de grondbeginselen van het stelsel, met name de te bereiken doelstellingen, herinnert de Raad eraan dat artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bepaalt dat onder niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet worden verstaan, "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 aflijnbare, 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."

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 voorziet dus in verschillende parameters die absoluut in acht moeten worden genomen. De doelstellingen moeten met name meetbaar en controleerbaar zijn.

De Raad merkt bijgevolg op dat de voornoemde definitie de doelstellingen uitsluit waarvan men, op het ogenblik van de invoering van het systeem, kennelijk zeker is dat ze bereikt zullen worden (geen onzeker karakter) of waarvan de controle op het onzekere karakter als onmogelijk wordt bestempeld (te complex). Dergelijke doelstellingen kunnen immers niet gecontroleerd en gemeten worden, noch door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de belastingadministratie, de Inspectie van de sociale wetten, noch door de werknemers. Die laatsten hebben dus geen vat op die doelstellingen en kunnen niet inschatten of ze realiseerbaar zijn. Een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen dat op dergelijke doelstellingen gebaseerd is, bereikt bovendien niet het doel dat door dergelijke voordelen wordt beoogd, namelijk een grotere motivatie van de werknemers. De Raad wijst er dienaangaande op dat eenvoudige en transparante doelstellingen essentieel zijn voor de motivatie van de werknemers.

De doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is, zijn dus uitgesloten. De Raad verwijst daarvoor naar de commentaar 4 bij artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

- B. Wat de controle betreft, herinnert de Raad eraan dat het onder andere gaat om een preventieve controle a priori van de toetredingsaktes door het bevoegde paritaire comité. Het bevoegde paritaire comité voert de vorm- en marginale controles uit waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 voorziet. De controle a priori kan eventueel worden uitgevoerd door de door de minister aangewezen ambtenaar van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, wanneer het paritair comité zich niet uitspreekt binnen de termijn die is vastgesteld in Hoofdstuk II – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

De controle a posteriori wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (wat de sociaalrechtelijke behandeling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen betreft) en door de belastingadministratie (wat de fiscaalrechtelijke behandeling van die voordelen betreft). Die controle heeft betrekking op de voordelen die zowel krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst als krachtens een toetredingsakte worden toegekend.

Indien na een van die controles blijkt dat de wettelijke en cao-bepalingen niet zijn nageleefd, wordt een sanctie opgelegd. Zo kan het zijn dat de toetredingsakte niet wordt goedgekeurd bij de controle a priori of dat het effectief toegekende voordeel na controle a posteriori als loon wordt beschouwd.

- C. De Raad constateert bijgevolg dat het wettelijke en cao-kader voldoende uitgewerkt is wat controle en na te leven voorwaarden betreft, met inachtneming van een aantal aanpassingen met het oog op een vereenvoudiging en verbetering van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, vooral die welke worden ingevoerd door een toetredingsakte.
  
- D. De Raad wijst erop dat het wettelijke en cao-kader correct moeten worden toegepast. Hij heeft dan ook de betrokken inspecties (de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de directie-generaal Sociale Inspectie van de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid en de algemene directie van de Inspectiediensten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) verzocht in overleg steekproefsgewijs controles in het veld uit te oefenen op de stelsels van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, om na te gaan in hoeverre de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 worden nageleefd en die collectieve arbeidsovereenkomst correct wordt toegepast.

Hij constateert dat die controles gericht waren op de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die zowel door een collectieve arbeidsovereenkomst als door een toetredingsakte ingevoerd worden. Uit die controles blijkt dat er zich in de praktijk een aantal problemen voordoen; de Raad dringt erop aan dat daaraan in de toekomst aandacht besteed wordt. Hij merkt immers op dat de ondervonden problemen niet alleen te maken hebben met de te bereiken doelstellingen, maar ook met andere gebieden, zoals de mededeling van de resultaten, de referentieperiode waarop de collectieve doelstellingen betrekking hebben, de ten minste pro-rata-temporisberekening van de voordelen, de methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn, enz.

### III. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 BIS

#### A. Algemene commentaar

##### 1. Onderwerp van de overeenkomst

- a. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis heeft tot doel de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 aan te passen in het licht van de wettelijke wijzigingen die in Hoofdstuk II – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 moeten worden aangebracht ter vereenvoudiging en verbetering van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, in het bijzonder die welke worden ingevoerd door middel van een toetredingsakte.

Uit de praktijk van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (waar de collectieve arbeidsovereenkomsten en de toetredingsakten tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden neergelegd en die is belast met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bepaalde vorm- en marginale controles bij gebrek aan een beslissing van het paritair comité binnen twee maanden na de overdracht van de toetredingsakte) blijkt immers dat er een aantal problemen zijn in het kader van de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van die voordelen.

- b. Bovendien moeten in dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst nog andere aanpassingen worden aangebracht om het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als zodanig te verbeteren.

##### 2. Inhoud van de overeenkomst

- a. Aanpassingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 in het licht van de wijzigingen die moeten worden aangebracht in de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis (artikel 11) vervangt de twee bijlagen bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (een model met het oog op de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de ondernemingen en een model van toetredingsakte tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) door twee nieuwe bijlagen.

Die twee bijlagen worden aangepast op basis van voorstellen van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Die nieuwe modellen bevatten rubrieken die voor die directie noodzakelijk zijn om de gevraagde controles te kunnen uitvoeren. Verder vergemakkelijkt de invoering van verplichte modellen in aanzienlijke mate het werk van die directie en verkort ze dus de administratieve afhandeling. Die modellen zouden het ook mogelijk moeten maken dat er minder onjuistheden en omissies zijn in de toekenningsplannen die door een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte worden ingevoerd.

In dezelfde gedachtegang stelt die directie voor dat het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, dat voordien als bijlage bij de toetredingsakte was gevoegd, voortaan in de toetredingsakte wordt opgenomen. Zij doet ook voorstellen voor vermeldingen die verplicht in de toetredingsakte moeten voorkomen alsook een voorstel om in het toekenningsplan het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van de opstelling van dat toekenningsplan te bepalen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis concretiseert die voorstellen. Zo leggen de artikelen 1 en 6 het verplichte gebruik op van de voornoemde modellen, en bepalen de artikelen 2 en 9 dat het toekenningsplan voortaan wordt opgenomen in de toetredingsakte zelf. Artikel 7 vervangt artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, dat de verplichte vermeldingen van de toetredingsakte bepaalt. Artikel 3 heeft tot doel in artikel 8, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen dat het toekenningsplan het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van de opstelling van dat plan moet vermelden.

Omdat erop is aangedrongen dat de bevoegde ambtenaar niet langer de ontvangst zou moeten bevestigen van het register dat ter beschikking van de werknemers wordt gehouden en waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen, moet de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 ten slotte in overeenstemming worden gebracht met de toekomstige wet tot wijziging van de wet van 21 december 2007, in die zin dat geen melding meer zou worden gemaakt van het ontvangstbewijs (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis, dat artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 vervangt). In de toetredingsakte zal wel verplicht de verklaring op erewoord van de werkgever moeten worden opgenomen dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register, dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten en, indien er opmerkingen werden gemaakt, ook de verklaring op erewoord volgens welke de uiteenlopende standpunten werden verzoend (nieuw artikel 13, 12°, ingevoegd door artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis).



b. Andere aanpassingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 ter verbetering van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Met het oog op de verbetering van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen brengt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis nog een aantal andere wijzigingen aan in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

- 1) Artikel 3, 2° brengt een aantal aanpassingen aan in artikel 8, 7° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (verplichte vermeldingen van het toekenningsplan – wijze van berekening van de voordelen).

Naast de periodes van moederschapsrust, worden de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de dagen waarvoor de werknemers recht hebben op loon krachtens de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

In de derde alinea (die de vierde alinea wordt), wordt punt a. vervangen door een bepaling die eenvoudiger is geformuleerd dan in de vroegere tekst. De ratio legis van die bepaling verandert evenwel niet.

- 2) Artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 is een obligatoire bepaling waarin de sociale partners zich ertoe verbinden de voordelen die afhangen van de verwezenlijking van doelstellingen gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming uit te sluiten (eerste streepje) en doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval alsook doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen maar op te nemen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan een aantal precieze voorwaarden (tweede en derde streepje).

Een dergelijke verbintenis kan echter niet worden gecontroleerd door de bevoegde inspecties. De Raad meent verder dat de doelstellingen inzake gezondheid en veiligheid alleen maar mogelijk moeten zijn voor zover in de betrokken onderneming een effectief preventiebeleid wordt gevoerd. Hij heeft dan ook besloten een normatief karakter te geven aan het tweede en derde streepje van artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 door er een nieuw artikel 10 bis (artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis) in op te nemen; de bepaling van het eerste streepje blijft in artikel 10 (artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis). Bovendien wordt in de twee nieuwe bijlagen bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 de verklaring opgenomen dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat. Die laatste rubriek moet alleen worden ingevuld wanneer het voornoemde artikel 10 bis moet worden toegepast.

- 3) Artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 betreft de controle op de toetredingsakte en sommige bepalingen van het toekenningsplan. Volgens de Raad zou de vormcontrole ook moeten slaan op de in artikel 8, 5° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bedoelde procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten; het moet gaan om een werkbare procedure. Dat is de bedoeling van artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis.

c. Inwerkingtreding

Aangezien de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis onlosmakelijk verbonden is met de wet tot wijziging van Hoofdstuk II – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, zal ze in werking treden op dezelfde dag als die wet (artikel 12), nl. op 1 april 2011. De Raad drukt de expliciete wens uit dat de collectieve arbeidsovereenkomst en de wet zo vlug mogelijk in werking treden, zodat er volledige duidelijkheid en rechtszekerheid is met het oog op de collectieve sectoronderhandelingen 2011-2012.

#### IV. VOORSTELLEN TOT WIJZIGING VAN EEN AANTAL BEPALINGEN IN DE WET VAN 21 DECEMBER 2007 BETREFFENDE DE INVOERING VAN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2007-2008 MET BETREKKING TOT DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSgebonden VOORDELEN

---

De Raad heeft een onderzoek gewijd aan de voorstellen die door de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werden geformuleerd met betrekking tot de vereenvoudiging en de verbetering van de procedure tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Daarnaast heeft hij ook eigen voorstellen geformuleerd.

Hij wijst erop dat die voorstellen wijzigingen vergen van een aantal bepalingen in de wet 21 december 2007 betreffende de invoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Hiernavolgend gaat de Raad in op de voorstellen die zijn goedkeuring wegdragen en doet hij suggesties tot wijziging van de wet van 21 december 2007 om aan deze voorstellen tegemoet te komen.

##### A. Met betrekking tot de opmaakprocedure

###### 1. Modelformulier

###### a. Voorstel

De Raad gaat ermee akkoord om bij de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen het gebruik van het model van CAO en het model van toetredingsakte die als bijlage gevoegd zijn bij de CAO nr.90 bis, te verplichten. De invoering van een verplicht model verkleint immers het risico op fouten in de collectieve arbeidsovereenkomsten en in de toetredingsaktes met inbegrip van het toekenningsplan en vergemakkelijkt de controle door de bevoegde instanties.

Hij stemt er ook mee in om het toekenningsplan op te nemen in de toetredingsakte en niet meer als bijlage bij de toetredingsakte.

b. Implicaties voor de wet

Om uitvoering te geven aan dit voorstel suggereert de Raad om :

- in artikel 5 de derde alinea te vervangen als volgt :

“Voor de opmaak van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de toetredingsakte dient in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad gebruik gemaakt van de modellen die in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen” ;

- in artikel 7, § 1 de woorden “wordt elk ontwerp van toetredingsakte opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen, samen met het toetredingsplan dat als bijlage met worden toegevoegd” te vervangen door de woorden “wordt elk ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen”;
- in artikel 7, § 2 de woorden “het ontwerp van toetredingsakte en van het plan in bijlage” te vervangen door de woorden “het ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan”;
- in artikel 8, § 2 de woorden “deze toetredingsakte, waarbij een toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als bijlage moet worden toegevoegd” te vervangen door de woorden “deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen”;
- in artikel 9, § 1, en § 2, derde alinea de woorden “deze toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan” te vervangen door de woorden “deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan”;
- artikel 9, § 2, vierde alinea te vervangen door volgende alinea “Wanneer de beslissing van het paritair comité negatief is, dan is de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan niet goedgekeurd. De motivering van deze beslissing moet de tekortkomingen van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan nauwkeurig aanduiden.”;

- in artikel 9, § 4, eerste alinea de woorden “de toetredingsakte en het bijgevoegde plan” te vervangen door de woorden “de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan”;
- in de tweede en derde alinea van artikel 9, § 4 en in artikel 9, § 5 de woorden “de toetredingsakte en het toegevoegde plan” te vervangen door de woorden “de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan”.

## 2. Register en ontvangstbewijs

### a. Voorstellen

De Raad herinnert eraan dat volgens de huidige regeling bij invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen via een toetredingsakte de werkgever tijdens de opmaakprocedure gedurende een termijn van vijftien dagen een register ter beschikking moet stellen van de betrokken werknemers waarin zij hun opmerkingen individueel kunnen optekenen. De betrokken werknemers kunnen binnen diezelfde termijn van vijftien dagen hun opmerkingen ook rechtstreeks overmaken aan de ambtenaar van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Na afloop van deze termijn stuurt de werkgever het register ter inzage aan voormelde ambtenaar die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigt.

Deze ontvangstbevestiging dient samen met de toetredingsakte en het toegevoegde toekenningsplan neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Teneinde de procedure te vereenvoudigen, gaat de Raad er mee akkoord om het ontvangstbewijs die de ambtenaar van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten aan de werkgever dient over te maken bij het toesturen van het register af te schaffen en voortaan als volgt tewerk te gaan :

De werkgever moet nog steeds het register opsturen naar de ambtenaar van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, maar er wordt hem geen ontvangst meer bevestigd.

Wanneer de hoger vermelde ambtenaar vaststelt dat het register opmerkingen bevat of wanneer hem door de betrokken werknemers opmerkingen worden overgemaakt, dan licht hij de werkgever en de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in.

De verzoeningsprocedure voorzien in de wet van 21 december 2007 blijft behouden.

Door de schrapping van het ontvangstbewijs dient de werkgever in de toetredingsakte op eer te verklaren dat er geen opmerkingen gemaakt werden of dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden wanneer opmerkingen vastgesteld werden en de standpunten verzoend werden.

b. Implicaties voor de wet

Om tegemoet te komen aan deze voorstellen stelt de Raad voor om :

- in artikel 7, § 4 de woorden “die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigt” te schrappen;
- in artikel 7, § 5 een tweede alinea in te voegen die luidt als volgt :

“De werkgever verklaart op eer in de toetredingsakte dat er geen opmerkingen werden geformuleerd of dat er opmerkingen vastgesteld werden, maar dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden.”

- § 6 in artikel 7 te vervangen door volgende tekst :

“§ 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 griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en aan de werkgever die ze aan de betrokken werknemers meedeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen.”;

- in artikel 8, § 2 de woorden “en het ontvangstbewijs waarvan sprake in artikel 7 § 4” te schrappen.

## B. Met betrekking tot de goedkeuringsprocedure

### 1. Voorstellen

De Raad herinnert eraan dat volgens de huidige regeling de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan door de griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg aan het bevoegde paritair comité wordt overgemaakt met het oog op het uitoefenen van een vorm- en marginale controle.

Bij gebrek aan een beslissing van het paritair comité binnen de twee maanden na de overdracht van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan voert de bevoegde ambtenaar de vorm- en marginale controles uit.

Om in geval het bevoegde paritair comité na ontvangst van één of meerdere dossiers niet wenst te beslissen, de onbenutte termijn van twee maanden te verkorten, stelt de Raad voor in de mogelijkheid te voorzien dat het paritair comité voor het (de) hem voorgelegde dossier(s) kan beslissen niet te beslissen. In dat geval wordt het dossier of worden de dossiers onverwijld samen met de mogelijke opmerkingen van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité overgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

De Raad wijst er voorts op dat volgens de huidige regeling de werkgever geen enkele mogelijkheid heeft om een verbeterd plan in te dienen, wanneer zijn plan om punctuele formele tekortkomingen niet werd goedgekeurd.

Hij stelt daarom voor te voorzien dat de werkgever aan punctuele tekortkomingen vermeld in de motivering van de beslissing kan tegemoet komen door binnen de maand, te rekenen vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing, een gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toetredingsplan aan de bevoegde ambtenaar toe te sturen.

In dat geval beschikt de ambtenaar over één maand na overmaking van de gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toetredingsplan om een definitieve beslissing te nemen die hij meedeelt aan de werkgever en het bevoegde paritair comité met desgevallend de vermelding dat er rekening werd gehouden met de punctuele wijzigingen die de werkgever aan de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan heeft aangebracht.

## 2. Implicaties voor de wet

Om tegemoet te komen aan deze voorstellen stelt de Raad voor :

- in artikel 9, § 2 na de vijfde alinea een nieuwe zesde alinea in te voegen die als volgt luidt :

“Het paritair comité kan, na ontvangst van een of meerdere welbepaalde dossiers eveneens beslissen om voor deze dossiers niet te beslissen. Deze beslissing alsook de mogelijke opmerkingen van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, worden overgemaakt aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die onverwijld de door de minister aangeduide ambtenaar inlicht .”

- in het begin van de eerste alinea van artikel 9, § 4 de woorden “Wanneer het paritair comité beslist om niet te beslissen of” toe te voegen.
- in artikel 9, § 4 na de vierde alinea een nieuwe vijfde alinea in te voegen die als volgt luidt :

“De werkgever kan aan punctuele tekortkomingen vermeld in de motivering van de beslissing tegemoet komen door binnen de maand, te rekenen vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing, een gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan aan de door de minister aangeduide ambtenaar toe te sturen. De door de minister aangeduide ambtenaar beschikt in dat geval over één maand na overmaking van de gecorrigeerde toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan om een definitieve beslissing te nemen die hij meedeelt aan de werkgever en het bevoegde paritair comité met desgevallend de vermelding dat er rekening werd gehouden met de punctuele wijzigingen die de werkgever aan de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan heeft aangebracht.”



- de huidige vijfde alinea van artikel 9, § 4, die de zesde alinea van artikel 9, § 4 wordt, als volgt te wijzigen :

“Indien de door de minister aangeduide ambtenaar geen uitspraak doet binnen de termijnen die hem door dit artikel zijn toegekend, wordt zijn beslissing geacht positief te zijn.”

-----