

ADVIES NR. 2.107

Zitting van dinsdag 27 november 2018

Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen - Voorstel tot wijziging van de wettelijke en conventionele omkadering van de procedure - Andere voorstellen voor de optimalisering van de procedure

x x x

2.948

ADVIES NR. 2.107

Onderwerp: Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Voorstel tot wijziging van de wettelijke en conventionele omkadering van de procedure - Andere voorstellen voor de optimalisering van de procedure

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 18 september 2017 de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over wijzigingen met betrekking tot de procedure voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, over voorstellen tot verbetering en optimalisering van de administratieve procedure en over andere aandachtspunten.

Het onderzoek van dat dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen. Tijdens haar werkzaamheden heeft de commissie kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van vertegenwoordigers van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 27 november 2018 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 en tegelijk het volgende eenparige advies goedgekeurd.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ADVIESAANVRAAG

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 18 september 2017 de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over wijzigingen met betrekking tot de procedure voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Die aanvraag heeft respectievelijk betrekking op:

- een aantal praktische moeilijkheden in verband met de bestaande wettelijke en conventionele omkadering voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen met het oog op de verbetering ervan, rekening houdend met de administratieve praktijken van de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO);
- voorstellen ter verbetering en optimalisering van die huidige administratieve procedure door enerzijds de bevoegdheden van de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO te verduidelijken en haar administratieve praktijken in de wet vast te leggen en anderzijds door op het niveau van de paritaire (sub)comités de te volgen procedure bij te sturen;
- andere aandachtspunten, namelijk:
 - * de invoering van een e-bonus, d.w.z. een “intelligent” elektronisch standaardformulier dat de werkgevers en de sociale secretariaten moeten gebruiken, dat de vermeldingen bevat die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en dat de onjuist ingevulde rubrieken aangeeft. In een eerste stadium betreft die e-bonus enkel de toetredingsakten waarna hij zal worden uitgebreid naar de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Op termijn zouden de e-bonussen moeten worden geïntegreerd in een digitaal platform voor het sociaal overleg. De bedoeling is met name de kwaliteit van de toekenningsplannen te verbeteren;
 - * de bevoegde rechtsmacht met betrekking tot de genomen beslissing op het niveau van het paritair (sub)comité of van de bevoegde ambtenaar;

- * het gebruik van die niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het kader van een procedure voor bedrijfssluiting of bij een collectief ontslag.

II. CONTEXT

- A. De Raad werd ervan in kennis gesteld dat de huidige procedure voor registratie, neerlegging en controle van de plannen voor toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen via collectieve arbeidsovereenkomsten, maar voornamelijk via toetredingsakten, de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, en meer bepaald de griffie ervan, een aantal moeilijkheden oplevert, voornamelijk omwille van:
- het toenemend succes van die niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de loop der jaren, namelijk een stijging van de toekenningsplannen met zowat 300 % sinds de invoering ervan in 2008;
 - het quasi niet-oefenen van het prioritair beslissingsrecht door de paritair (sub)comités (beslissing in slechts 10 % van de gevallen);
 - de mogelijkheid om de aanvankelijk negatieve beslissingen van de bevoegde ambtenaar nog te corrigeren naar een positieve beslissing en de waarschijnlijke impact op de kwaliteit bij het opstellen van sommige toekenningsplannen;
 - de tijd die de administratie (van wie het personeelsbestand verlaagd werd) nodig heeft om de dossiers te behandelen, met name rekening houdend met de fouten die nog kunnen worden rechtgezet. Bovendien bestaan er nog steeds onduidelikheden in de verplichte modellen van collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsakten die bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 zijn gevoegd.
- B. De Raad werd in kennis gesteld van concrete voorstellen tot verduidelijking van de bevoegdheid van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO die door die laatste gedaan werden, en van de administratieve praktijk van die directie. Die administratieve praktijk, die wordt toegepast sinds de invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, wijkt voor bepaalde punten af van de letter van de procedure voorzien in de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen omwille van de onder bovenstaand punt A beschreven redenen. Om die administratieve praktijk te versterken, is een aanpassing van die wet nodig om ze te verduidelijken.

Nog om de procedure te verbeteren, formuleert de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO voorstellen om de toepasselijke procedure op het niveau van de paritaire (sub)comités te heroriënteren.

III. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Voorafgaande beschouwingen

De Raad heeft de verschillende voorgelegde voorstellen met de grootste aandacht en belangstelling onderzocht. Hij stelt vast dat ze globaal van tweeërlei aard zijn, namelijk enerzijds suggesties ter verbetering als dusdanig van de huidige administratieve procedure voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en de procedure op het niveau van de paritaire (sub)comités, en anderzijds een optimalisering van de verplichte modellen van collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsakten die bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 zijn gevoegd, zodat de toetredingsakten in een eerste fase en de collectieve arbeidsovereenkomsten in een tweede fase kunnen worden gedigitaliseerd.

De Raad is van oordeel dat die modellen op papier en in elektronische vorm voor slechts de toetredingsakten in eerste instantie vooral moeten worden vereenvoudigd en verduidelijkt zodat op korte termijn al deels wordt tegemoetgekomen aan de bekommernissen van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Hij is immers van oordeel dat de analyse van het merendeel van de andere voorstellen van die algemene directie in verband met de procedure als dusdanig, meer tijd vergt om na te gaan wat de draagwijdte en concrete impact ervan is voor de ondernemingen en hun werknemers. In dit advies wenst hij zich bijgevolg hoofdzakelijk uit te spreken over de kwestie van de "e-Bonus" voor wat betreft de toetredingsakten en over de noodzakelijke wettelijke en technische omkadering om in een tweede fase al elektronische collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen mogelijk te maken.

Hij is evenwel van oordeel dat enkele technische aanpassingen die voortvloeien uit de praktijk van de administratie, al kunnen worden aangebracht aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 met het oog op administratieve vereenvoudiging.

Hij vindt ook dat een aantal andere aandachtspunten waarop in de adviesaanvraag gewezen wordt, verduidelijking vergen.

B. Het gebruik van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het kader van een procedure voor bedrijfssluiting of bij collectief ontslag

De Raad neemt er akte van dat sedert de adviesaanvraag het artikel 79 van de programmawet van 25 december 2017 bepaalt dat de werkgever die overgaat tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, geen niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen mag invoeren. Diezelfde bepaling voorziet erin dat de collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte blijft gelden als die werd neergelegd op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO vóór de aankondiging van het collectief ontslag met sluiting van de onderneming. Die maatregel is op 1 januari 2018 in werking getreden (artikel 80 van de programmawet van 25 december 2017).

De Raad benadrukt dat die beperking voor de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen enkel geldt tijdens de periode van het collectief ontslag. De Raad stelt daarbij vast dat de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, waarbij een toetredingsakte of collectieve arbeidsovereenkomst met een toekenningsplan wordt neergelegd door een onderneming die een collectief ontslag heeft aangekondigd, de registratie ervan opschort totdat het collectief ontslag en eventueel de bedrijfssluiting heeft plaatsgevonden.

De Raad wijst er evenwel op dat de procedure voor collectief ontslag niet noodzakelijkerwijs leidt tot een bedrijfssluiting. Hij stelt dus vast dat de werkgever na de herstructurering opnieuw niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kan invoeren.

C. De e-Bonus

1. Het principe van de e-Bonus

De Raad maakt uit de uitleg van de vertegenwoordigers van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO op dat de werkgevers (en hun sociale secretariaten) volgens dat project dat hij vanaf begin 2019 wil uitvoeren, verplicht zullen worden op termijn gebruik te maken van verplichte en gestandaardiseerde elektronische formulieren (modellen) van toetredingsakten in een eerste fase en vervolgens ook van collectieve arbeidsovereenkomsten met het oog op de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (e-Bonus).

Het zal om “intelligente” formulieren gaan, d.w.z. dat de werkgever of het sociaal secretariaat begeleid zal worden bij het correct invullen van de formulieren en dat ze zullen blokkeren indien men een rubriek vergeet of fouten maakt. Sommige rubrieken zullen evenwel automatisch worden ingevuld, via een kruising met de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Er wordt ook overwogen dat de correct ingevulde formulieren rechtstreeks worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO en sneller zullen worden doorgestuurd naar de bevoegde paritaire comités (zie punt 2.b. 1) b) hieronder voor de elektronische neerlegging en elektronische ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomsten).

De Raad onderschrijft dat voorstel en ondersteunt dat project. Hij vindt immers dat de elektronische formulieren van toetredingsakte (en later van collectieve arbeidsovereenkomst) voordelen inhouden voor zowel de administratie als de werkgevers. Het gaat met name om deze voordelen:

- Door de behandeling van de dossiers te vergemakkelijken en versnellen krijgt de administratie meer tijd en personeel vrij voor andere taken, zoals bepaald in de regelgeving. Het systeem zou overigens moeten voorzien in “blokkerende” fouten of vergetelheden, waardoor de administratie en de werkgevers geen met name (papieren) documenten meer zouden moeten uitwisselen in ieder geval voor wat betreft de voorwaarden qua vorm en dus zou minder tijd verloren mogen gaan;
- Voor de werkgevers zou dit ook tijdwinst en een administratieve vereenvoudiging opleveren, omdat sommige rubrieken automatisch worden ingevuld via een kruising met de gegevens van de KBO. Dat zal ook het risico op fouten en weigering van de toekenningsplannen in geval van neerlegging via toetredingsakte verkleinen. De werkgevers zouden bovendien eerder wanneer de stand van hun dossier kunnen raadplegen.

De Raad heeft bijgevolg beslist de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en de bijbehorende bijlagen aan te passen om de invoering van de e-Bonus mogelijk te maken. Hij wenst bovendien een aantal opmerkingen te maken over de verwezenlijking van dat project.

Bovendien constateert de Raad dat in een tweede fase ook een elektronisch standaardmodel van collectieve arbeidsovereenkomst zal worden opgemaakt. Hij vraagt dat dat voldoet aan dezelfde voorwaarden en criteria als die die zijn ingevoerd voor het elektronisch model van toetredingsakte.

Tot slot wijst de Raad erop dat op termijn een digitaal platform zal worden opgezet om een portaal sociaal overleg te creëren in het kader van een globaler moderniseringsproject van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekking van de FOD WASO.

De e-bonussen (toetredingsakten en collectieve arbeidsovereenkomsten) zullen in dat digitale platform geïntegreerd worden. Er wordt dus een elektronisch loket ter beschikking gesteld, waardoor dossiers in verband met niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen beter en sneller kunnen worden behandeld.

2. Invoering van de e-Bonus

a. Aanpassingen aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en de bijbehorende bijlagen

De Raad wijst erop dat er aanpassingen moeten worden aangebracht aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen met het oog op de elektronische formulieren / modellen van toetredingsakten in een eerste fase en vervolgens van de collectieve arbeidsovereenkomsten in een tweede fase.

Hij heeft dus op 27 november 2018 de collectieve arbeidsovereenkomst 90/3 aangenomen. Die vervangt artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, die voorziet in de verplichte vermeldingen van de toetredingsakte teneinde met name de elektronische ondertekening van die toetredingsakte mogelijk te maken. Die nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst zal op 1 januari 2019 in werking treden. De Raad vraagt dat de FOD WASO op zijn webpagina in verband met de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen duidelijk vermeldt dat de modellen van toetredingsakte en collectieve arbeidsovereenkomst werden aangepast en dat vanaf 1 januari 2019 verplicht moet worden gebruikgemaakt van de nieuwe modellen.

De commentaren onder de artikelen 5 en 12 worden vervangen om aan te geven dat de verplichte formulieren / modellen van toetredingsakten (voor de eerste fase) en van collectieve arbeidsovereenkomsten (voor de tweede fase), zodra ze zijn ingevuld, moeten worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, volgens de door die laatste voorziene modaliteiten, namelijk hetzij via de post in geval van een papieren formulier, hetzij op een andere manier, eventueel elektronisch, die door de FOD op zijn website wordt aangegeven (<http://werk.belgie.be>).

Bovendien wordt een commentaar bijgevoegd onder bovengenoemd artikel 13 om met name te verduidelijken dat diverse andere rubrieken, zoals het adres van de onderneming, automatisch kunnen worden ingevuld via het KBO-nummer, indien er gebruik wordt gemaakt van het elektronische model van toetredingsakte. Eventuele brieven zullen overigens naar dat ene adres worden gestuurd.

Daarnaast worden een aantal verklaringen van de werkgever toegevoegd of verduidelijkt op de formulieren, met name ingevolge de aanneming van het voornoemde artikel 79 van de programmawet van 25 december 2017.

b. Voorwaarden waaraan moet worden voldaan met het oog op de elektronische formulieren en door te voeren technische en praktische aspecten

De Raad merkt op dat aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan met het oog op elektronische formulieren die alle vereiste garanties bieden (in verband met de elektronische handtekening en de integriteit van het formulier en de toetredingsakte (eerste fase) of de collectieve arbeidsovereenkomst (tweede fase) die het bevat). Hij wijst er ook op dat de elektronische formulieren gemakkelijk en zo vlot mogelijk in te vullen moeten zijn. Zo zou in het elektronische formulier best een aantal links naar relevante websites worden opgenomen, met name wat betreft de vrijgestelde fiscale en sociale plafonds.

1) Elektronische handtekening en integriteit van de formulieren

- a) De Raad stelt vast dat de FOD WASO, samen met de FOD Financiën, technische oplossingen onderzoekt met het oog op een elektronische ondertekening en de garantie van de identiteit van de gebruiker van het toekomstige elektronische platform van de FOD WASO.

Volgens de informatie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO wordt overwogen om in twee fasen te werken. De identificatie zou in eerste instantie enkel door middel van de elektronische identiteitskaart gebeuren via het systeem FEDIAM/FAS (Federal Identity and Access Management). De oorsprong en integriteit van de informatie zouden gegarandeerd worden via een uniek neerlegingsnummer, via "alleen lezen"-documenten, via versleuteling via een HASH-code (cryptografiefunctie).

In een latere fase is voorzien in een controle van de mandaten (via CSAM, dat een geheel van afspraken, regels en diensten verzamelt om het identiteits- en toegangsbeheer binnen e-government te organiseren of via FEDI-AM (FOD Financiën) die over een dienst beschikt waar de mandaten kunnen worden gecontroleerd - de technische keuze tussen beide mogelijkheden moet nog gebeuren) bijvoorbeeld voor de mandaten tussen de werkgevers en de sociaal secretariaten zodat een toekenningsplan kan worden neergelegd in naam van een welbepaald bedrijf. Die initiatieven worden ondersteund door de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA).

Het is dus de bedoeling er zeker van te zijn dat de persoon die zich identificeert, wel degelijk is wie hij pretendeert te zijn en de integriteit van het formulier en de gegevens erop (met inbegrip van de toetredingsakte in de eerste fase of van de collectieve arbeidsovereenkomst in de tweede fase) te garanderen: het moet dus worden bewaard in een identificeerbare vorm en ter beschikking worden gesteld van de bevoegde personen, zonder risico op vervalsing.

Bovendien zal een contactpunt (helpdesk) ter beschikking worden gesteld van de gebruikers, die in geval van ICT-moeilijkheden oplossingen kan aanreiken. Het betreft de bestaande helpdesk bij de FOD Financiën. Er moet worden gezorgd voor kwaliteitscontrole.

- b) De Raad herinnert eraan dat hij zich over de elektronische handtekening en integriteit van de documenten al heeft uitgesproken met name in zijn advies nr. 1.972 van 23 februari 2016 betreffende de uitzendarbeid en de 48-urenregel, waarin hij het toenmalige juridische kader beschrijft en voorstellen voor wetswijzigingen formuleert om technische oplossingen voor elektronische ondertekeningen als alternatief voor of aanvulling van de elektronische identiteitskaart mogelijk te maken, alsook beschouwingen betreffende de integriteit van de documenten.

Hij stelt vast dat het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie sindsdien wordt geregeld door hoofdstuk 5 van de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, overeenkomstig het positieve advies dat de Raad daarover gaf in zijn advies nr. 2.040 van 28 juni 2017 betreffende een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk.

De Raad vraagt dat die laatste wetgeving, en voornamelijk de technische oplossingen voor de elektronische ondertekening en archivering (garantie van de integriteit van de documenten) die ze organiseert, als model dient voor de e-Bonus, waardoor die oplossingen geharmoniseerd zouden kunnen worden en het voor de werkgevers en hun dienstverrichters makkelijker wordt om ze goed toe te passen en te begrijpen.

Zo zal de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités moeten worden aangepast met het oog op de elektronische ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van toekenningsplannen voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en de elektronische neerlegging ervan bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

De Raad wijst er voorts op dat de elektronische ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van toekenningsplannen voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor een aantal problemen zorgt, onder meer van technische aard, die momenteel worden onderzocht. Hetzelfde geldt voor de mandaten van de ondertekenaars. De Raad heeft vernomen dat die analyse in de loop van 2019 zou worden voortgezet met de bedoeling hiermee vanaf 2020 van start te gaan.

De Raad steunt dat proces en vraagt dat het regelgevend en wettelijk kader, alsook de technische aspecten tijdig worden ingevoerd voor het goede verloop van dat project. De Raad vraagt om nauw betrokken te worden bij dat proces en om in het bijzonder tijdig te worden geraadpleegd over de wetsaanpassingen die moeten gebeuren.

Hij is bovendien van oordeel dat de elektronische ondertekening en neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van toekenningsplannen voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet dienen als systeemtest voor een globaler project met betrekking tot alle collectieve arbeidsovereenkomsten. De Raad stelt ook vast dat een dergelijke dynamiek eveneens kadert binnen het project voor een portaal sociaal overleg en binnen punt D.2 van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2017 voor de periode 2017-2018 met betrekking tot administratieve vereenvoudiging.

De Raad vindt dat, ongeacht de kwestie van de in punt 4) hierna uiteengezette kwestie van de mandaten, het elektronische (of papieren) formulier door de werkgever alleen, geldig moet worden gevalideerd en ondertekend.

2) Vaste datum en bericht van ontvangst

De Raad stelt vast dat als een werkgever het papieren model van collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte, met toekenningsplan, neerlegt bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, hij daarvan het bewijs kan leveren via een per post aangetekende zending, eventueel met bericht van ontvangst. Met die aangetekende zending kan ook vaste datum gegeven worden aan de neerlegging bij die griffie.

Wat de elektronische formulieren betreft, wijst de Raad erop dat ook voorzien moet worden in functies waarmee enerzijds de neerlegging via de website van de FOD WASO bewezen kan worden en anderzijds een vaste datum verzekerd wordt.

De Raad vraagt in dat verband om een “print”-functie en een andere downloadfunctie te voorzien, vóór ondertekening voor de aanplakking in de onderneming en na ondertekening, alsook om een systeem van bevestiging / bericht van ontvangst van de neerlegging, bijvoorbeeld via een automatische e-mail of af te drukken pop-upvenster dat meteen op het scherm verschijnt ingevolge de elektronische verzending (neerlegging) van het formulier. Dat bericht van ontvangst moet bovendien de vaste datum van die neerlegging vastleggen. Er zou ook moeten worden voorzien in een functie om het formulier / toekenningsplan te delen.

In geval van een technisch probleem dat toe te schrijven is aan het elektronische systeem dat ter beschikking wordt gesteld van de werkgevers, bijvoorbeeld indien de website van de FOD WASO en op termijn de portaal-site sociaal overleg of het elektronische loket van de FOD WASO niet beschikbaar of geblokkeerd is, vraagt de Raad dat automatisch een bericht wordt gegenereerd waarin die storing en de gegevens van de bovengenoemde helpdesk worden vermeld.

Een dergelijke storing zou geen impact mogen hebben op de tijdberekening van het derde van de referteperiode bepaald door artikel 8, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (de effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tot een derde van de in het toekenningsplan bepaalde referteperiode).

3) Gemak en vlotheid bij het invullen van de formulieren

- a) De Raad benadrukt dat de modellen van formulieren die gevoegd zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, zoals vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3, verplichte vermeldingen bevatten. De lay-out van die formulieren kan evenwel worden aangepast zodat ze overeenstemt met een digitale omgeving, in zoverre de rubrieken en bewoordingen worden nageleefd.
- b) De Raad maakt uit de gekregen informatie op dat een aantal rubrieken van die formulieren “blokkerend” zijn, d.w.z. dat de formulieren niet kunnen worden verstuurd en dus niet kunnen worden neergelegd als die rubrieken verkeerd worden ingevuld of blanco worden gelaten.

De Raad is van oordeel dat met een dergelijke functie het invullen van het formulier vereenvoudigd wordt en fouten vermeden worden, waardoor zowel de administratie als de werkgevers tijd besparen en het risico verkleint dat het toekenningsplan geweigerd wordt in geval van een indiening via toetredingsakte.

De Raad vindt evenwel dat er automatisch een bericht op het scherm moet verschijnen als de “blokkerende” functie in werking treedt, waarin duidelijk de geconstateerde tekortkoming wordt vermeld.

De Raad voegt eraan toe dat de rubriek “Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers” zeker één van de blokkerende rubrieken moet zijn. Bovendien moet een technische en gebruiksvriendelijke oplossing worden gevonden om de werkgevers, met name zij die niet over een sociaal secretariaat beschikken, te helpen het/de nummer(s) van hun paritaire comité(s) correct in te vullen. Het kan gaan om een keuzemenu met de nummers en de namen van de paritaire comités, zoals die al beschikbaar zijn op de website van de FOD WASO. De Raad vraagt verder om te voorzien in een voldoende aantal velden zodat die vermeldingen gemakkelijk op het elektronische formulier kunnen worden aangebracht.

- c) Nog met het oog op gemak en vlotheid bij het invullen van die formulieren, en meer gebruiksvriendelijkheid stelt de Raad voor praktische technische oplossingen goed te keuren, eventueel in de vorm van een keuze- of pop-menu (vensters) met bijkomende aanwijzingen of uitleg, velden die rood worden als ze vergeten worden of verkeerd worden ingevuld (foutmeldingen) enz. De Raad wijst erop dat de werkgevers zo geholpen moeten worden om eventuele vergetelheden of vergissingen te vermijden, met name de rubrieken, zoals de rubriek “doelstellingen”, waarvoor een gedetailleerdere beschrijving nodig is.

- d) De Raad heeft ook vernomen dat een aantal rubrieken automatisch zullen worden ingevuld. Volgens hem is dat eveneens een administratieve vereenvoudiging. Zo stelt hij vast dat eens het nummer van identificatie bij de KBO is vermeld, een aantal rubrieken, zoals het adres van de onderneming, automatisch worden ingevuld. Eventuele brieven zullen bovendien naar het in de KBO vermelde adres worden gestuurd.

- e) Wanneer er documenten bij het formulier moeten worden gevoegd, vindt de Raad dat er een bericht zou moeten verschijnen (pop-up) om de aandacht van de werkgever te trekken en die documenten zouden in een later stadium van de invoering van het project e-Bonus moeten kunnen worden gedownload en via een in het formulier ingevoerde functie verstuurd moeten kunnen worden.

Het gaat hier om eventuele bestaande voordeelsystemen die het plan vervangt als die systemen voorheen werden ingevoerd buiten het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en in een latere invoeringsfase van het project e-bonus, het opmerkingenregister.

4) De mandaten

De Raad benadrukt dat er in een latere fase van de invoering van het project e-Bonus moet worden voorzien in een controle van de mandaten en de dienstverrichters (voornamelijk de sociale secretariaten) moeten de formulieren op een geldige manier in naam van de werkgever kunnen invullen, zoals dat het geval was voor de socialezekerheidsmandaten. De Raad herinnert er evenwel aan dat het elektronische (of papieren) formulier door de werkgever alleen, geldig gevalideerd en ondertekend moet worden, en bijgevolg de collectieve arbeidsovereenkomst (in een tweede fase voor wat betreft de elektronische collectieve arbeidsovereenkomst) of de toetredingsakte die het formulier bevat (alsook het toekenningsplan).

In dat verband voert de Raad aan dat de, voornamelijk door de RSZ, opgedane ervaring op het vlak van de vereenvoudiging van de sociale administratie voor de werkgevers, als referentiemodel zou kunnen dienen. De Raad wijst er wel op dat de ervaring leert dat dat proces enige tijd vergt alvorens het optimaal werkt.

c. Het naast elkaar bestaan van papieren en elektronische formulieren

- 1) De Raad neemt nota van de bezorgdheid van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO dat er geen twee vormen (papier en digitaal) naast elkaar mogen bestaan van formulieren van collectieve arbeidsovereenkomsten (in een tweede fase) en toetredingsakten met het oog op de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, wat de taak van die diensten, en onder andere van de griffie ervan, complexer en zwaarder zou kunnen maken.

De Raad kan het ermee eens zijn dat dat dubbele circuit wordt afgeschaft. Hij vindt wel dat, net als bij de andere overgangen van cheques (maaltijdcheques, ecocheques) of papieren documenten (met name in het kader van de vereenvoudiging van de sociale administratie voor de werkgevers) naar elektronische cheques of documenten, de werkgevers een redelijke termijn moeten krijgen om de nodige aanpassingen te doen. In dat verband is de Raad van oordeel dat de, voornamelijk door de RSZ, opgedane ervaring op het vlak van e-government, als referentiemodel zou kunnen dienen. Hij vraagt dus om een periode afhankelijk van het groeipercentage van de elektronische formulieren ten opzichte van de papieren formulieren, uit te trekken alvorens er volledig en definitief wordt overgestapt op die elektronische formulieren.

- 2) Daartoe vraagt de Raad dat de FOD WASO zorgt voor een jaarlijkse rapportering met het oog op een meting van het aantal toetredingsakten en collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en de vordering van de overgang naar digitale toetredingsakten (eerste fase) en collectieve arbeidsovereenkomsten (tweede fase).

D. De technische aanpassingen aangebracht aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

De Raad wijst erop dat hij om advies werd gevraagd over voorstellen om de huidige administratieve procedure voor registratie, neerlegging en controle van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen te verbeteren en optimaliseren en dat het merendeel daarvan volgens hem grondig moet worden geanalyseerd. Hij stelt echter vast dat sommige voorstellen technisch van aard zijn en dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 al kan worden aangepast teneinde tegemoet te komen aan een aantal bekommernissen van de administratie en te zorgen voor administratieve vereenvoudiging.

1. Zo heeft de Raad 9° “geldigheidsduur van het plan” opgeheven in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, dat de verplichte vermeldingen bepaalt van het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. Die bepaling zorgt immers voor verwarring bij tal van werkgevers met de duur van de toetredingsakte of collectieve arbeidsovereenkomst, die ze in de praktijk vaak overlapt.
2. De Raad heeft bovendien artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, dat betrekking heeft op de wijzigingen van de te bereiken doelstellingen of niveaus, aangevuld met een nieuwe paragraaf 3 om aan te geven dat die wijzigingen slechts de toekomst kunnen betreffen, en dat ze met andere woorden geen betrekking kunnen hebben op een referentieperiode die al verstreken is of die aan de gang is.

Dit om te vermijden dat te bereiken doelstellingen of niveaus gaandeweg worden gewijzigd als overduidelijk blijkt dat ze niet behaald kunnen worden, teneinde ze terug te brengen tot een doelstelling of niveau die/dat reeds behaald of bijna behaald is.
