

Die Anwendung dieses Satzes kann für diese Bauträger zwar einen Wettbewerbsnachteil gegenüber den Bauträgern zur Folge haben, die ihre Neubauprojekte in Anwendung des ermäßigten Mehrwertsteuersatzes verkaufen können, jedoch macht diese Anwendung es ihnen weder außergewöhnlich schwierig noch unmöglich, ein Neubauprojekt zu realisieren oder die realisierten Wohneinheiten zu verkaufen.

B.8. Die klagenden Parteien machen schließlich geltend, dass das sogenannte « Zugeständnis der Verwaltung » in Punkt 5.1 des Rundschreibens 2021/C/18 vom 25. Februar 2021 « über den vorübergehend ermäßigten Mehrwertsteuersatz für den Abriss und Wiederaufbau von Wohnungen im gesamten Staatsgebiet Belgiens sowie ihre Lieferung » den angefochtenen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung noch verstärkte. Dieses Zugeständnis der Verwaltung beinhaltet, dass der ermäßigte Mehrwertsteuersatz von 6 Prozent auf Projekte Anwendung findet, bei denen der Abriss durch den Grundeigentümer erfolgt ist und der Wiederaufbau durch einen Bauträger realisiert wird, wenn drei kumulative Voraussetzungen erfüllt sind: es ist vor dem 1. Januar 2021 eine Ursache für die Fälligkeit der Mehrwertsteuer eingetreten, es liegt eine « Einheit des Projekts » vor und der Grundeigentümer und der Bauträger sind « verbundene Parteien ».

Sofern die klagenden Parteien beanstanden, dass dieses Zugeständnis der Verwaltung keine Anwendung finde, wenn der Grundeigentümer und der Bauträger keine verbundenen Parteien seien, wenden sie sich gegen einen Behandlungsunterschied, der nicht aus der angefochtenen Bestimmung hervorgeht, sondern aus dem vorerwähnten Rundschreiben. Folglich fällt dies nicht in die Zuständigkeit des Gerichtshofs.

B.9. Der Klagegrund ist unbegründet.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

weist die Klage zurück.

Erlassen in niederländischer, französischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 21. April 2022.

Der Kanzler,

F. Meersschant

Der Präsident,

L. Lavrysen

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2022/42498]

20 OKTOBER 2022. — Ministerieel besluit tot goedkeuring van het Bijzonder Nood- en Interventieplan (BNIP) « Terrorisme » van de Hoge Ambtenaar van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad

De Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing,

Gelet op artikel 9 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 mei 2019 betreffende de noodplanning en het beheer van noodsituaties op het gemeentelijk en provinciaal niveau en betreffende de rol van de burgemeesters en de provinciegouverneurs in geval van crisisgebeurtenissen en -situaties die een coördinatie of een beheer op nationaal niveau vereisen;

Overwegende het koninklijk besluit van 18 mei 2020 tot vaststelling van het nationaal noodplan betreffende de aanpak van een terroristische gijzelneming of terroristische aanslag;

Overwegende het BNIP « Terrorisme », voorgelegd door de Hoge Ambtenaar van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad,

Besluit :

**Enig artikel.** Het BNIP « Terrorisme » van de Hoge Ambtenaar van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad wordt goedgekeurd vanaf de inwerkingtreding van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 oktober 2022.

De Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing,

A. VERLINDEN

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2022/42498]

20 OCTOBRE 2022. — Arrêté ministériel portant approbation du Plan Particulier d'Urgence et d'Intervention (PPUI) « Terrorisme » du Haut Fonctionnaire de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale

Le Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique,

Vu l'article 9 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile ;

Vu l'arrêté royal du 22 mai 2019 relatif à la planification d'urgence et la gestion de situations d'urgence à l'échelon communal et provincial et au rôle des bourgmestres et des gouverneurs de province en cas d'événements et de situations de crise nécessitant une coordination ou une gestion à l'échelon national ;

Considérant l'arrêté royal du 18 mai 2020 portant fixation du plan d'urgence national relatif à l'approche d'une prise d'otage terroriste ou d'un attentat terroriste ;

Considérant le PPUI « Terrorisme », soumis par le Haut Fonctionnaire de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale,

Arrête :

**Article unique.** Le PPUI « Terrorisme » du Haut Fonctionnaire de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale est approuvé à compter de l'entrée en vigueur de cet arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 octobre 2022.

Le Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique,

A. VERLINDEN

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2022/31709]

1 MEI 2022. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/4 van 22 februari 2022, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voor- delen (1)

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2022/31709]

1<sup>er</sup> MAI 2022. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 90/4 du 22 février 2022, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;  
Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/4 van 22 februari 2022, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 1 mei 2022.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage

**Nationale Arbeidsraad**

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/4 van 22 februari 2022*

Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (Overeenkomst geregistreerd op 29 mars 2022 onder het nummer 171512/CO/300)

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, geregistreerd op 8 januari 2008 onder het nummer 86253/CO/300, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010, geregistreerd op 18 januari 2011 onder het nummer 102838/CO/300 en door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 van 27 november 2018, geregistreerd op 5 december 2018 onder het nummer 149339/CO/300;

Overwegende het advies nr. 2.275 van 22 februari 2022 van de Nationale Arbeidsraad, dat ertoe strekt de grondbeginselen van het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te herhalen en te verduidelijken aan welke voorwaarden en criteria de te bereiken doelstellingen moeten voldoen om in overeenstemming te zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90;

Overwegende dat deze verduidelijkingen aanpassingen vereisen aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en diens bijlagen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen;
  - De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;
  - De Boerenbond;
  - "La Fédération wallonne de l'Agriculture";
  - De Unie van de socialprofitondernemingen;
  - Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
  - Het Algemeen Belgisch Vakverbond;
  - De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;
- op 22 februari 2022 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Vu la demande du Conseil national du Travail;  
Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 90/4 du 22 février 2022, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

**Art. 2.** Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 1<sup>er</sup> mai 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

**Conseil national du Travail**

*Convention collective de travail n° 90/4 du 22 février 2022*

Modification de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats (Convention enregistrée le 29 mars 2022 sous le numéro 171512/CO/300)

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats;

Vu la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, enregistrée le 8 janvier 2008 sous le numéro 86253/CO/300, modifiée par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010, enregistrée le 18 janvier 2011 sous le numéro 102838/CO/300 et par la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 enregistrée le 5 décembre 2018 sous le numéro 149339/CO/300;

Considérant l'avis n° 2.275 du 22 février 2022 du Conseil national du Travail, qui vise à réaffirmer les principes fondamentaux du système des avantages non récurrents liés aux résultats et à clarifier les conditions et critères auxquels doivent répondre les objectifs à atteindre, pour être conformes à la convention collective de travail n° 90;

Considérant que ces clarifications nécessitent des adaptations à la convention collective de travail n° 90 et à ses annexes.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique;
  - les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;
  - "de Boerenbond";
  - la Fédération wallonne de l'Agriculture;
  - l'Union des entreprises à profit social;
  - 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 22 février 2022, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Artikel 1. De titel van afdeling III van hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt vervangen door onderstaande titel :

“Afdeling III - Uitgesloten doelstellingen, doelstellingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, en doelstellingen in verband met mobiliteit”

Art. 2. Artikel 10bis van diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepaling :

“Art. 10bis. § 1. De doelstellingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval, en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen I.2.8 tot 10 van de Codex over het welzijn op het werk.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen moeten de doelstellingen en acties insluiten die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico's).

§ 3. Wanneer het toekenningsplan voorziet in doelstellingen zoals bepaald in de §§ 1 en 2 van onderhavig artikel, moeten het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan tegelijkertijd met de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte die het toekenningsplan bevat, toegezonden worden aan de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”

Art. 3. In afdeling III van hoofdstuk IV van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 10ter ingevoegd, luidende :

“Art. 10ter. De doelstellingen in verband met mobiliteit zijn enkel toegelaten indien fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.”

Art. 4. Artikel 13, 12° van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt als volgt aangevuld :

“en dat wanneer een dergelijk plan bestaat, het tegelijkertijd met de toetredingsakte, werd verstuurd naar de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”

Art. 5. Artikel 13 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een 14°, luidende :

“14° overeenkomstig artikel 10 ter van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de verklaring dat er fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.”.

Art. 6. Artikel 14 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een tweede lid, luidende :

“Overeenkomstig artikel 10 bis, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moeten, wanneer het toekenningsplan dat is vervat in de toetredingsakte doelstellingen vaststelt met betrekking tot het welzijn op het werk, het globaal preventieplan en het lopende jaaractieplan, tegelijkertijd met de toetredingsakte, eveneens worden verstuurd naar de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”.

Art. 7. Artikel 15, § 1 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een 4°, dat als volgt luidt :

“4° in geval van doelstellingen gekoppeld aan het welzijn op het werk, of het globaal preventieplan en het lopende jaaractieplan tegelijkertijd met de toetredingsakte werden verstuurd naar de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”.

Art. 8. In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden bijlage 1 (model voor het neerleggen van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in ondernemingen) en bijlage 2 (model van toetredingsakte tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) vervangen door de bijlage 1 (model van collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering

Article 1<sup>er</sup>. L'intitulé de la section III du chapitre IV de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats est remplacé par l'intitulé suivant :

« Section III - Objectifs exclus, objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, en ce compris ceux concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence et objectifs en lien avec la mobilité »

Art. 2. L'article 10bis de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 10bis. § 1<sup>er</sup>. Les objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, en ce compris ceux concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence, ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles I.2.8 à 10 du Code du bien-être au travail.

§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence doivent inclure 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).

§ 3. Lorsque le plan d'octroi prévoit des objectifs tels que visés aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 du présent article, le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, doivent être transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en même temps que la convention collective de travail ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. »

Art. 3. Un article 10ter, rédigé comme suit, est inséré dans la section III du chapitre IV de la même convention collective de travail :

« Art. 10ter. Les objectifs en lien avec la mobilité ne sont admis que lorsque des indemnités vélo sont octroyées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail à vélo. »

Art. 4. L'article 13, 12° de la même convention collective de travail est complété comme suit :

« et que si un tel plan existe, il a été transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en même temps que l'acte d'adhésion. »

Art. 5. L'article 13 de la même convention collective de travail est complété par un 14°, rédigé comme suit :

« 14° conformément à l'article 10 ter de la présente convention collective de travail, la déclaration que des indemnités vélo sont octroyées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail à vélo. »

Art. 6. L'article 14 de la même convention collective de travail est complété par un second alinéa, rédigé comme suit :

« Conformément à l'article 10 bis, § 3 de la présente convention collective de travail, lorsque le plan d'octroi contenu dans l'acte d'adhésion prévoit des objectifs liés au bien-être au travail, le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, doivent également être transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en même temps que l'acte d'adhésion. »

Art. 7. L'article 15, § 1<sup>er</sup> de la même convention collective de travail est complété par un 4° rédigé comme suit :

« 4° en cas d'objectifs liés au bien-être au travail, si le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours ont été transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en même temps que l'acte d'adhésion. »

Art. 8. Dans la même convention collective de travail, l'annexe 1<sup>re</sup> (modèle en vue du dépôt de la convention collective de travail instaurant dans les entreprises des avantages non récurrents liés aux résultats) et l'annexe 2 (modèle d'acte d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats) sont remplacées par les annexes 1 (modèle de convention collective de travail instaurant des

van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en 2 (model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) die bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn gevoegd.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Ze treedt in werking op 22 februari 2022.

Deze overeenkomst kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 1 mei 2022.

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

---

avantages non récurrents liés aux résultats) et 2 (modèle d'acte d'adhésion et de plan d'octroi instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats) jointes à la présente convention collective de travail.

Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 22 février 2022.

Elle pourra, en tout ou en partie, 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 indiquer, par lettre ordinaire adressée au président du Conseil national du Travail, 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.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> mai 2022.

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

---

**BIJLAGE 1****Model van cao tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen**

**Neer te leggen** op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, HETZIJ Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel HETZIJ op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch<sup>1</sup>.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken<sup>2</sup>.

Let op! De registratie van de cao door de griffie betekent enkel dat de cao voldoet aan de vormvereisten voorgeschreven door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De administratie doet hiermee geen uitspraak over de conformiteit van de cao met de reglementering inzake de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

**Tussen** de werkgever(s) :

- \* Naam onderneming : .....
- \* Adres<sup>3</sup> : .....
- \* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) : .....
- \* KBO-nummer : .....
- \* Vestigingseenheidsnummer van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is<sup>4</sup> : .....
- \* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers :  
.....

**En**

<sup>1</sup> Zie de website van de FOD : <http://www.werk.belgie.be>

<sup>2</sup> Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

<sup>3</sup> Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

<sup>4</sup> Overeenkomstig artikel 16, 9° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat luidt als volgt : “In de overeenkomst moet het volgende voorkomen :

9° het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of voor een groep van ondernemingen;  
de vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is, in de gevallen dat de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat.”

Daaruit vloeit voort dat als de cao van toepassing is op alle bestaande en toekomstige vestigingen, de vermelding van het KBO-nummer volstaat. Is de cao slechts van toepassing op een aantal vestigingen, dan moet ook het vestigingseenheidsnummer ervan worden vermeld.

\* Naam werknemersorganisatie(s) :

.....

\* Adres :

.....

.....

\* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) :

.....

.....

1. De werkgever verklaart dat de onderneming WEL / NIET is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald 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.<sup>5</sup>

*Indien de onderneming is overgegaan tot die procedure, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de cao.*

2. De werkgever verklaart dat het huidige stelsel :

WEL / NIET een bestaand stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vervangt <sup>6</sup>

of

WEL / NIET een eerdere geregistreerde cao vervangt die voorziet in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

*In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bij de cao te worden gevoegd.*

*In geval van een eerdere geregistreerde cao dient de datum van ondertekening ervan en het registratienummer van die cao vermeld te worden.*

---

<sup>5</sup> Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

<sup>6</sup> Zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

3. De werkgever verklaart dat er WEL EEN / GEEN preventieplan en lopend jaaractieplan in de onderneming BESTAAT en dat hij, wanneer dergelijke plannen bestaan, die tegelijkertijd met deze collectieve arbeids-overeenkomst bezorgt aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.<sup>7</sup>
4. De werkgever verklaart dat er WEL / GEEN fietsvergoedingen worden uitbetaald aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.<sup>8</sup>

**Werd overeengekomen wat volgt :**

Artikel 1 : Deze overeenkomst is van toepassing op<sup>9</sup> :

.....

.....

Artikel 2 : Aantal betrokken werknemers<sup>10</sup> op het moment van de opmaak van de cao :

.....

Artikel 3 : Doelstelling(en) :

.....

.....

.....

<sup>7</sup> Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald :

“§ 1. De doelstellingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval, en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen I.2.8 tot 10 van de Codex over het welzijn op het werk.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen moeten de doelstellingen en acties insluiten die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico's).

§ 3. Wanneer het toekenningsplan voorziet in doelstellingen zoals bepaald in de §§ 1 en 2 van onderhavig artikel, moeten het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan tegelijkertijd met de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte die het toekenningsplan bevat, toegezonden worden aan de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”

<sup>8</sup> Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 ter van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald : “De doelstellingen in verband met mobiliteit zijn enkel toegelaten indien fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.”

<sup>9</sup> Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende: “Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.”

<sup>10</sup> Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

Artikel 4 : Referteperiode(s) :

.....  
.....  
.....

Artikel 5 : Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn.

\* Methode van follow-up :

.....

\* Methode van controle :

.....  
.....

Artikel 6 : Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten<sup>11</sup>:

.....  
.....

Artikel 7 : Voordelen die kunnen worden toegekend :

.....  
.....

Artikel 8 : Wijze van berekening van die voordelen :

.....  
.....

Artikel 9 : Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen

\* Tijdstip van betaling :

.....

\* Wijze van betaling :

.....

---

<sup>11</sup> Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming en het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.



Artikel 10 : Duur van de overeenkomst

\* Deze overeenkomst treedt in werking op :

.....

\* En<sup>12</sup> :

- eindigt op (voor de overeenkomsten van bepaalde tijd) :

.....

Of

- is van onbepaalde tijd .....

Artikel 11<sup>13</sup> : Opzeggingsbeding, ENKEL indien de overeenkomst geldig is voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding :

\* de wijze van opzegging : .....

\* de termijnen van opzegging : .....

Opgemaakt te ..... op .....

Voor de werkgever(s) :

Voor de werknemersorganisatie(s) :

.....

.....

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 1 mei 2022.

De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

<sup>12</sup> Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde tijd" worden aangevinkt.

<sup>13</sup> Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor overeenkomsten van bepaalde tijd zonder verlengingsbeding.

**BIJLAGE 2****Model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen**

**Neer te leggen** op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, HETZIJ Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel HETZIJ op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch<sup>1</sup>.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken<sup>2</sup>.

**I. Identificatie van de onderneming**

\* Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming :

.....

\* Naam van de onderneming :

.....

\* Adres<sup>3</sup> :

.....

.....

\* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) :

.....

.....

\* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers :

.....

<sup>1</sup> Zie de website van de FOD : <http://www.werk.belgie.be>

<sup>2</sup> Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

<sup>3</sup> Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

## II. Verklaringen van de werkgever

1. De werkgever verklaart dat de onderneming WEL / NIET is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald 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.<sup>4</sup>

*Indien de onderneming is overgegaan tot die procedure, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de toetredingsakte.*

2. De werkgever verklaart dat het huidige stelsel WEL / NIET een bestaand stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vervangt.

*In geval van omzetting van een bestaand stelsel dat is ingevoerd buiten het kader van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, moet dat worden bijgevoegd<sup>5</sup>.*

3. In de onderneming bestaat WEL / NIET een vakbondsafvaardiging voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd.

*Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het plan via cao te worden ingevoerd.*

4. De werkgever verklaart dat WEL / GEEN opmerkingen werden gemaakt in het register.

Indien het register WEL opmerkingen bevat, verklaart de werkgever dat het register aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten werd bezorgd. Indien er opmerkingen werden gemaakt, verklaart de werkgever dat de uiteenlopende standpunten WEL / NIET werden verzoend.

*Indien de uiteenlopende standpunten niet werden verzoend, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de toetredingsakte.*

---

<sup>4</sup> Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

<sup>5</sup> Zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

5. De werkgever verklaart dat er WEL EEN / GEEN preventieplan en lopend jaaractieplan in de onderneming bestaat en dat hij, wanneer dergelijke plannen bestaan, die tegelijkertijd met deze toetredingsakte bezorgt aan de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.<sup>6</sup>
6. De werkgever verklaart dat er WEL / GEEN fietsvergoedingen worden uitbetaald aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.<sup>7</sup>

Artikel 1 : Toepassingsgebied

- \* Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria<sup>8</sup> :

.....  
 .....

- \* Aantal betrokken werknemers<sup>9</sup> op het ogenblik van de opmaak van het plan :

.....

Artikel 2: Doelstelling(en) :

.....  
 .....  
 .....

---

<sup>6</sup> Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:  
 “§ 1. De doelstellingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval, en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen I.2.8 tot 10 van de Codex over het welzijn op het werk.  
 § 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen moeten de doelstellingen en acties insluiten die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico's).  
 § 3. Wanneer het toekenningsplan voorziet in doelstellingen zoals bepaald in de §§ 1 en 2 van onderhavig artikel, moeten het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan tegelijkertijd met de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte die het toekenningsplan bevat, toegezonden worden aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”

<sup>7</sup> Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 ter van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald: “De doelstellingen in verband met mobiliteit zijn enkel toegelaten indien fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.”

<sup>8</sup> Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende: “Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.”

<sup>9</sup> Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

Artikel 3: Referteperiode(s) :

.....  
.....  
.....

Artikel 4 : Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn

\* Methode van follow-up :

.....

\* Methode van controle :

.....

Artikel 5 : Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten<sup>10</sup> :

.....  
.....  
.....

Artikel 6 : Voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend :

.....  
.....  
.....

Artikel 7 : Wijze van berekening van die voordelen :

.....  
.....  
.....

Artikel 8 : Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen

\* Tijdstip van betaling :

.....

\* Wijze van betaling :

.....

---

<sup>10</sup> Indien het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

## Artikel 9 : Duur van de toetredingsakte

\* Deze toetredingsakte treedt in werking op :

.....

\* En<sup>11</sup> :

- eindigt op (voor de toetredingsakten van bepaalde duur) :

.....

Of

- Is van onbepaalde duur .....

Artikel 10<sup>12</sup>: Opzeggingsbeding, ENKEL indien de toetredingsakte geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding :

\* de wijze van opzegging :

.....

\* de termijnen van opzegging :

.....

Opgemaakt te ..... op .....

Voor de werkgever

.....

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 1 mei 2022.

De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

<sup>11</sup> Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de toetredingsakte van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel “Is van onbepaalde duur” worden aangevinkt.

<sup>12</sup> Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor toetredingsakten van bepaalde duur zonder verlengingsbeding.

## ANNEXE 1

**Modèle de CCT instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats**

**À déposer** au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, SOIT rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles SOIT par un autre biais, éventuellement électronique, précisé par le SPF<sup>1</sup>.

Cette CCT doit être déposée au Greffe avant qu'un tiers de la période de référence dans laquelle les objectifs doivent être atteints, ne soit écoulé<sup>2</sup>.

Attention ! L'enregistrement de la CCT par le Greffe signifie uniquement que la CCT satisfait aux conditions de forme prescrites par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. L'Administration ne se prononce pas sur la conformité de la CCT avec la réglementation en matière d'avantages non récurrents liés aux résultats.

**Entre** l'(les) employeur(s) :

- \* Nom de l'entreprise : .....
- \* Adresse<sup>3</sup> : .....
- \* Représenté(s) par (nom, prénom et qualité) : .....
- \* Numéro BCE : .....
- \* Numéro d'unité d'établissement des entités où la convention s'applique<sup>4</sup> : .....
- \* Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :  
.....

**Et**

<sup>1</sup> Voir le site internet du SPF : <http://www.emploi.belgique.be>

<sup>2</sup> Article 8, 3° de la CCT n° 90.

<sup>3</sup> Les courriers seront envoyés à l'adresse reprise dans la BCE.

<sup>4</sup> Conformément à l'article 16, 9° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui prévoit que : « La convention mentionne obligatoirement :

9° le numéro d'entreprise ou les numéros d'entreprises pour les conventions conclues pour une entreprise ou pour un groupe d'entreprises ;  
les numéros d'unité d'établissement des entités où la convention s'applique, dans les cas où l'entreprise ou les entreprises sont constituée de plusieurs entités autonomes. »

Il en résulte que si la CCT est applicable à l'ensemble des établissements présents et futurs, la mention du numéro BCE est suffisante. Si la CCT s'applique à seulement certains établissements, leur numéro d'unité d'établissement doit également être mentionné.

\* Nom de l'(des) organisation(s) syndicale(s) :

.....

\* Adresse :

.....

.....

\* Représentée(s) par (nom, prénom et qualité) :

.....

.....

1. L'employeur déclare que l'entreprise A ENTAME/N'A PAS ENTAME une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.<sup>5</sup>

*Si l'entreprise a entamé une telle procédure, il n'est pas satisfait aux conditions pour le dépôt de la CCT.*

2. L'employeur déclare que le présent système :

REMPLACE / NE REMPLACE PAS un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats<sup>6</sup>

ou

REMPLACE / NE REMPLACE PAS une CCT antérieure, enregistrée, prévoyant des avantages non récurrents liés aux résultats.

*En cas de conversion d'un système existant, ce dernier doit être annexé à la CCT.*

*En cas de CCT antérieure, enregistrée, la date de signature de celle-ci et son numéro d'enregistrement doivent être mentionnés.*

---

<sup>5</sup> Loi-programme du 25 décembre 2017, article 79.

<sup>6</sup> Comme prévu à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.



3. L'employeur déclare qu'IL EXISTE UN / IL N'EXISTE PAS de plan de prévention et de plan d'action annuel en cours dans l'entreprise et que si de tels plans existent, il les transmet au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en même temps que la présente convention collective de travail. <sup>7</sup>
4. L'employeur déclare que des indemnités vélo SONT / NE SONT PAS versées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail en vélo. <sup>8</sup>

**Il est convenu ce qui suit :**

Article 1er : La présente convention s'applique à<sup>9</sup> :

.....  
 .....

Article 2 : Nombre de travailleurs concernés<sup>10</sup> au moment de l'établissement de la CCT :

.....

Article 3 : Objectif(s) :

.....  
 .....

Article 4 : Période(s) de référence :

.....  
 .....

<sup>7</sup> Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :  
 « § 1<sup>er</sup>. Les objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, en ce compris ceux concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence, ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles I.2.8 à 10 du Code du bien-être au travail.  
 § 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence doivent inclure 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).  
 § 3. Lorsque le plan d'octroi prévoit des objectifs tels que visés aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 du présent article, le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, doivent être transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en même temps que la convention collective de travail ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. »

<sup>8</sup> Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 ter de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que : « Les objectifs en lien avec la mobilité ne sont admis que lorsque des indemnités vélo sont octroyées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail à vélo. »

<sup>9</sup> L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est d'application. Celui-ci prévoit que : « La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi. »

<sup>10</sup> Article 3, commentaire 2 et article 8, commentaire 1 de la CCT n° 90.

Article 5 : Méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés.

\* Méthode de suivi :

.....

\* Méthode de contrôle :

.....

.....

Article 6 : Procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats<sup>11</sup> :

.....

.....

Article 7 : Avantages susceptibles d'être octroyés :

.....

.....

Article 8 : Modalités de calcul de ces avantages :

.....

.....

Article 9 : Moment et modalités du paiement de ces avantages

\* Moment du paiement :

.....

\* Modalités du paiement :

.....

Article 10 : Durée de la convention

\* La présente convention entre en vigueur le :

.....

---

<sup>11</sup> 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 opérationnelle propre, applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

\* Et<sup>12</sup> :

- prend fin le (pour les conventions à durée déterminée) :

.....

Ou

- est conclue à durée indéterminée .....

Article 11<sup>13</sup> : Clause de dénonciation, UNIQUEMENT quand la convention est valable pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction :

\* la modalité de dénonciation : .....

\* les délais de dénonciation : .....

Fait à ....., le .....

Pour l'(les) employeur(s) :

Pour l'(les) organisation(s) syndicale(s) :

.....

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 1er mai 2022.

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

<sup>12</sup> Il convient soit d'indiquer la date à laquelle la convention collective de travail à durée déterminée prend fin, soit de cocher la ligne « Est conclue à durée indéterminée ».

<sup>13</sup> Cette rubrique ne doit pas être remplie pour les conventions à durée déterminée qui ne comportent pas de clause de reconduction.

## ANNEXE 2

**Modèle d'acte d'adhésion et de plan d'octroi instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats**

**À déposer** au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, SOIT rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles SOIT par un autre biais, éventuellement électronique, précisé par le SPF<sup>1</sup>.

Ce formulaire doit être déposé au Greffe avant qu'un tiers de la période de référence dans laquelle les objectifs doivent être atteints, ne soit écoulé<sup>2</sup>.

**I. Identification de l'entreprise**

\* Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :

.....

\* Nom de l'entreprise :

.....

\* Adresse<sup>3</sup> :

.....

.....

\* Représentée par (nom, prénom et qualité) :

.....

.....

\* Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :

.....

<sup>1</sup> Voir le site internet du SPF : <http://www.emploi.belgique.be>

<sup>2</sup> Article 8, 3° de la CCT n° 90.

<sup>3</sup> Les courriers seront envoyés à l'adresse reprise dans la BCE.

## II. Déclarations de l'employeur

1. L'employeur déclare que l'entreprise A ENTAME/N'A PAS ENTAME une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.<sup>4</sup>

*Si l'entreprise a entamé une telle procédure, il n'est pas satisfait aux conditions de dépôt de l'acte d'adhésion.*

2. L'employeur déclare que le présent système REMPLACE / NE REMPLACE PAS un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats.

*En cas de conversion d'un système existant, introduit en dehors du cadre des avantages non récurrents liés aux résultats, ce dernier doit être annexé<sup>5</sup>.*

3. Dans l'entreprise, IL EXISTE UNE / IL N'EXISTE PAS de délégation syndicale pour les travailleurs concernés pour lesquels l'avantage est prévu.

*S'il existe une délégation syndicale, le plan doit être introduit par le biais d'une CCT.*

4. L'employeur déclare que DES OBSERVATIONS ONT ETE FORMULEES / qu'AUCUNE OBSERVATION N'A ÉTÉ FORMULÉE au registre.

Si le registre CONTIENT des remarques, l'employeur déclare que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare que LES POINTS DE VUE DIVERGENTS ONT ETE/N'ONT PAS ETE CONCILIES.

*Si les points de vue divergents n'ont pas été conciliés, il n'est pas satisfait aux conditions de dépôt de l'acte d'adhésion.*

---

<sup>4</sup> Loi-programme du 25 décembre 2017, article 79.

<sup>5</sup> Comme prévu à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

5. L'employeur déclare qu'IL EXISTE UN / IL N'EXISTE PAS de plan de prévention et de plan d'action annuel en cours dans l'entreprise et que si de tels plans existent, il les transmet au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en même temps que le présent acte d'adhésion.<sup>6</sup>
6. L'employeur déclare que des indemnités vélo SONT / NE SONT PAS versées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail en vélo.<sup>7</sup>

Article 1er : Champ d'application

- \* Entreprise, groupe d'entreprises ou groupe bien défini de travailleurs pour lesquels l'avantage est prévu sur la base de critères objectifs<sup>8</sup>

.....

.....

- \* Nombre de travailleurs concernés<sup>9</sup> au moment de l'établissement du plan :

.....

Article 2 : Objectif(s) :

.....

.....

.....

<sup>6</sup> Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :  
« § 1<sup>er</sup>. Les objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, en ce compris ceux concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence, ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles I.2.8 à 10 du Code du bien-être au travail.  
§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence doivent inclure 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).  
§ 3. Lorsque le plan d'octroi prévoit des objectifs tels que visés aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 du présent article, le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, doivent être transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en même temps que la convention collective de travail ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. »

<sup>7</sup> Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 ter de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que : « Les objectifs en lien avec la mobilité ne sont admis que lorsque des indemnités vélo sont octroyées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail à vélo. »

<sup>8</sup> L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est d'application. Celui-ci prévoit que :  
« La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.  
Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi. »

<sup>9</sup> Article 3, commentaire 2 et article 8, commentaire 1 de la CCT n° 90.

Article 3 : Période(s) de référence :

.....  
.....  
.....

Article 4 : Méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés

\* Méthode de suivi :

.....

\* Méthode de contrôle :

.....

Article 5 : Procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats<sup>10</sup> :

.....  
.....  
.....

Article 6 : Avantages susceptibles d'être octroyés dans le cadre du plan :

.....  
.....  
.....

Article 7 : Modalités de calcul de ces avantages :

.....  
.....  
.....

Article 8 : Moment et modalités du paiement de ces avantages

\* Moment du paiement :

.....

\* Modalités du paiement :

.....

---

<sup>10</sup> Si la commission paritaire n'a pas prévu de procédure de règlement des contestations, le plan d'octroi prévoit une procédure opérationnelle propre, applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

## Article 9 : Durée de l'acte d'adhésion

\* Le présent acte d'adhésion entre en vigueur le :

.....

\* Et<sup>11</sup> :

- prend fin le (pour les actes d'adhésion à durée déterminée) :

.....

Ou

- Est conclu à durée indéterminée .....

Article 10<sup>12</sup> : Clause de dénonciation, UNIQUEMENT quand l'acte d'adhésion est valable pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction :

\* la modalité de dénonciation :

.....

\* les délais de dénonciation :

.....

Fait à ....., le .....

Pour l'employeur

.....

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 1er mai 2022.

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

<sup>11</sup> Il convient soit d'indiquer la date à laquelle l'acte d'adhésion à durée déterminée prend fin, soit de cocher la ligne « Est conclu à durée indéterminée ».

<sup>12</sup> Cette rubrique ne doit pas être remplie pour les actes d'adhésion à durée déterminée qui ne comportent pas de clause de reconduction.