



## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90/3

---

Zitting van dinsdag 27 november 2018

---

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

x                    x                    x

2.948

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90/3 VAN 27 NOVEMBER 2018 TOT  
WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN 20 DE-  
CEMBER 2007 BETREFFENDE DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSgebonden  
VOORDELEN**

-----

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;

Overwegende dat de procedure voor de vaststelling en de goedkeuring van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen en, in het bijzonder de procedure voor neerlegging en behandeling van de dossiers bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vereenvoudigd en verbeterd moet worden;

Overwegende dat het gebruik bevorderen van een digitaal platform en een gestandaardiseerd elektronisch formulier met de verplichte vermeldingen van de toetredingsakten in een eerste fase en van de collectieve arbeidsovereenkomsten in een tweede fase tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, van aard is om zowel de werkgevers en hun dienstverrichters als de bovengenoemde griffie een administratieve vereenvoudiging op te leveren;

Overwegende dat die administratieve vereenvoudiging, alsook enkele andere technische aanpassingen die voortvloeien uit de administratieve praktijk van de bovengenoemde griffie, voor de werkgevers tijdwinst en dus financiële winst kunnen opleveren en de administratie in staat zullen stellen om de dossiers zo snel mogelijk te behandelen, waarbij middelen voor andere taken worden gevonden;

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 27 november 2018 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

### **Artikel 1**

In artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt 9° “de geldigheidsduur van het plan” opgeheven.

### **Artikel 2**

Artikel 11 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

“§ 3. Elke wijziging van de te bereiken doelstellingen of niveaus kan slechts betrekking hebben op de toekomst, en dus niet op een referentieperiode die verstreken of aan de gang is.”

### **Artikel 3**

Artikel 13 van diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepaling:

In de toetredingsakte komen verplicht de volgende vermeldingen voor:

- 1° het identificatienummer (KBO-nr.) van de onderneming;
- 2° de naam van de onderneming;
- 3° het adres van de onderneming;
- 4° de identiteit van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt (naam, voornaam en hoedanigheid);
- 5° het nummer of de nummers van de voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comités;
- 6° de datum van inwerkingtreding en de einddatum van de toetredingsakte voor bepaalde tijd of de datum van inwerkingtreding en de wijze en termijn van opzegging van de toetredingsakte voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;
- 7° de datum waarop de toetredingsakte werd ondertekend;
- 8° de handtekening van de personen die overeenkomstig de bepaling onder 4° van dit artikel bevoegd zijn te tekenen;
- 9° in voorkomend geval de vermelding dat een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen dat is ingevoerd buiten het kader van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 werd omgezet en dat het omgezette stelsel bij de toetredingsakte is gevoegd;

- 10° de verklaring dat er in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd; indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het toekenningsplan bij collectieve arbeidsovereenkomst te worden ingevoerd;
- 11° de verklaring dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten; indien er opmerkingen werden gemaakt, de verklaring volgens welke de uiteenlopende standpunten werden verzoend;
- 12° overeenkomstig artikel 10 bis van deze overeenkomst, de verklaring dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat;
- 13° de verklaring dat de onderneming 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.

#### **Artikel 4**

In diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden de bijlagen 1 (model met het oog op de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de ondernemingen) en 2 (model van toetredingsakte tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) vervangen door de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegde bijlagen 1 (model van collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en 2 (model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

#### **Artikel 5**

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Ze treedt in werking op 1 januari 2019.

Deze overeenkomst heeft dezelfde geldigheidsduur en kan volgens dezelfde termijnen en nadere regels worden opgezegd als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze wijzigt.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggings-termijn 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.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig november tweeduizend achttien.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

M. DE JONGHE

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

C. DEITEREN

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

E. VAN LAER

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

C. SERROYEN

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

M. ULENS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

O. VALENTIN

x                    x                    x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----

## 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.*

---

<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.

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

3. De werkgever verklaart dat ER WEL EEN / GEEN preventieplan in de onderneming BESTAAT <sup>7</sup>.

**Werd overeengekomen wat volgt:**

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op<sup>8</sup>:

.....  
.....

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers<sup>9</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 de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de doelstellingen en acties 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)."

<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 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>10</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:

.....

---

<sup>10</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.

\* Wijze van betaling:

.....

Artikel 10: Duur van de overeenkomst:

\* Deze overeenkomst treedt in werking op:

.....

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

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

.....

Of

- Is van onbepaalde duur .....

Artikel 11<sup>12</sup>: Opzeggingsbeding, ENKEL indien de overeenkomst 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(s):

Voor de werknemersorganisatie(s):

.....

---

<sup>11</sup> Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst 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 overeenkomsten van bepaalde duur zonder verlengingsbeding.

## BIJLAGE 2

### Model van toetredingsakte en toekenningsplan 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>.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referteperiode 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 cao.*

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 in de onderneming bestaat.<sup>6</sup>

Artikel 1: Toepassingsgebied

\* Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria<sup>7</sup>

.....  
.....

\* Aantal betrokken werknemers<sup>8</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 de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de doelstellingen en acties 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)."

<sup>7</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>8</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>9</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>9</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>10</sup>

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

.....

Of

- Is van onbepaalde duur .....

Artikel 10<sup>11</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

.....

---

<sup>10</sup> Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde duur" worden aangevinkt.

<sup>11</sup> Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor toetredingsakten van bepaalde duur zonder verlengingsbeding.

## WIJZIGING VAN DE COMMENTAREN VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN 20 DECEMBER 2007 BETREFFENDE DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

---

Op 27 november 2018 hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Deze wijzigingen beogen enerzijds een model van elektronische toetredingsakte en toekenningsplan in een eerste fase en een model van elektronische collectieve arbeidsovereenkomst in een tweede fase mogelijk te maken, die op termijn als enige zouden kunnen worden toegelaten, met uitsluiting van de papieren modellen en brengen anderzijds enkele administratieve vereenvoudigingen aan die voortvloeien uit de praktijk van de administratie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties hebben het dan ook noodzakelijk geacht de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 als volgt te wijzigen:

### 1. Commentaar bij artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

De commentaar bij artikel 5 wordt vervangen als volgt:

"Het model van collectieve arbeidsovereenkomst is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zodra het is ingevuld en ondertekend, vormt het de collectieve arbeidsovereenkomst die moet worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op de manier die die laatste heeft bepaald."

### 2. Commentaar bij artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

De commentaar bij artikel 12 wordt vervangen als volgt:

"Het model van toetredingsakte is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zodra het is ingevuld en ondertekend, vormt het de toetredingsakte die moet worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op de manier die die laatste heeft bepaald."

3. Commentaar bij artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90

Artikel 13 wordt aangevuld met een commentaar, luidende:

- “1. Het in artikel 13, 1° van deze overeenkomst bedoelde nummer van identificatie bij de KBO geeft toegang tot verschillende gegevens van de onderneming. Indien er gebruik wordt gemaakt van het elektronische model van toetredingsakte, zullen sommige rubrieken automatisch worden ingevuld zodra het veld “KBO-nr.” is ingevuld. Eventuele brieven zullen bovendien naar het adres in de KBO worden gestuurd.
  
2. De in artikel 13, 9° van deze overeenkomst “handtekening” moet begrepen worden als de handgeschreven handtekening, indien de toetredingsakte met toekenningsplan op papier wordt opgemaakt en neergelegd of als de elektronische handtekening zoals ter beschikking gesteld op de website / het elektronisch loket van de federale overheidssdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waarop de personen die gemachtigd zijn te ondertekenen, zich moeten registreren en moeten bevestigen dat ze gemachtigd zijn de onderneming ertoe te verbinden de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen te storten volgens de bepalingen in de toetredingsakte met inbegrip van het toetredingsplan. De online aangegeven procedure voor elektronische ondertekening moet worden gevolgd.
  
3. De verklaring dat de onderneming niet is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag, bepaald door artikel 13, 15° van deze overeenkomst, vloeit voort uit artikel 79 van de programmawet van 25 december 2017, die de werkgever die overgaat tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, uitsluit van de toepassing van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.”

-----