

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 novembre 2022

PROJET DE LOI**modifiant diverses dispositions
concernant les relations collectives de travail****SOMMAIRE**

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	12
Analyse d'impact	15
Avis du Conseil d'État	25
Projet de loi	32
Coordination des articles	37
Avis Conseil national du Travail 2.234	53
Avis Conseil national du Travail 2.275	71
Avis Conseil national du Travail 2.305	109

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 november 2022

WETSONTWERP**tot wijziging van verschillende bepalingen
inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen****INHOUD**

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	12
Impactanalyse	20
Advies van de Raad van State	25
Wetsontwerp	32
Coördinatie van de artikelen	45
Advies Nationale Arbeidsraad 2.234	63
Advies Nationale Arbeidsraad 2.275	90
Advies Nationale Arbeidsraad 2.305	115

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

08268

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 24 novembre 2022.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 24 november 2022 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 25 novembre 2022.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 25 november 2022 door de Kamer ontvangen.</i>

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

RÉSUMÉ

Le présent projet de loi modifie diverses dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp wijzigt verschillende bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE I^{ER}

Disposition introductive

Article 1^{er}

Le présent article concerne la base de compétence constitutionnelle et ne nécessite aucune explication supplémentaire.

CHAPITRE 2

Modification de diverses dispositions dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Art. 2

La première modification vise à mettre la loi du 5 décembre 1968 en conformité avec la directive européenne en ce qui concerne la signature électronique des documents numériques.

La loi du 5 décembre 1968 n'autorisait la signature de la convention collective qu'avec une e-ID belge, ce qui constitue un obstacle pour les partenaires sociaux qui ne possèdent pas de carte e-ID.

Art. 3

La loi du 5 décembre 1968 est par principe applicable uniquement aux employeurs du secteur privé. Elle prévoit toutefois son application à un certain nombre d'établissements publics, cités nominativement en son article 2, § 3, 1.

Une adaptation de cette liste nominative est nécessaire:

— à la suite de la modification de la dénomination d'un de ces établissements publics, à savoir l'Office National du Dueroire;

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Dit artikel betreft de grondwettelijke bevoegdheidsgrond en behoeft geen verdere uitleg.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van diverse bepalingen in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Art. 2

De eerste wijziging wordt doorgevoerd om de wet van 5 december 1968 in overeenstemming te brengen met de Europese Verordening voor wat het elektronisch ondertekenen van digitale documenten betreft.

De wet van 5 december 1968 liet enkel de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst met een Belgische e-ID toe, hetgeen belemmerend is voor de sociale partners die niet beschikken over een e-ID kaart.

Art. 3

De wet van 5 december 1968 is in principe slechts van toepassing op de werkgevers van de private sector. Zij voorziet echter haar toepassing ten aanzien van een aantal openbare instellingen, welke nominatim vermeld worden in haar artikel 2, § 3, 1.

Een aanpassing van deze nominatieve lijst is noodzakelijk:

— tengevolge van de wijziging van de benaming van één van deze openbare instellingen, met name de Nationale Delcreditedienst;

— à la suite de la dissolution de deux de ces établissements publics, à savoir le Fonds de Participation et la SA CREDIBE;

— à la suite de la volonté de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire commune de faire à l'avenir relever certains de leurs établissements publics entièrement du régime des relations collectives de travail du secteur privé prévu par la loi du 5 décembre 1968. Il s'agit des établissements publics suivants:

— la Société Wallonne des Aéroports (SOWAER), société spécialisée d'intérêt public au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement;

— B.E.FIN, société spécialisée d'intérêt public au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement;

— la Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures (SOFICO), créée en tant que personne morale de droit public par le décret de la Région wallonne du 10 mars 1994 relatif à la création de la Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures;

— la Société publique d'aide à la qualité de l'environnement (SPAQuE), créée en tant que société de droit public par le décret de la Région wallonne du 27 juin 1996 relatif aux déchets;

— la Société Publique de Gestion de l'Eau (SPGE), créée en tant que société de droit public par le Code de l'Environnement de la Région wallonne du 27 mai 2004;

— NewCO, société régionale d'investissement d'intérêt public wallonne au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement;

— New Samusocial, créé en tant que personne morale de droit public par l'ordonnance de la Commission Communautaire Commune du 14 juin 2018 relative à l'aide d'urgence et à l'insertion des personnes sans abri et

— finance&invest.brussels, une société régionale d'investissement d'intérêt public (bruxelloise) au sens

— tengevolge van de ontbinding van twee van deze openbare instellingen, met name het Participatiefonds en de NV CREDIBE;

— tengevolge van de wens van het Waals Gewest, van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie om, in de toekomst, bepaalde van hun openbare instellingen volledig te laten vallen onder het regime van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de private sector, voorzien door de wet van 5 december 1968. Het gaat om de volgende openbare instellingen:

— “Société Wallonne des Aéroports (SOWAER)”, gespecialiseerde vennootschap van openbaar nut in de zin van de wet van 2 april 1962 betreffende de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij en de gewestelijke investeringsmaatschappijen;

— “B.E.FIN”, gespecialiseerde vennootschap van openbaar nut in de zin van de wet van 2 april 1962 betreffende de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij en de gewestelijke investeringsmaatschappijen;

— “Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures (SOFICO)”, opgericht als publiekrechtelijk rechtspersoon door het decreet van 10 maart 1994 betreffende de oprichting van de “Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures”;

— “Société publique d'aide à la qualité de l'environnement (SPAQuE)”, opgericht als vennootschap van publiek recht door het Waals decreet van 27 juni 1996 betreffende de afvalstoffen;

— “Société Publique de Gestion de l'Eau (SPGE)”, opgericht als vennootschap van publiek recht door het decreet van 27 mei 2004 betreffende het Milieuwetboek;

— “NewCO”, walse regionale investeringsmaatschappij van openbaar nut in de zin van de wet van 2 april 1962 betreffende de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij en de gewestelijke investeringsmaatschappijen;

— New Samusocial, opgericht als publiekrechtelijke rechtspersoon door de ordonnantie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 14 juni 2018 betreffende de noodhulp aan en de inschakeling van daklozen en

— finance&invest.brussels, een (brusselse) regionale investeringsmaatschappij van openbaar nut

de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement.

Dans un souci de lisibilité, la structure de l'article 2, § 3, 1, fait également l'objet d'une adaptation. Il s'agit d'une adaptation à caractère purement formel, qui vise uniquement à améliorer la forme de la disposition.

Art. 4

L'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, tel que modifié par la loi du 15 janvier 2018, prévoyait à l'alinéa 4 une évaluation de l'application de cet article. L'évaluation a été effectuée par le Conseil national du Travail et a fait l'objet de l'avis n° 2234 du 13 juillet 2021.

Le gouvernement a souhaité suivre aussi fidèlement que possible l'avis des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail.

Dès lors, l'article 27 est rétabli dans sa version antérieure à la modification par la loi du 15 janvier 2018, mais avec le maintien de l'élargissement de son application en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire.

Cette disposition signifie qu'en cas de passage d'un organe paritaire à un autre, les conventions conclues au sein de l'organe anciennement compétent continuent à lier les employeurs et les travailleurs visés par ce passage, telles qu'elles s'appliquaient avant ce passage, jusqu'à ce que l'organe nouvellement compétent ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

Conformément à l'avis du Conseil d'État, il est prévu que les employeurs et les travailleurs dont le passage a eu lieu pendant la période de la précédente rédaction de l'article 27 (entre la date d'entrée en vigueur de la loi du 15 janvier 2018 et le 31 décembre 2022) sont également visés par la nouvelle version de cet article. Autrement dit, pour ces employeurs et travailleurs, les conventions de l'ancienne commission paritaire restent applicables après le 1^{er} janvier 2023, jusqu'à ce que la nouvelle commission ait pris des mesures concernant ces employeurs et travailleurs.

Art. 5

Le paysage des commissions paritaires est en constante évolution, depuis quelques années.

in de zin van de wet van 2 april 1962 betreffende de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij en de gewestelijke investeringsmaatschappijen.

Wegens een bezorgdheid inzake leesbaarheid maakt de structuur van artikel 2, § 3, 1 ook het voorwerp uit van een aanpassing. Het gaat om een louter formele aanpassing die enkel bedoeld is om de vorm van de bepaling te verbeteren.

Art. 4

Artikel 27 van de wet van 5 december 1968, zoals gewijzigd door de wet 15 januari 2018, voorzag in het vierde lid een evaluatie van de toepassing van dit artikel. Deze evaluatie werd uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad en maakt het voorwerp uit van het advies nr. 2234 van 13 juli 2021.

De regering heeft de wens uitgedrukt om het in de schoot van de Nationale Arbeidsraad uitgebrachte advies van de sociale partners zo getrouw mogelijk te volgen.

Artikel 27 wordt daarom opnieuw opgenomen in zijn versie van vóór de wijziging door de wet van 15 januari 2018 maar met het behoud van de uitbreiding van de toepassing ervan in geval van oprichting of opheffing van een paritair comité of subcomité.

Deze bepaling houdt in dat, in geval van overgang van een paritair orgaan naar een ander, de binnen het voorheen bevoegde orgaan gesloten overeenkomsten, de bij de overgang betrokken werkgevers en werknemers blijven binden, zoals zij vóór de overgang golden, totdat het nieuw bevoegde orgaan de toepassing van de binnen dit orgaan gesloten overeenkomsten op deze werkgevers en werknemers heeft geregeld.

Overeenkomstig het advies van de Raad van State wordt bepaald dat de werkgevers en de werknemers waarvan overgang plaatsvond tijdens de periode van de vorige libellering van artikel 27 (tussen de datum van inwerkingtreding van de wet van 15 januari 2018 en 31 december 2022) ook onder de nieuwe versie van dit artikel vallen. Met andere woorden, voor deze werkgevers en werknemers blijven de overeenkomsten van het oude paritair comité vanaf 1 januari 2023 van toepassing, totdat het nieuwe comité maatregelen heeft genomen met betrekking tot deze werkgevers en werknemers.

Art. 5

Het landschap van de paritaire comités is al enkele jaren in constante evolutie.

L'objectif des modifications réalisées est de simplifier et de moderniser le paysage des commissions paritaires mais également de permettre de rapprocher les conditions de travail des ouvriers et des employés occupés au sein d'un même secteur d'activité.

En effet, actuellement, vu l'organisation de la concertation sociale sectorielle, il est fréquent qu'au sein d'une même entreprise, les ouvriers et employés relèvent de deux commissions paritaires différentes et qu'ils soient, par conséquent, soumis à des conditions de travail sectorielles différentes.

En vue de réaliser cet objectif de rapprochement des conditions de travail, des initiatives sont prises par les partenaires sociaux afin que les ouvriers et employés occupés au sein d'un même secteur d'activité dépendent tous, à l'avenir, d'une même commission paritaire.

Dans ce cadre, différents scénarios peuvent se présenter:

Il est possible que le champ de compétence d'une des commissions paritaires du secteur (par exemple, celle des employés) soit étendu à tous les travailleurs du secteur et que l'autre commission paritaire (par exemple celle des ouvriers) soit abrogée.

Il est également possible que le champ de compétence de certaines commissions paritaires soit modifié, sans qu'aucune commission ne soit abrogée.

Une autre solution est qu'une nouvelle commission paritaire mixte soit instituée.

Ce changement de commission paritaire a une incidence importante sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs concernés.

Les conditions de travail spécifiques à un secteur d'activité sont, principalement, déterminées par des conventions collectives de travail sectorielles.

Le sort de ces conventions collectives de travail, en cas de changement de commission paritaire dans les circonstances décrites ci-dessus, est réglé par l'article 27.

Cependant, pour de nombreux aspects importants du droit du travail, les conditions de travail sectorielles sont fixées par arrêté royal. En effet, diverses dispositions donnent au Roi le pouvoir de définir des conditions de travail spécifiques à un secteur d'activité, sur avis, proposition ou demande de la commission paritaire compétente pour ce secteur.

Het doel van de gerealiseerde wijzigingen is het vereenvoudigen en moderniseren van het landschap van de paritaire comités alsook toe te laten de arbeidsvoorwaarden van arbeiders en bedienden die tewerkgesteld zijn in dezelfde sector dichter bij elkaar te brengen.

Gelet op de organisatie van het sectoraal sociaal overleg komt het vandaag namelijk vaak voor dat arbeiders en bedienden van dezelfde onderneming onder twee verschillende paritaire comités vallen en dus aan verschillende sectorale arbeidsvoorwaarden onderworpen zijn.

Om dit doel van onderlinge toenadering van de arbeidsvoorwaarden te bereiken, zijn er initiatieven door de sociale partners genomen om in de toekomst alle arbeiders en bedienden in dezelfde sector onder hetzelfde paritair comité te laten vallen.

In dit verband zijn verschillende scenario's denkbaar:

Het is mogelijk dat het bevoegdheidsgebied van één van de paritaire comités in de sector (bijvoorbeeld dat van de bedienden) wordt uitgebreid tot alle werknemers in de sector en dat het andere paritair comité (bijvoorbeeld dat voor de arbeiders) wordt opgeheven.

Het is ook mogelijk dat het bevoegdheidsgebied van sommige paritaire comités wordt gewijzigd zonder dat er een comité wordt afgeschaft.

Een andere mogelijkheid is de oprichting van een nieuw gemengd paritair comité.

Deze wijziging van paritair comité heeft belangrijke repercussies voor de rechten en plichten van de betrokken werkgever en werknemers.

Sectorspecifieke arbeidsvoorwaarden worden hoofdzakelijk bepaald door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

In geval van wijziging van paritair comité in de voorgenoemde omstandigheden, wordt het lot van deze collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld door artikel 27.

Niettemin worden voor talrijke belangrijke aspecten van het arbeidsrecht de sectorale arbeidsvoorwaarden vastgelegd bij koninklijk besluit. Diverse bepalingen verlenen de Koning immers de bevoegdheid om, op advies, voorstel of verzoek van het bevoegde paritair comité sectorspecifieke arbeidsvoorwaarden vast te leggen.

On peut relever, à titre d'exemple, les éléments suivants:

— La définition de la durée du travail: on entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. Pour certains types d'entreprise, à la demande de la commission paritaire compétente, le Roi peut déterminer le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur (cf. article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

— Le travail de nuit: le Roi peut autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions ou en vue de l'exécution de certains travaux (cf. article 37 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

— Le chômage économique: sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit (cf. article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

— Le paiement en nature d'une partie de la rémunération: sur proposition de la commission paritaire compétente, ou du Conseil national du travail, le Roi peut déroger aux dispositions légales concernant ce paiement en nature, pour certaines catégories de travailleurs ou en raison d'usages qui sont constants dans certaines professions (cf. article 6, § 4, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs).

Il est fréquent que, pour déterminer le champ d'application de ces arrêtés royaux, il soit fait référence à la dénomination de la commission paritaire concernée.

Ce nouvel article vise à régler le sort de ces conditions de travail sectorielles fixées par arrêté royal, lorsque des employeurs et les travailleurs qu'ils occupent, changent de commission paritaire, à la suite de la modification du champ de compétence de la commission paritaire dont ils relèvent ou à la suite de l'abrogation de cette commission ou à la suite de l'institution d'une nouvelle commission.

Il est proposé d'insérer cette disposition dans le chapitre IV de la loi du 5 décembre 1968. En effet, ce chapitre concerne les sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs. Or ces arrêtés royaux constituent une telle source d'obligations.

Voorbeelden hiervan zijn:

— De definitie van arbeidstijd: arbeidstijd wordt gedefinieerd als de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking staat van de werkgever. Voor bepaalde ondernemingen kan de Koning, op verzoek van het bevoegde paritair comité, de tijd bepalen gedurende dewelke het personeel ter beschikking van de werkgever staat (cfr. artikel 19 van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

— Nachtarbeid: de Koning kan nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken (cfr. artikel 37 van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

— Economische werkloosheid: op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd (cfr. artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

— De gedeeltelijke betaling van het loon in nature: op voorstel van het bevoegde paritair comité, of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning voor bepaalde categorieën van werknemers of ingevolge de in sommige beroepen gevestigde gewoonten, afwijken van de wettelijke bepalingen inzake de betaling in natura (cfr. artikel 6, § 4, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers).

Het komt vaak voor dat voor de toepassing van deze koninklijke besluiten er wordt verwezen naar het betrokken paritair comité.

Dit nieuwe artikel wil het lot van deze bij koninklijk besluit vastgestelde sectorale arbeidsvoorwaarden regelen, wanneer werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen van paritair comité veranderen ten gevolge van een wijziging van de werkingssfeer van het paritair comité waartoe zij behoren of ten gevolge van de opheffing van dit comité of ten gevolge van de oprichting van een nieuw comité.

Er wordt voorgesteld om een bepaling in te voegen in hoofdstuk IV van de wet van 5 december 1968. Dit hoofdstuk heeft betrekking op de bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers. Deze koninklijke besluiten zijn zulke bron van verbintenissen.

Il convient de préciser que les arrêtés royaux dont il est question dans cet article sont les arrêtés par lesquels le Roi fixe lui-même des conditions de travail spécifiques pour un secteur d'activité. Cette disposition ne concerne pas les arrêtés royaux rendant obligatoires les conventions collectives de travail sectorielles.

Conformément à l'avis 2.305 rendu par le Conseil National du Travail en date du 28 juin 2022, cet article donne la possibilité à l'ancienne commission paritaire, c'est-à-dire la commission paritaire à laquelle les employeurs et travailleurs ressortent avant le changement, de rendre un avis indiquant quels sont les arrêtés royaux fixant les conditions de travail ou de rémunération au sein de cette commission paritaire qui restent en vigueur après ces changements, ainsi que les employeurs et travailleurs soumis à ces arrêtés.

Un arrêté royal sera adopté sur la base de cet avis.

Si l'ancienne commission paritaire ne rend aucun avis à ce sujet, les employeurs et les travailleurs qu'ils occupent resteront automatiquement soumis aux arrêtés royaux qui leurs étaient applicables avant le changement de commission paritaire. Aucune initiative du Roi ne sera nécessaire. Ces arrêtés royaux resteront automatiquement en vigueur.

Ce paragraphe 3 précise que les arrêtés royaux en question restent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient abrogés ou modifiés. Si la législation sur la base de laquelle ces arrêtés ont été adoptés l'exige, ces arrêtés ne pourront être abrogés ou modifiés qu'à la suite d'une initiative de la nouvelle commission paritaire ou après consultation de cette commission.

CHAPITRE 3

Modification de dispositions diverses dans la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008

Art. 6

La première modification est introduite par le souci d'alléger la charge administrative des directions extérieures du Contrôle des Lois sociales.

Actuellement, l'employeur doit transmettre – dans le cadre de la procédure d'établissement d'un acte d'adhésion et de plan d'octroi instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats - le registre des observations

Er zij op gewezen dat de in dit artikel bedoelde koninklijke besluiten deze zijn waarbij de Koning zelf de bijzondere arbeidsvoorwaarden voor een specifieke bedrijfstak vaststelt. Deze bepaling heeft geen betrekking op de koninklijke besluiten waarbij sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend worden verklaard.

Overeenkomstig het advies 2.305 uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad op 28 juni 2022 geeft dit artikel de mogelijkheid aan het oude paritair comité, dit wil zeggen het paritair comité waartoe de werkgevers en werknemers behoorden voor de wijziging, om een advies uit te brengen waarbij de koninklijke besluiten worden aangeduid die de loon-en arbeidsvoorwaarden vaststellen in de schoot van dit paritair comité, die van toepassing blijven na deze wijzigingen, alsook de werkgevers en werknemers die aan deze besluiten zijn onderworpen.

Een koninklijk besluit zal, op basis van dit advies, worden aangenomen.

Indien het oude paritair comité dienaangaande geen advies uitbrengt, blijven de werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen, automatisch onderworpen aan de koninklijke besluiten die op hen van toepassing waren voor de wijziging van paritair comité. Er zal geen enkel initiatief van de Koning noodzakelijk zijn. Deze koninklijke besluiten blijven automatisch van toepassing.

Deze paragraaf 3 bepaalt dat de koninklijke besluiten in kwestie van toepassing blijven totdat zij worden opgeheven of gewijzigd. Indien de wetgeving, op basis waarvan deze besluiten werden genomen zulks vereist, kunnen deze besluiten slechts worden opgeheven of gewijzigd, na een initiatief van het nieuwe paritair comité of na raadpleging van dit comité.

HOOFDSTUK 3

Wijziging van diverse bepalingen in de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008

Art. 6

De eerste wijziging wordt doorgevoerd om de administratieve last van de externe directies van het Toezicht op de Sociale Wetten te verlichten.

Momenteel moet de werkgever – bij de opmaakprocedure van een toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van een niet-recurrente resultaatsgebonden voordeel - het opmerkingenregister overmaken aan de

à la direction extérieure compétente du Contrôle des Lois sociales après l'écoulement d'une période de quinze jours pendant laquelle les travailleurs concernés ont la possibilité de faire des remarques par rapport au projet d'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi.

L'employeur doit le faire même si le registre ne comporte pas de remarques. Ces registres "blanco" constituent une surcharge administrative pour l'administration concernée et n'apportent aucune plus-value puisqu'ils ne contiennent pas de remarques.

Art. 7

Quant à la deuxième modification, actuellement, la loi prévoit que le Greffe déclare le dépôt irrecevable s'il constate que la procédure d'établissement n'a pas été suivie.

La loi ne précise cependant pas sur la base de quels éléments ce dépôt peut être refusé.

Dans un souci de sécurité juridique, cette modification énumère les éléments qui sont constitutifs d'un dépôt valable. Si ces derniers ne sont pas respectés, l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi ne peut être déclaré comme recevable.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur

Il est proposé que les articles 4 et 5 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

L'article 4 modifie l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968.

L'article 27, tel que modifié par la loi du 15 janvier 2018 prévoit, en son alinéa 3, ce qui suit:

Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé avant le 1^{er} janvier 2023 l'application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.

Conformément à l'avis 2234 précité du Conseil National du Travail, la référence à cette date du 1^{er} janvier 2023

bevoegde externe directie van het Toezicht op de Sociale Wetten, na het verloop van een periode van vijftien dagen gedurende welke de betrokken werknemers over de mogelijkheid beschikken om opmerkingen te maken met betrekking tot het ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan.

De werkgever moet dit doen, zelfs wanneer het register geen opmerkingen bevat. Deze 'blanco' registers vormen een extra last voor de betrokken administratie en bieden geen enkele meerwaarde, aangezien ze geen opmerkingen bevatten.

Art. 7

Voor wat de tweede wijziging betreft, bepaalt de wet op dit ogenblik dat wanneer de griffie vaststelt dat de opmaakprocedure niet werd gevolgd, de neerlegging niet ontvankelijk is.

De wet bepaalt echter niet op basis van welke elementen de neerlegging geweigerd kan worden.

Omwille van de rechtszekerheid lijst deze wijziging de elementen op waaruit een geldige neerlegging bestaat. Indien deze niet gerespecteerd worden, kan de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan niet ontvankelijk verklaard worden.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding

Er wordt voorgesteld om de artikelen 4 en 5 in werking te laten treden op 1 januari 2023

Artikel 4 wijzigt artikel 27 van de wet van 5 december 1968.

Artikel 27, zoals gewijzigd door de wet van 15 januari 2018, voorziet, in zijn derde lid, het volgende:

"Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden, totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp."

Overeenkomstig het voormeld advies nr. 2234 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de verwijzing naar

est supprimée, dans la nouvelle version proposée à l'article 4.

Il est, dès lors, impératif que cet article 4 soit en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2023.

L'article 5 introduit une nouvelle disposition, l'article 51/1, dans la loi du 5 décembre 1968. Ce nouvel article vise à régler le sort des conditions de travail sectorielles fixées par arrêté royal, lorsque des employeurs et les travailleurs qu'ils occupent, changent de commission paritaire, à la suite de la modification du champ de compétence de la commission paritaire dont ils relèvent ou à la suite de l'abrogation de cette commission ou à la suite de l'institution d'une nouvelle commission.

Dans certains secteurs d'activité, une modification du champ de compétence des commissions paritaires concernées serait envisagée pour la date du 1^{er} janvier 2023.

Il est, dès lors, important que cette nouvelle disposition soit en vigueur à cette date.

De plus, ce nouvel article a un lien avec l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, qui règle le sort des conventions collectives en cas de changement de commission paritaire dans les situations décrites ci-dessus.

Par conséquent, par souci de cohérence, il convient que les articles 4 et 5 entrent en vigueur à la même date.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

deze datum van 1 januari 2023 geschrapt, in de nieuw voorgestelde versie van het artikel 4.

Daarom moet dit artikel 4 uiterlijk op 1 januari 2023 in werking treden.

Artikel 5 voert in de wet van 5 december 1968 een nieuwe bepaling in, zijnde artikel 51/1. Dit nieuwe artikel beoogt het lot van de bij koninklijk besluit vastgestelde sectorale arbeidsvoorwaarden te regelen, wanneer werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen, van paritair comité veranderen, ten gevolge van een wijziging van de werkingssfeer van het paritair comité waaronder zij ressorteren of ten gevolge van de afschaffing van dit comité of ten gevolge van de oprichting van een nieuw comité.

In bepaalde bedrijfssectoren wordt een wijziging van de werkingssfeer van de betrokken paritaire comités in het vooruitzicht gesteld op 1 januari 2023.

Het is daarom belangrijk dat deze nieuwe bepaling in werking treedt op deze datum.

Bovendien heeft dit nieuwe artikel een link met het artikel 27 van de wet van 5 december 1968, dat het lot van de collectieve overeenkomsten regelt in geval van wijziging van paritair comité in de hierboven beschreven situaties.

Omwille van de samenhang is het aangewezen dat de artikelen 4 en 5 derhalve op dezelfde datum in werking treden.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

AVANT-PROJET DE LOI

Soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail

Chapitre 1^{er}

Disposition introductive

Article 1^{er}. – La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Chapitre 2

Modification de diverses dispositions dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Art. 2. – Dans l'article 2, § 1, deuxième alinéa, 6, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, inséré par l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 et confirmé par la loi du 24 décembre 2020, les mots "la signature électronique qui est générée par la carte d'identité électronique" sont remplacés par "la signature électronique qualifiée".

Art. 3. – L'article 2, § 3, 1, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 20 juillet 2005 et modifié par les lois des 3 juin 2007, 8 juin 2008 et 29 mars 2012, est remplacé par ce qui suit:

"aux personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, à l'exception des personnes morales énumérées ci-après:

a) Société fédérale de Participations et d'Investissement, Autorité des services et marchés financiers, Ducroire et Banque Nationale de Belgique;

b) S.A. Loterie Nationale;

c) "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek" et les sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions;

d) sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security";

e) Société Wallonne des Aéroports, W.ALTER, B.E.FIN, Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures, Société publique d'aide à la qualité de l'environnement, Société Publique de Gestion de l'Eau, NewCO, New Samusocial et finance&invest.brussels."

VOORONTWERP VAN WET

Onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen

Hoofdstuk 1

Inleidende bepaling

Artikel 1. – Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Hoofdstuk 2

Wijziging van diverse bepalingen in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Art. 2. – In artikel 2, § 1, tweede lid, 6, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, ingevoegd door het bijzondere-machtenbesluit nr. 37 van 24 juni 2020 en bekrachtigd door de wet van 24 december 2020, worden de woorden "de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart" vervangen door de woorden "de gekwalificeerde elektronische handtekening".

Art. 3. – Artikel 2, § 3, 1, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 20 juli 2005 en gewijzigd bij de wetten van 3 juni 2007, 8 juni 2008 en 29 maart 2012, wordt vervangen als volgt:

"degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de hieronder opgesomde rechtspersonen:

a) Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij, Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, Delcredere en Nationale Bank van België;

b) N.V. Nationale Loterij;

c) Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten;

d) naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liège-Airport-Security";

e) "Société Wallonne des Aéroports", "W.ALTER", "B.E.FIN", "Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures", "Société publique d'aide à la qualité de l'environnement", "Société Publique de Gestion de l'Eau", "NewCO", New Samusocial et finance&invest.brussels."

Art. 4. – L'article 27 de la même loi, remplacé par la loi du 15 janvier 2018, est remplacé par ce qui suit:

“En cas de passage d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant ce passage, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission paritaire dont ils relèvent après ce passage, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par:

“passage d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37”: le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou suite à l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire.”

Art. 5. – Dans la même loi, il est inséré un article 51/1 rédigé comme suit:

“Art. 51/1 - § 1. Pour l'application de cet article, on entend par:

1° Commission paritaire: commission paritaire ou sous-commission paritaire;

2° L'ancienne commission paritaire: la commission paritaire ou sous-commission paritaire à laquelle les employeurs et travailleurs ressortissent avant ces changements;

3° La nouvelle commission paritaire: la commission paritaire ou sous-commission paritaire à laquelle les employeurs et travailleurs ressortissent après ces changements;

§ 2. Lorsque le Roi modifie le champ d'application d'une commission paritaire ou abroge ou institue une commission paritaire sur la base des articles 35 à 37, Il détermine, sur avis unanime de l'ancienne commission paritaire, les arrêtés royaux fixant les conditions de travail ou de rémunération au sein de cette ancienne commission paritaire, qui restent en vigueur après ces changements, ainsi que les employeurs et travailleurs soumis à ces arrêtés.

§ 3. À défaut d'un avis unanime de l'ancienne commission paritaire, rendu préalablement à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal adopté sur la base des articles 35 à 37, les employeurs et les travailleurs qui passent de l'ancienne commission paritaire à la nouvelle restent soumis aux arrêtés royaux adoptés sur la base de la législation du travail, fixant des conditions de travail ou de rémunération au sein de l'ancienne commission paritaire, qui leur sont applicables au moment de ce passage, jusqu'à ce que ces arrêtés soient abrogés ou modifiés, sur demande de la nouvelle commission paritaire.

Art. 4. – Artikel 27 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 15 januari 2018, wordt vervangen als volgt:

“Bij overgang van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37 blijven de daarin gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die vóór die overgang eronder vielen, totdat het paritair comité of subcomité waaronder zij na die overgang ressorteren, de toepassing van de in zijn schoot geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers heeft geregeld.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met:

“overgang van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37”: de overgang naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité of ingevolge de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité.”

Art. 5. – In dezelfde wet wordt een artikel 51/1 ingevoegde, luidende:

“Art. 51/1. – § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° Paritair comité: paritair comité of paritair subcomité:

2) Het oude paritair comité: het paritair comité of paritair subcomité waartoe de werkgevers en werknemers behoren voor deze wijzigingen;

3° Het nieuwe paritair comité: het paritair comité of paritair subcomité waartoe de werkgevers en werknemers behoren na deze wijzigingen;

§ 2. Wanneer de Koning de werkingssfeer van een paritair comité wijzigt of opheft of een paritair comité opricht op basis van de artikelen 35 tot 37, bepaalt hij, op eensluidend advies van het oude paritair comité, de koninklijke besluiten inzake de loon- of arbeidsvoorwaarden in de schoot van het oude paritair comité, die van toepassing blijven na deze wijzigingen, alsook de werkgevers en werknemers die aan deze besluiten zijn onderworpen;

§ 3. Bij gebreke aan een eensluidend advies van het oude paritair comité, uitgebracht vóór de inwerkingtreding van het op basis van de artikelen 35 tot 37 aangenomen koninklijk besluit, blijven de van het oude naar het nieuwe paritair comité overgegangene werkgevers en werknemers onderworpen aan de op basis van de arbeidswetgeving aangenomen koninklijke besluiten tot vaststelling van loon- en arbeidsvoorwaarden binnen het oude paritair comité die op het ogenblik van de overgang op hen van toepassing zijn, totdat deze besluiten op vraag van het nieuwe paritair comité worden opgeheven of gewijzigd.

Chapitre 3

Modification de dispositions diverses dans la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008

Art. 6. – L'article 7, § 4, de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée par la loi du 29 décembre 2010, est remplacée comme suit:

“Lorsque le registre contient des observations, l'employeur adresse le registre au fonctionnaire précité, après l'expiration du délai fixé au § 3.”

Art. 7. – Dans l'article 8, § 2, de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée par la loi du 29 décembre 2010, les modifications suivantes sont apportées:

1° la seconde phrase de ce paragraphe est supprimée;

2° le paragraphe ainsi modifié est complété par les alinéas suivants, rédigés comme suit:

“Le greffe contrôle la recevabilité du dépôt.

Le dépôt est recevable lorsque:

1° elle a été réalisée dans les délais qui y sont fixés, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;

2° l'acte d'adhésion, tel que déposé, contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats, respecte la période de référence minimale, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;

3° l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2° contient les mentions obligatoires énumérées, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;

4° à l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2°, sont joints le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, si ledit plan contient des 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, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.”

Chapitre 4

Entrée en vigueur

Art. 8. – Les articles 4 et 5 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Hoofdstuk 3

Wijziging van diverse bepalingen in de wet 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008

Art. 6. – Artikel 7, § 4, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, gewijzigd bij de wet van 29 december 2010, wordt vervangen als volgt:

“Wanneer het register opmerkingen bevat, stuurt de werkgever, na afloop van de in § 3 bepaalde termijn, het register naar hogervermelde ambtenaar. “

Art. 7. – In artikel 8, § 2, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, gewijzigd bij de wet van 29 december 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de tweede zin van deze paragraaf wordt geschrapt;

2° de aldus gewijzigde paragraaf wordt aangevuld met de volgende leden, luidende:

“De griffie controleert de ontvankelijkheid van de neerlegging.

De neerlegging is ontvankelijk wanneer

1° zij werd gedaan binnen de daarin bepaalde termijnen, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;

2° de toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan tot invoering van niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen, de minimale referentieperiode naleeft, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;

3° de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan de verplichte vermeldingen opsomt, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;

4° bij de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan, het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan zijn bijgevoegd, ingeval het voormelde plan doelstellingen bevat 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, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.”

Hoofdstuk 4

Inwerkingtreding

Art. 8. – De artikelen 4 en 5 treden in werking op 1 januari 2023.

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail - (v3) - 19/09/2022 13:37

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Ministre du Travail

Contact cellule stratégique

Nom : Lieve RAMS

E-mail : lieve.rams@dermagne.fed.be

Téléphone : 02/207.16.30

Administration

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Contact administration

Nom : Philip BRAEKMANS

E-mail : philip.braekmans@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.41.39

B. Projet

Titre de la réglementation

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail - (v3) - 19/09/2022 13:37

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Dans le domaine des relations collectives de travail, d'une part dans le cadre des processus d'harmonisation en cours dans un certain nombre de commissions paritaires et d'autre part dans le cadre du processus de numérisation en cours d'un certain nombre de procédures dans ce domaine, l'avant-projet susmentionné introduit un certain nombre de modifications et d'ajustements nécessaires.

Cet avant-projet apporte un certain nombre de modifications tant à la loi de base du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (loi-CCT) qu'à la réglementation des "avantages non récurrents liés aux résultats", qui sont visés au chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'application de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

En ce qui concerne la loi-CCT du 5 décembre 1968, les modifications suivantes sont apportées

- à l'article 2, §1, deuxième alinéa, 6, la loi est mise en conformité avec le règlement européen en ce qui concerne la signature électronique des documents numériques ;
- à l'article 2, §3, 1, premier alinéa, de la loi, d'une part, les entreprises/institutions publiques dont la dénomination a été modifiée ou qui ont été dissoutes doivent être modifiées et, d'autre part, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire commune souhaitent faire entrer un certain nombre de leurs institutions publiques dans le champ d'application de la loi précitée ;
- L'article 27 qui traite des conséquences de la modification du champ d'application d'une (sous-)commission paritaire est rétabli dans sa version antérieure à la modification par la loi du 15 janvier 2018 mais en maintenant l'extension de son application en cas de création ou de suppression d'une commission ou sous-commission mixte. Cette modification résulte de l'avis n° 2234 du 13 juillet 2021 du CNT;
- un nouvel article 51/1 est inséré afin d'établir, à l'instar de l'article 27 modifié applicable aux conventions collectives, un régime similaire en ce qui concerne les "arrêtés royaux sectoriels" par lesquels le Roi peut établir, pour un secteur donné, une réglementation dérogeant à une loi.

En ce qui concerne la loi du 21 décembre 2007, les modifications suivantes sont apportées :

- d'une part, une simplification est introduite dans la mesure où, au stade de l'élaboration d'un "plan bonus", le registre des observations ne doit être transmis à l'inspection sociale que s'il contient effectivement des observations des travailleurs;
- d'autre part, l'acte précité clarifie la procédure de recevabilité, notamment en énumérant les éléments qui constituent un dépôt valide.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

le Conseil national du Travail a été consulté sur la révision de l'article 27 (avis n° 2234 du 13/07/2021) et sur le nouvel article 51/1 (avis n° 2305 du 28/06/2022)

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Néant

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail - (v3) - 19/09/2022 13:37

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

1. Lutte contre la pauvreté

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

1. Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

☐ Des personnes sont concernées. | ☒ Aucune personne n'est concernée.

Expliquez pourquoi :

la réglementation ne crée pas de droits directs ou indirects chez les personnes.

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

5. Emploi

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

☒ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

toutes les PME sont potentiellement concernées

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

augmentation de la sécurité juridique pour les employeurs et leurs travailleurs en cas de changement de commission paritaire (maintien des cct et des arrêtés royaux sectoriels)

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail - (v3) - 19/09/2022 13:37

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

☒ Des entreprises/citoyens sont concernés. ☐ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

Réglementation actuelle

l'employeur doit communiquer son registre d'observations même s'il n'y a aucune observation

Réglementation en projet

l'employeur doit communiquer son registre d'observations uniquement s'il contient des observations

☒ S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

☒ S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

Réglementation actuelle

registre d'observation avec ou sans remarques

Réglementation en projet

registre d'observations avec remarques

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Réglementation actuelle

envoi au CLS (Contrôle des lois sociales)

Réglementation en projet

envoi au CLS

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

Réglementation actuelle

à chaque dépôt de plan bonus

Réglementation en projet

à chaque dépôt de plan bonus

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

suppression de l'obligation de communiquer le registre s'il ne contient aucune remarque

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

15. Changements climatiques

4/5

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail - (v3) - 19/09/2022 13:37

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ☒ Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

il s'agit d'une mesure interne

Voorontwerp van wet tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen - (v2) -
19/09/2022 12:44

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Minister van Werk

Contactpersoon beleidscel

Naam : Lieve RAMS

E-mail : lieve.rams@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 02/207.16.30

Overheidsdienst

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Philip BRAEKMANS

E-mail : philip.braekmans@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.41.39

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Voorontwerp van wet tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen

Voorontwerp van wet tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen - (v2) -
19/09/2022 12:44

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

In het domein van de collectieve arbeidsbetrekkingen worden, enerzijds in het kader van de aan de gang zijnde harmoniseringsprocessen in een aantal paritaire comités en anderzijds in het voortschrijdende digitaliseringsproces van een aantal procedures in datzelfde domein, door het hogervermelde voorontwerp, een aantal noodzakelijke wijzigingen en aanpassingen doorgevoerd.

Dit voorontwerp brengt een aantal wijzigingen aan in enerzijds de basiswet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (cao-wet) én anderzijds in de reglementering van de zgn. "niet-recurrent resultaatsgebonden voordelen", welke geregeld worden in hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Wat de cao-wet van 5 december 1968 betreft, worden de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- in artikel 2, §1, tweede lid, 6, wordt de cao-wet in overeenstemming gebracht met de Europese Verordening voor wat het elektronisch ondertekenen van digitale documenten betreft ;
- in artikel 2, §3, 1, eerste lid, dienen in de cao-wet enerzijds de overheidsbedrijven/instellingen van wie de benaming is gewijzigd of die ontbonden werden, aangepast te worden en anderzijds wensen het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie een aantal van hun openbare instellingen onder het toepassingsgebied van de voormelde wet te brengen ;
- artikel 27 dat handelt over de gevolgen van een wijziging van de werkingssfeer van een paritair (sub)comité wordt hersteld in zijn vroegere versie van vóór de wijziging door de wet van 15 januari 2018 maar met het behoud van de uitbreiding van de toepassing ervan in geval van oprichting of opheffing van een paritair comité of subcomité. Deze wijziging resulteert uit het advies nr. nr. 2234 van 13 juli 2021 ;
- een nieuw artikel 51/1 wordt ingevoegd om, in de lijn met het gewijzigde artikel 27 dat voor cao's van toepassing is, een gelijkaardige regeling te bewerkstelligen voor wat betreft de zgn. "sectorale koninklijk besluiten" waarbij de Koning voor een bepaalde sector, een van een wet afwijkende regeling kan instellen.

Wat de wet van 21 december 2007 betreft, worden de volgende wijzigingen doorgevoerd :

- enerzijds wordt een vereenvoudiging doorgevoerd doordat in de opmaakfase van een zgn. bonusplan het opmerkingenregister enkel nog aan de sociale inspectie moet worden verstuurd ingeval er daadwerkelijk opmerkingen van de werknemers zijn in opgenomen.
- anderzijds wordt in de voormelde wet de procedure van de ontvankelijk verduidelijkt, met name worden de de elementen opgelijst waaruit een geldige neerlegging bestaat.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ☒ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

De Nationale Arbeidsraad werd geraadpleegd over de herziening van artikel 27 (advies nr. 2234 van 13/07/2021) en over het nieuwe artikel 51/01 (advies nr. 2305 van 28/06/2022)

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Niets

Voorontwerp van wet tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen - (v2) -
19/09/2022 12:44

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

1. Kansarmoedebestrijding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

☐ Er zijn personen betrokken. | ☒ Personen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

de regelgeving schept geen directe of indirecte rechten voor personen

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

5. Werkgelegenheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

8. Investerings

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

☒ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

alle KMO's zijn potentieel getroffen

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

meer rechtszekerheid voor de werkgevers en hun werknemers in geval van wijziging van paritair comité (behoud van cao's en sectorale koninklijke besluiten)

Voorontwerp van wet tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen - (v2) -
19/09/2022 12:44

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

☒ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

de werkgever moet zijn opmerkingenregister meedelen, ook al zijn er geen opmerkingen

Ontwerp van regelgeving

de werkgever moet zijn opmerkingenregister meedelen alleen indien het opmerkingen bevat

☒ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

☒ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

Huidige regelgeving

opmerkingenregister met of zonder bemerkingen

Ontwerp van regelgeving

opmerkingenregister met bemerkingen

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Huidige regelgeving

verzending naar TSW (Toezicht sociale wetten)

Ontwerp van regelgeving

verzending naar TSW

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Huidige regelgeving

bij iedere neerlegging van een bonusplan

Ontwerp van regelgeving

bij iedere neerlegging van een bonusplan

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

opheffing van de verplichting tot het meedelen van het opmerkingenregister indien het geen opmerkingen bevat

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

Voorontwerp van wet tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen - (v2) -
19/09/2022 12:44

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ☒ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

het betreft een interne maatregel

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 72.288/1 DU 28 OCTOBRE 2022

Le 4 octobre 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 20 octobre 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPs et Inge Vos, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assessseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge Vos, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 28 octobre 2022.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet d'apporter un certain nombre de modifications dans la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires'. Ainsi, la définition de la notion de "signature" est adaptée (article 2 de l'avant-projet) et, à l'article 2, § 3, de celle-ci, l'énumération des entités auxquelles la loi s'applique effectivement malgré l'exclusion du champ d'application concernant "l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public" est modifiée (article 3). En outre, l'avant-projet modifie le régime relatif aux conventions collectives de travail existantes et aux arrêtés royaux en matière de conditions de rémunération et de travail au sein d'une (sous-)commission paritaire déterminée en cas de passage à une autre (sous-)commission paritaire (articles 4 et 5), ces dispositions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2023 (article 8).

Par ailleurs, l'avant-projet modifie la loi du 21 décembre 2007 'relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 72.288/1 VAN 28 OKTOBER 2022

Op 4 oktober 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 20 oktober 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPs en Inge Vos, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge Vos, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 28 oktober 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe om een aantal wijzigingen door te voeren in de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités'. Zo wordt de definitie van het begrip "handtekening" aangepast (artikel 2 van het voorontwerp) en wordt in artikel 2, § 3, ervan de opsomming van entiteiten gewijzigd waarop de wet wel degelijk van toepassing is, ondanks de uitsluiting van "de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut" uit het toepassingsgebied (artikel 3). Het voorontwerp wijzigt voorts ook de regeling met betrekking tot de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten inzake de loon- of arbeidsvoorwaarden in de schoot van een bepaald paritair (sub)comité in geval van overgang van paritaire (sub)comités (artikelen 4 en 5), welke bepalingen in werking treden op 1 januari 2023 (artikel 8).

Daarnaast brengt het voorontwerp wijzigingen aan in de wet van 21 december 2007 'betreffende de uitvoering van

¹ Aangezien het gaat om een voorontwerp van wet wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

2007-2008' en ce qui concerne la procédure relative aux avantages non récurrents liés aux résultats instaurés via l'acte d'adhésion (articles 6 et 7).

EXAMEN DU TEXTE

Article 3

3.1. L'article 2, § 3, 1, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 5 décembre 1968 contient une énumération recourant à des dénominations, qui ne permettent pas toujours d'apercevoir clairement, à première vue, de quelle entité il s'agit exactement. Il est question, par exemple, de "W.ALTER", "B.E.FIN" et "NewCo".

Invité à donner une brève description des entités nouvellement mentionnées, le délégué a fourni l'explication suivante:

"La Société Wallonne des Aéroports (n° d'entreprise: 0475.247.837) et BE.FIN (n° d'entreprise: 0419.202.029) sont des sociétés spécialisées d'intérêt public au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement (*Moniteur belge* du 18 avril 1962).

La Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures (n° d'entreprise: 0252.151.302) a été créée en tant que personne morale de droit public par le décret de la Région wallonne du 10 mars 1994 relatif à la création de la Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures (*Moniteur belge* du 1^{er} avril 1994).

La Société publique d'aide à la qualité de l'environnement (n° d'entreprise: 0243.929.462) a été créée en tant que société de droit public par le décret de la Région wallonne du 27 juin 1996 relatif aux déchets (*Moniteur belge* du 2 août 1996).

La Société Publique de Gestion de l'Eau (n° d'entreprise: 0420.651.980) a été créée en tant que société de droit public par le Code de l'Environnement de la Région wallonne du 27 mai 2004 – Livre 2: Code de l'Eau. - Partie décrétable (*Moniteur belge* du 23 septembre 2004).

NewCO est une personne morale en cours de création (projet de décret de la Région wallonne du 26 septembre 2022 relatif aux sociétés régionales de développement économique et aux sociétés spécialisées – Parlement wallon, session 2022-2023, 1050 – N° 1). Il s'agira de la nouvelle société régionale d'investissement d'intérêt public wallonne au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement précitée. Il est à noter à cet égard que la situation de NewCO dans le présent avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant la concertation sociale pourrait être impactée par le contenu et l'état d'avancement du projet de décret relatif aux sociétés régionales de développement économique et aux sociétés spécialisées précité (par exemple si la nouvelle société régionale d'investissement d'intérêt public wallonne prend finalement un autre nom que NewCo).

het interprofessioneel akkoord 2007-2008' met betrekking tot de procedure betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen die worden ingevoerd via toetredingsakte (artikelen 6 en 7).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 3

3.1. Het ontworpen artikel 2, § 3, 1, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 bevat een opsomming aan de hand van benamingen, waarbij het op het eerste gezicht niet steeds duidelijk is om welke entiteit het precies gaat. Het betreft bijvoorbeeld "W.ALTER", "B.E.FIN" en "NewCo".

Gevraagd om een korte omschrijving te geven van de nieuw vermelde entiteiten, verschaft de gemachtigde de volgende toelichting:

"La Société Wallonne des Aéroports (n° d'entreprise: 0475.247.837) et BE.FIN (n° d'entreprise: 0419.202.029) sont des sociétés spécialisées d'intérêt public au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement (*Moniteur belge* du 18 avril 1962).

La Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures (n° d'entreprise: 0252.151.302) a été créée en tant que personne morale de droit public par le décret de la Région wallonne du 10 mars 1994 relatif à la création de la Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures (*Moniteur belge* du 1^{er} avril 1994).

La Société publique d'aide à la qualité de l'environnement (n° d'entreprise: 0243.929.462) a été créée en tant que société de droit public par le décret de la Région wallonne du 27 juin 1996 relatif aux déchets (*Moniteur belge* du 2 août 1996).

La Société Publique de Gestion de l'Eau (n° d'entreprise: 0420.651.980) a été créée en tant que société de droit public par le Code de l'Environnement de la Région wallonne du 27 mai 2004 – Livre 2: Code de l'Eau. - Partie décrétable (*Moniteur belge* du 23 septembre 2004).

NewCO est une personne morale en cours de création (projet de décret de la Région wallonne du 26 septembre 2022 relatif aux sociétés régionales de développement économique et aux sociétés spécialisées – Parlement wallon, session 2022-2023, 1050 – N° 1). Il s'agira de la nouvelle société régionale d'investissement d'intérêt public wallonne au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement précitée. Il est à noter à cet égard que la situation de NewCO dans le présent avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant la concertation sociale pourrait être impactée par le contenu et l'état d'avancement du projet de décret relatif aux sociétés régionales de développement économique et aux sociétés spécialisées précité (par exemple si la nouvelle société régionale d'investissement d'intérêt public wallonne prend finalement un autre nom que NewCo).

W.ALTER (n° d'entreprise: 0455.653.441) est une filiale spécialisée d'intérêt public au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement précitée. Il est à noter à cet égard que W.ALTER pourrait être supprimé du présent avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant la concertation sociale, en fonction du contenu et de l'état d'avancement du projet de décret relatif aux sociétés régionales de développement économique et aux sociétés spécialisées dont question à l'alinéa précédent. Dans le projet de décret, il n'est en effet plus prévu que les filiales spécialisées wallonnes sont des sociétés d'intérêt public: étant donné qu'il s'agira alors de sociétés relevant du secteur privé, il ne sera pas nécessaire de reprendre le nom de W.ALTER dans l'article 2, § 3, 1, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires pour faire relever W.ALTER du champ d'application de cette loi.

New Samusocial (n° d'entreprise: 0723.631.678) a été créé en tant que personne morale de droit public par l'ordonnance de la Commission Communautaire Commune du 14 juin 2018 relative à l'aide d'urgence et à l'insertion des personnes sans abri (*Moniteur belge* du 10 juillet 2018).

Finance&invest.brussels (n° d'entreprise: 0426.936.986) est une société régionale d'investissement d'intérêt public (bruxelloise) au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement précitée.

En ce qui concerne les entités dont l'identité n'est pas claire à première vue, il serait souhaitable d'être plus précis dans le texte de la disposition en projet, ou au moins dans l'exposé des motifs.

3.2. Du reste, il appartient à l'auteur de l'avant-projet de veiller à ce que l'énumération reste pertinente et actuelle; par exemple, en ce qui concerne la mention "W.ALTER", le processus législatif en Région wallonne, visé par le délégué, devra être suivi afin de garantir sa bonne intégration avec la loi du 5 décembre 1968 à modifier.

3.3. Plus généralement, l'auteur de l'avant-projet veillera à ce que, dans le cadre de la délimitation du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et, corrélativement, de celui de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités', le principe constitutionnel d'égalité soit respecté. À cet égard, il convient de tenir compte de l'économie de ces deux différents régimes et de la nature des entités qui, par dérogation au principe énoncé à l'article 2, § 3, point 1, de la loi du 5 décembre 1968, relèvent quand même du champ d'application de cette loi. Sur ce point, il semble conseillé de justifier la modification en projet du champ d'application du régime, dans l'exposé des motifs de l'avant-projet, à la lumière du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

W.ALTER (n° d'entreprise: 0455.653.441) est une filiale spécialisée d'intérêt public au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement précitée. Il est à noter à cet égard que W.ALTER pourrait être supprimé du présent avant-projet de loi modifiant diverses dispositions concernant la concertation sociale, en fonction du contenu et de l'état d'avancement du projet de décret relatif aux sociétés régionales de développement économique et aux sociétés spécialisées dont question à l'alinéa précédent. Dans le projet de décret, il n'est en effet plus prévu que les filiales spécialisées wallonnes sont des sociétés d'intérêt public: étant donné qu'il s'agira alors de sociétés relevant du secteur privé, il ne sera pas nécessaire de reprendre le nom de W.ALTER dans l'article 2, § 3, 1, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires pour faire relever W.ALTER du champ d'application de cette loi.

New Samusocial (n° d'entreprise: 0723.631.678) a été créé en tant que personne morale de droit public par l'ordonnance de la Commission Communautaire Commune du 14 juin 2018 relative à l'aide d'urgence et à l'insertion des personnes sans abri (*Moniteur belge* du 10 juillet 2018).

Finance&invest.brussels (n° d'entreprise: 0426.936.986) est une société régionale d'investissement d'intérêt public (bruxelloise) au sens de la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale de Participations et d'Investissement et les sociétés régionales d'investissement précitée.

Het verdient aanbeveling om wat de entiteiten betreft waarvan de identiteit niet op het eerste gezicht duidelijk is, zulks duidelijker uit de tekst van de ontworpen bepaling te laten blijken of minstens deze benamingen in de memorie van toelichting te verduidelijken.

3.2. Verder komt het de steller van het voorontwerp toe erover te waken dat de opsomming dienstig en actueel blijft, waarbij bijvoorbeeld wat de vermelding van "W.ALTER" betreft het door de gemachtigde aangehaalde wetgevingsproces in het Waalse Gewest zal moeten worden opgevolgd teneinde de afstemming in de te wijzigen wet van 5 december 1968 te bewaren.

3.3. Meer in het algemeen dient de steller van het voorontwerp erover te waken dat bij de afbakening van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968, en daarmee samenhangend dat van de wet van 19 december 1974 'tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel', het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel wordt gerespecteerd. Daarbij moet rekening worden gehouden met het opzet van die twee verschillende stelsels en met de aard van de entiteiten die, bij wijze van uitzondering op het in artikel 2, § 3, punt 1, van de wet van 5 december 1968 vermelde beginsel, toch onder het toepassingsgebied van die wet vallen. In dat verband lijkt het raadzaam om de ontworpen wijziging van het toepassingsgebied van de regeling in de memorie van toelichting bij het voorontwerp te verantwoorden in het licht van het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

Article 4

4. L'article 27, alinéa 1^{er}, actuellement en vigueur, de la loi du 5 décembre 1968 dispose que quand des employeurs et des travailleurs passent d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente. La notion de travailleurs est définie à l'alinéa 2 de cet article comme étant "les travailleurs que l'employeur occupait déjà avant le passage et ceux qui ont été engagés après le passage".

L'article 27, en projet, de la loi du 5 décembre 1968 ne précise pas si les conventions conclues au sein de la (sous-) commission paritaire d'origine s'appliquent également aux travailleurs engagés après le passage vers une autre (sous-) commission paritaire.

À ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit:

"L'évaluation prévue à l'alinéa 4 de l'article 27 actuel a été confiée au Conseil national du Travail qui s'est prononcé pour un retour à l'ancienne formulation de l'article 27, mais élargi à tous les cas possibles de passage d'un organe à l'autre suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37.

Dès lors, le gouvernement a souhaité suivre l'avis du CNT et n'a pas repris la définition des travailleurs qui avait été ajoutée lors de la modification de 2018. Toutefois, l'administration considère que l'article 27 lie l'employeur et l'ensemble de ses travailleurs, qu'ils aient été engagés avant ou après le passage et continuera à appliquer cette interprétation, sans préjudice de[...] l'interprétation des cours et tribunaux".

Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé d'exprimer cette intention plus explicitement dans le texte de l'avant-projet.

5.1. L'article 27, alinéa 3, actuellement en vigueur, de la loi du 5 décembre 1968 s'énonce comme suit:

"Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé avant le 1^{er} janvier 2023 l'application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet".

Selon le délégué, le fait que la disposition en projet ne contient plus le membre de phrase "telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage" ne signifie pas que les modifications apportées aux conventions après le passage produisent leurs effets à l'égard des employeurs et travailleurs concernés par le passage:

"Cf. réponse à la question 6: le retour à l'ancienne formulation demandé par le CNT implique la disparition de ce morceau de phrase. Mais l'interprétation reste la même: les

Artikel 4

4. Het actueel geldende artikel 27, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 bepaalt dat, wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37 van die wet, zij gebonden blijven door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten. Het begrip werknemers wordt in het tweede lid van dat artikel gedefinieerd als "de werknemers die de werkgever reeds in dienst had voor de overgang en deze die na de overgang aangeworven zijn".

Het ontworpen artikel 27 van de wet van 5 december 1968 bepaalt niet of de in het oorspronkelijke paritair (sub)comité gesloten overeenkomsten ook van toepassing zijn ten aanzien van de werknemers die na de overgang naar een ander paritair (sub)comité zijn aangeworven.

De gemachtigde verklaarde hierover het volgende:

"L'évaluation prévue à l'alinéa 4 de l'article 27 actuel a été confiée au Conseil national du Travail qui s'est prononcé pour un retour à l'ancienne formulation de l'article 27, mais élargi à tous les cas possibles de passage d'un organe à l'autre suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37.

Dès lors, le gouvernement a souhaité suivre l'avis du CNT et n'a pas repris la définition des travailleurs qui avait été ajoutée lors de la modification de 2018. Toutefois, l'administration considère que l'article 27 lie l'employeur et l'ensemble de ses travailleurs, qu'ils aient été engagés avant ou après le passage et continuera à appliquer cette interprétation, sans préjudice de[...] l'interprétation des cours et tribunaux."

Met het oog op de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om deze bedoeling op een meer expliciete wijze tot uitdrukking te brengen in de tekst van het voorontwerp.

5.1. Het actueel geldende artikel 27, derde lid, van de wet van 5 december 1968 luidt als volgt:

"Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp."

Volgens de gemachtigde betekent het feit dat de ontworpen bepaling niet meer de zinsnede "zoals deze op het ogenblik van de overgang golden" bevat niet dat wijzigingen aan de overeenkomsten die na de overgang worden aangebracht uitwerking hebben ten aanzien van de overgegane werkgevers en werknemers:

"Cf. réponse à la question 6: le retour à l'ancienne formulation demandé par le CNT implique la disparition de ce morceau de phrase. Mais l'interprétation reste la même: les

modifications ultérieures des CCT de l'ancienne (S)CP ne sont pas d'application aux employeurs qui sont passés dans la nouvelle (S)CP et à leurs travailleurs".

La différence de formulation entre la disposition actuelle et la disposition en projet peut néanmoins être source d'insécurité juridique. Il est dès lors recommandé d'exprimer d'une manière plus explicite dans le texte de l'avant-projet l'intention précitée, telle qu'elle est exposée par le délégué, ou au moins de préciser celle-ci dans l'exposé des motifs.

5.2. En outre, il semble découler de l'article 27, alinéa 3, précité que les conventions ne resteront contraignantes que jusqu'à ce que la nouvelle (sous-)commission paritaire compétente ait adopté un régime en la matière "avant le 1^{er} janvier 2023". Le régime en projet, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 en vertu de l'article 8 du projet, ne prévoit pas une telle date butoir. Si l'on admet que la version actuellement en vigueur de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 s'applique aux cas où le passage a eu lieu avant le 1^{er} janvier 2023, les conventions de la précédente (sous-)commission paritaire pour lesquelles la nouvelle (sous-)commission paritaire n'a pris aucune disposition avant cette date risquent de devenir caduques.

Interrogé à ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit:

"La date du 1^{er} janvier 2023 a été ajoutée au cours des discussions politiques sur le projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi (loi du 15 janvier 2018). Il n'a jamais été clair pour mon administration comment cette date devait être interprétée: soit les cct de l'ancienne CP ne lient plus les employeurs et les travailleurs transférés, comme vous le lisez, soit la nouvelle CP ne peut plus régler l'application de ses propres CCT aux employeurs transférés.

Dans le 2^{ème} cas, la faculté de régler l'application des CCT aux employeurs transférés est rendue à la nouvelle CP à partir du 1^{er} janvier 2023. Donc il n'y a pas de problème.

Dans le 1^{er} cas, effectivement on pourrait considérer que tous les 'passages' effectués entre le 15 février 2018 (date d'entrée en vigueur de l'article 27 modifié) et le 31 décembre 2022 restent liés à la date du 1^{er} janvier 2023 et que les CCT de l'ancienne CP ne peuvent plus s'appliquer à partir de cette date.

Il pourrait effectivement être préférable de préciser que la nouvelle version de l'article 27 vise également les employeurs et les travailleurs transférés pendant la période susmentionnée. Même si la CP nouvellement compétente peut toujours régler l'application de ses CCT aux nouveaux arrivants et que dans la majorité des passages effectués depuis 2018 c'est sans doute le cas".

On peut se rallier à la proposition d'insérer une telle disposition.

modifications ultérieures des CCT de l'ancienne (S)CP ne sont pas d'application aux employeurs qui sont passés dans la nouvelle (S)CP et à leurs travailleurs."

Het verschil in formulering tussen de actuele en de ontworpen regeling kan niettemin aanleiding geven tot rechtsonzekerheid. Het verdient dan ook aanbeveling om voormelde bedoeling zoals uiteengezet door de gemachtigde op een meer expliciete wijze tot uitdrukking te brengen in de tekst van het voorontwerp, minstens om deze in de memorie van toelichting te verduidelijken.

5.2. Uit het hiervoor aangehaalde artikel 27, derde lid, lijkt voorts te volgen dat de overeenkomsten slechts bindend blijven totdat het nieuwe bevoegde paritair (sub)comité "vóór 1 januari 2023" een regeling ter zake heeft getroffen. De ontworpen regeling, die krachtens artikel 8 van het ontwerp op 1 januari 2023 in werking treedt, bevat geen dergelijke einddatum. Indien wordt aangenomen dat de actueel geldende versie van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 toepassing vindt op de gevallen waarin de overgang plaatsvond vóór 1 januari 2023, dreigen de overeenkomsten uit het vorige paritair (sub) comité waarover het nieuwe paritair (sub)comité voor die datum geen regeling heeft getroffen, te vervallen.

Hieromtrent ondervraagd, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"La date du 1^{er} janvier 2023 a été ajoutée au cours des discussions politiques sur le projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi (loi du 15 janvier 2018). Il n'a jamais été clair pour mon administration comment cette date devait être interprétée: soit les cct de l'ancienne CP ne lient plus les employeurs et les travailleurs transférés, comme vous le lisez, soit la nouvelle CP ne peut plus régler l'application de ses propres CCT aux employeurs transférés.

Dans le 2^{ème} cas, la faculté de régler l'application des CCT aux employeurs transférés est rendue à la nouvelle CP à partir du 1^{er} janvier 2023. Donc il n'y a pas de problème.

Dans le 1^{er} cas, effectivement on pourrait considérer que tous les 'passages' effectués entre le 15 février 2018 (date d'entrée en vigueur de l'article 27 modifié) et le 31 décembre 2022 restent liés à la date du 1^{er} janvier 2023 et que les CCT de l'ancienne CP ne peuvent plus s'appliquer à partir de cette date.

Il pourrait effectivement être préférable de préciser que la nouvelle version de l'article 27 vise également les employeurs et les travailleurs transférés pendant la période susmentionnée. Même si la CP nouvellement compétente peut toujours régler l'application de ses CCT aux nouveaux arrivants et que dans la majorité des passages effectués depuis 2018 c'est sans doute le cas."

Met het voorstel om dergelijke bepaling in te voegen, kan worden ingestemd.

Article 5

6. L'observation formulée au point 4 s'applique par analogie à l'égard de l'article 51/1, § 3, en projet, de la loi du 5 décembre 1968.

7. Dans le texte français de l'article 51/1, §§ 2 et 3, en projet, il est question d'un "avis unanime", alors que le texte néerlandais fait état d'un "eensluidend advies". Ces notions ont une signification différente. Le délégué a confirmé qu'on visait bien un avis unanime:

"L'avis de l'ancienne commission paritaire doit être adopté à l'unanimité des membres présents. Il ne peut donc y avoir aucune voix en sens contraire. Par ailleurs, cet avis ne peut être adopté que si le quorum de présence prévu à l'article 47 de la loi du 5 décembre 68 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est atteint. Dans le texte néerlandais il faut alors modifier les mots 'eensluidend advies' par 'eenparig advies'".

Le texte néerlandais de l'avant-projet sera par conséquent adapté.

8. En ce qui concerne la condition selon laquelle les arrêtés royaux peuvent uniquement être abrogés ou modifiés "sur demande de la nouvelle commission paritaire" à l'article 51/1, § 3, en projet, le délégué a encore donné les précisions suivantes:

"Les arrêtés royaux visés par ce projet de loi sont les arrêtés adoptés sur la base de différentes dispositions légales qui donnent au Roi le pouvoir de définir des conditions de travail spécifiques à un secteur d'activité. On peut citer, à titre d'exemples, l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que les articles 19, al.3 et 4, 34 et 47 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Ces différentes dispositions prévoient que ces arrêtés royaux sont adoptés, selon les cas, sur avis, demande, proposition ou accord de la commission paritaire compétente.

Dès lors, le Roi ne peut effectivement pas adapter ces arrêtés royaux de sa propre initiative.

Par ailleurs, comme indiqué dans l'exposé des motifs, le terme 'demande' utilisé à l'article 51/1, § 3, doit être compris de manière large et vise toute initiative prise par la nouvelle commission paritaire compétente, afin que le Roi abroge ou modifie ces arrêtés".

Il ne semble pas possible d'établir avec certitude qu'un tel rôle ait été prévu pour la commission paritaire concernée dans le cadre de l'élaboration ou de la modification de tous les arrêtés royaux visés "fixant des conditions de travail ou de rémunération", d'autant plus que le législateur pourra édicter à l'avenir des dispositifs supplémentaires ne prévoyant pas l'intervention de la commission paritaire.

Dans la mesure où l'article 51/1, § 3, en projet, prescrit également dans ces cas que les arrêtés sont "abrogés ou

Artikel 5

6. De opmerking onder randnummer 4 geldt op overeenkomstige wijze ten aanzien van het ontworpen artikel 51/1, § 3, van de wet van 5 december 1968.

7. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 51/1, §§ 2 en 3, is sprake van een "eensluidend advies" en in de Franse tekst van een "avis unanime". Deze begrippen hebben een verschillende betekenis. De gemachtigde bevestigde dat een eenparig of unaniem advies wordt bedoeld:

"L'avis de l'ancienne commission paritaire doit être adopté à l'unanimité des membres présents. Il ne peut donc y avoir aucune voix en sens contraire. Par ailleurs, cet avis ne peut être adopté que si le quorum de présence prévu à l'article 47 de la loi du 5 décembre 68 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est atteint. Dans le texte néerlandais il faut alors modifier les mots 'eensluidend advies' par 'eenparig advies'".

De Nederlandse tekst van het voorontwerp moet bijgevolg worden aangepast.

8. De gemachtigde verschaftte over het vereiste dat de koninklijke besluiten slechts kunnen worden opgeheven of gewijzigd "op vraag van het nieuwe paritair comité" in het ontworpen artikel 51/1, § 3, nog de volgende toelichting:

"Les arrêtés royaux visés par ce projet de loi sont les arrêtés adoptés sur la base de différentes dispositions légales qui donnent au Roi le pouvoir de définir des conditions de travail spécifiques à un secteur d'activité. On peut citer, à titre d'exemples, l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que les articles 19, al.3 et 4, 34 et 47 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Ces différentes dispositions prévoient que ces arrêtés royaux sont adoptés, selon les cas, sur avis, demande, proposition ou accord de la commission paritaire compétente.

Dès lors, le Roi ne peut effectivement pas adapter ces arrêtés royaux de sa propre initiative.

Par ailleurs, comme indiqué dans l'exposé des motifs, le terme 'demande' utilisé à l'article 51/1, § 3, doit être compris de manière large et vise toute initiative prise par la nouvelle commission paritaire compétente, afin que le Roi abroge ou modifie ces arrêtés."

Er lijkt niet met zekerheid te kunnen worden vastgesteld dat bij de totstandkoming of wijziging van alle beoogde koninklijke besluiten "tot vaststelling van loon- en arbeidsvoorwaarden" in een dergelijke rol voor het betrokken paritair comité is voorzien, temeer daar de wetgever in de toekomst bijkomende stelsels kan creëren waarbij niet in de betrokkenheid van het paritair comité wordt voorzien.

In zoverre het ontworpen artikel 51/1, § 3, ook in die gevallen voorschrijft dat de besluiten "op vraag van het nieuwe

modifiés, sur demande de la nouvelle commission paritaire”, cette disposition ajoute une formalité supplémentaire, qui ne vaut que dans l’hypothèse où ce paragraphe s’applique, à savoir pour la modification des commissions paritaires et en l’absence d’avis unanime sur la question de la part de l’ancienne commission paritaire. Si telle n’est pas l’intention, il est recommandé de formuler autrement la disposition en projet, par exemple en limitant la participation de la nouvelle commission paritaire aux cas où le législateur a prescrit cette participation comme une formalité obligatoire lors de l’élaboration de l’arrêté royal en question.

Article 7

9. Dans le texte néerlandais de l’article 8, § 2, alinéa 3, 3°, de la loi du 21 décembre 2007, il est conseillé de remplacer le mot “opsomt” par le mot “bevatten”. Dans le texte français de cette disposition, il y a lieu d’écrire “contiennent” au lieu de “contient”.

*

Le greffier,

Wim Geurts

Le président,

Marnix Van Damme

paritair comité worden opgeheven of gewijzigd” voegt die regeling een bijkomend vormvoorschrift toe, dat enkel geldt in de hypothese waarin die paragraaf toepassing vindt, namelijk de wijziging van paritaire comités en de ontstentenis van een eenparig advies ter zake van het oude paritair comité. Indien dit niet de bedoeling is, verdient het aanbeveling de ontworpen bepaling anders te formuleren. Dat kan, bijvoorbeeld, door de betrokkenheid van het nieuwe paritair comité te beperken tot de gevallen waarin de wetgever de betrokkenheid heeft voorgeschreven als vormvoorschrift bij de totstandkoming van het betrokken koninklijk besluit.

Artikel 7

9. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 8, § 2, derde lid, 3°, van de wet van 21 december 2007 is het raadzaam om het woord “opsomt” te vervangen door het woord “bevatten”. In de Franse tekst van die bepaling schrijve men “contiennent” in plaats van “contient”.

*

De griffier,

Wim Geurts

De voorzitter,

Marnix Van Damme

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À TOUS, PRÉSENTS ET À VENIR,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail est chargé de présenter en notre Nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

**Modification de diverses dispositions
dans la loi du 5 décembre 1968
sur les conventions collectives de travail
et les commissions paritaires**

Art. 2

Dans l'article 2, § 1^{er}, deuxième alinéa, 6, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, inséré par l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 et confirmé par la loi du 24 décembre 2020, les mots "la signature électronique qui est générée par la carte d'identité électronique" sont remplacés par "la signature électronique qualifiée".

Art. 3

L'article 2, § 3, 1, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 20 juillet 2005 et modifié par les lois des 3 juin 2007, 8 juin 2008 et 29 mars 2012, est remplacé par ce qui suit:

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

AAN ALLEN DIE NU ZIJN EN HIERNA WEZEN ZULLEN,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

**Wijziging van diverse bepalingen
in de wet van 5 december 1968
betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten
en de paritaire comités**

Art. 2

In artikel 2, § 1, tweede lid, 6, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, ingevoegd door het bijzondere-machtenbesluit nr. 37 van 24 juni 2020 en bekrachtigd door de wet van 24 december 2020, worden de woorden "de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart" vervangen door de woorden "de gekwalificeerde elektronische handtekening".

Art. 3

Artikel 2, § 3, 1, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 20 juli 2005 en gewijzigd bij de wetten van 3 juni 2007, 8 juni 2008 en 29 maart 2012, wordt vervangen als volgt:

“aux personnes occupées par l’État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d’intérêt public, à l’exception des personnes morales énumérées ci-après:

a) Société fédérale de Participations et d’Investissement, Autorité des services et marchés financiers, Ducroire et Banque Nationale de Belgique;

b) S.A. Loterie Nationale;

c) “Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek” et les sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions;

d) sociétés anonymes de droit public “Brussels South Charleroi Airport-Security” et “Liège-Airport-Security”;

e) Société Wallonne des Aéroports, B.E.FIN, Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures, Société publique d’aide à la qualité de l’environnement, Société Publique de Gestion de l’Eau, NewCO, New Samusocial et finance&invest.brussels.”

Art. 4

L’article 27 de la même loi, remplacé par la loi du 15 janvier 2018, est remplacé par ce qui suit:

“En cas de passage d’une commission ou d’une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s’appliquaient avant ce passage, jusqu’à ce que la commission ou la sous-commission paritaire dont ils relèvent après ce passage, ait réglé l’application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

Pour l’application de l’alinéa 1^{er}, on entend par:

“passage d’une commission ou d’une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37”: le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du champ d’application d’une commission ou d’une sous-commission paritaire ou suite à l’institution ou l’abrogation d’une commission ou d’une sous-commission paritaire.

“degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschaps-commissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de hieronder opgesomde rechtspersonen:

a) Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij, Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, Delcredere en Nationale Bank van België;

b) N.V. Nationale Loterij;

c) Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten;

d) naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”;

e) “Société Wallonne des Aéroports”, “B.E.FIN”, “Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures”, “Société publique d’aide à la qualité de l’environnement”, “Société Publique de Gestion de l’Eau”, “NewCO”, New Samusocial et finance&invest.brussels.”

Art. 4

Artikel 27 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 15 januari 2018, wordt vervangen als volgt:

“Bij overgang van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37 blijven de daarin gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die vóór die overgang eronder vielen, totdat het paritair comité of subcomité waaronder zij na die overgang ressorteren, de toepassing van de in zijn schoot geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers heeft geregeld.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met:

“overgang van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37”: de overgang naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge de wijziging van de werkings sfeer van een paritair comité of subcomité of ingevolge de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité.

L'alinéa 1^{er} est également d'application pour les employeurs et les travailleurs dont le passage d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire a eu lieu entre le 15 février 2018 et le 31 décembre 2022."

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 51/1 rédigé comme suit:

"Art. 51/1 § 1^{er}. Pour l'application de cet article, on entend par:

1° Commission paritaire: commission paritaire ou sous-commission paritaire;

2° L'ancienne commission paritaire: la commission paritaire ou sous-commission paritaire à laquelle les employeurs et travailleurs ressortissent avant ces changements;

3° La nouvelle commission paritaire: la commission paritaire ou sous-commission paritaire à laquelle les employeurs et travailleurs ressortissent après ces changements;

§ 2. Lorsque le Roi modifie le champ d'application d'une commission paritaire ou abroge ou institue une commission paritaire sur la base des articles 35 à 37, il détermine, sur avis unanime de l'ancienne commission paritaire, les arrêtés royaux fixant les conditions de travail ou de rémunération au sein de cette ancienne commission paritaire, qui restent en vigueur après ces changements, ainsi que les employeurs et travailleurs soumis à ces arrêtés;

§ 3. À défaut d'un avis unanime de l'ancienne commission paritaire, rendu préalablement à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal adopté sur la base des articles 35 à 37, les employeurs et les travailleurs qui passent de l'ancienne commission paritaire à la nouvelle restent soumis aux arrêtés royaux adoptés sur la base de la législation du travail, fixant des conditions de travail ou de rémunération au sein de l'ancienne commission paritaire, qui leur sont applicables au moment de ce passage, jusqu'à ce que ces arrêtés soient abrogés ou modifiés.

Het eerste lid is eveneens van toepassing op de werkgevers en de werknemers waarvan de overgang van een paritair comité of van een paritair subcomité naar een ander paritair comité of paritair subcomité heeft plaatsgevonden tussen 15 februari 2018 en 31 december 2022."

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 51/1 ingevoegde, luidende:

"Art. 51/1. § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° Paritair comité: paritair comité of paritair subcomité:

2° Het oude paritair comité: het paritair comité of paritair subcomité waartoe de werkgevers en werknemers behoren voor deze wijzigingen;

3° Het nieuwe paritair comité: het paritair comité of paritair subcomité waartoe de werkgevers en werknemers behoren na deze wijzigingen;

§ 2. Wanneer de Koning de werkingssfeer van een paritair comité wijzigt of opheft of een paritair comité opricht op basis van de artikelen 35 tot 37, bepaalt hij, op eenparig advies van het oude paritair comité, de koninklijke besluiten inzake de loon- of arbeidsvoorwaarden in de schoot van het oude paritair comité, die van toepassing blijven na deze wijzigingen, alsook de werkgevers en werknemers die aan deze besluiten zijn onderworpen;

§ 3. Bij gebreke aan een eenparig advies van het oude paritair comité, uitgebracht vóór de inwerkingtreding van het op basis van de artikelen 35 tot 37 aangenomen koninklijk besluit, blijven de van het oude naar het nieuwe paritair comité overgegangene werkgevers en werknemers onderworpen aan de op basis van de arbeidswetgeving aangenomen koninklijke besluiten tot vaststelling van loon- en arbeidsvoorwaarden binnen het oude paritair comité die op het ogenblik van de overgang op hen van toepassing zijn, totdat deze besluiten worden opgeheven of gewijzigd.

CHAPITRE 3

Modification de dispositions diverses dans la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008

Art. 6

L'article 7, § 4, de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée par la loi du 29 décembre 2010, est remplacé comme suit:

“Lorsque le registre contient des observations, l'employeur adresse le registre au fonctionnaire précité, après l'expiration du délai fixé au § 3.”

Art. 7

Dans l'article 8, § 2, de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée par la loi du 29 décembre 2010, les modifications suivantes sont apportées:

1° la seconde phrase de ce paragraphe est supprimée;

2° le paragraphe ainsi modifié est complété par les alinéas suivants, rédigés comme suit:

“Le greffe contrôle la recevabilité du dépôt.

Le dépôt est recevable lorsque:

1° elle a été réalisée dans les délais qui y sont fixés, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;

2° l'acte d'adhésion, tel que déposé, contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats, respecte la période de référence minimale, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;

3° l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2° contiennent les mentions obligatoires énumérées, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;

4° à l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2°, sont joints le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, si ledit plan contient des 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

HOOFDSTUK 3

Wijziging van diverse bepalingen in de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008

Art. 6

Artikel 7, § 4, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, gewijzigd bij de wet van 29 december 2010, wordt vervangen als volgt:

“Wanneer het register opmerkingen bevat, stuurt de werkgever, na afloop van de in § 3 bepaalde termijn, het register naar hogervermelde ambtenaar.”

Art. 7

In artikel 8, § 2, van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, gewijzigd bij de wet van 29 december 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de tweede zin van deze paragraaf wordt geschrapt;

2° de aldus gewijzigde paragraaf wordt aangevuld met de volgende leden, luidende:

“De griffie controleert de ontvankelijkheid van de neerlegging.

De neerlegging is ontvankelijk wanneer:

1° zij werd gedaan binnen de daarin bepaalde termijnen, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;

2° de toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan tot invoering van niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen, de minimale referteperiode naleeft, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;

3° de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan de verplichte vermeldingen bevatten, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;

4° bij de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan, het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan zijn bijgevoegd, ingeval het voormelde plan doelstellingen bevat met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het

du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail."

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur

Art. 8

Les articles 4 et 5 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Donné à Bruxelles, le 22 novembre 2022.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad."

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding

Art. 8

De artikelen 4 en 5 treden in werking op 1 januari 2023.

Gegeven te Brussel, 22 november 2022.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

Coordination des articles

Loi du 5 décembre 1968, telle que modifiée par la loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail

<u>Texte actuel</u>	<u>Texte modifié</u>
Article 2. § 1. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations. Pour l'application de la présente loi, sont assimilés : 1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes au sens du chapitre 1er et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1er, 1^o bis, du Code des impôts sur les revenus 1992; 2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1 ; 3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs ; 4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes ; 5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs; 6. la signature : la signature électronique qui est générée par la carte d'identité électronique au sens de l'article 3, § 12, du règlement (UE) numéro 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE. § 2. La nullité du contrat de louage de travail ne peut être opposée à l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies : 1. en vertu d'un contrat de louage de travail frappé de nullité du chef d'infraction aux	Article 2. § 1. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations. Pour l'application de la présente loi, sont assimilés : 1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes au sens du chapitre 1er et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1er, 1^o bis, du Code des impôts sur les revenus 1992; 2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1 ; 3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs ; 4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes ; 5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs; 6. la signature : la signature électronique qualifiée au sens de l'article 3, § 12, du règlement (UE) numéro 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE. § 2. La nullité du contrat de louage de travail ne peut être opposée à l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies : 1. en vertu d'un contrat de louage de travail frappé de nullité du chef d'infraction aux

dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail ; 2. dans les salles de jeu ; 3. par un travailleur qui se prostitue. § 3. La présente loi ne s'applique pas : 1. aux personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la Société fédérale de Participations et d'Investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de Participation, de l'Office national du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la S.A. CREDIBE, de la S.A. Loterie Nationale, de la "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek", des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et Liège-Airport-Security". Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles ; Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public ; 1/1. aux personnes occupées par les autorités publiques étrangères, à l'exception des missions diplomatiques, des missions auprès	dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail ; 2. dans les salles de jeu ; 3. par un travailleur qui se prostitue. § 3. La présente loi ne s'applique pas : 1. aux personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, à l'exception des personnes morales énumérées ci-après : a) Société fédérale de Participations et d'Investissement, Autorité des services et marchés financiers, Ducroire et Banque Nationale de Belgique ; b) S.A. Loterie Nationale ; c) "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek" et les sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions ; d) sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security" ; e) Société Wallonne des Aéroports, B.E.FIN, Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures, Société publique d'aide à la qualité de l'environnement, Société Publique de Gestion de l'Eau, NewCO, New Samusocial et finance&invest.brussels. Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles ; Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public ; 1/1. aux personnes occupées par les autorités publiques étrangères, à l'exception des missions diplomatiques, des missions auprès
--	---

des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, des postes consulaires et des agents diplomatiques ou des fonctionnaires consulaires étrangers, en ce qui concerne leur personnel qui ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable ; 2. aux personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ; 3. aux membres du personnel subventionnés par l'État occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés ; 4. aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE ; 5. aux personnes qui sont occupées en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, dans la mesure où il s'agit de conventions qui règlent le droit à la formation ou prévoient des compléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche.	des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, des postes consulaires et des agents diplomatiques ou des fonctionnaires consulaires étrangers, en ce qui concerne leur personnel qui ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable ; 2. aux personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ; 3. aux membres du personnel subventionnés par l'État occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés ; 4. aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE ; 5. aux personnes qui sont occupées en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, dans la mesure où il s'agit de conventions qui règlent le droit à la formation ou prévoient des compléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche.
Article 27. Quand des employeurs et des travailleurs passent d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente.	Article 27. En cas de passage d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant ce passage, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission paritaire dont ils relèvent après ce passage, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.
Pour l'application de l'alinéa 1er, on entend par : - « passer d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37 » : le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du	Pour l'application de l'alinéa 1er, on entend par : "passage d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37" : le passage à une autre commission ou sous-commission

champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire; - « travailleurs »: les travailleurs que l'employeur occupait déjà avant le passage et ceux qui ont été engagés après le passage.	paritaire suite à la modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou suite à l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire.
Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé avant le 1^{er} janvier 2023 l'application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet. L'application de cet article sera évaluée au plus tard le 1^{er} janvier 2021.	L'alinéa 1er est également d'application pour les employeurs et les travailleurs dont le passage d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire a eu lieu entre le 15 février 2018 et le 31 décembre 2022.
/	Article 51/1 §1. Pour l'application de cet article, on entend par :
	1° Commission paritaire : commission paritaire ou sous-commission paritaire ;
	2° L'ancienne commission paritaire : la commission paritaire ou sous-commission paritaire à laquelle les employeurs et travailleurs ressortissent avant ces changements ;
	3° La nouvelle commission paritaire : la commission paritaire ou sous-commission paritaire à laquelle les employeurs et travailleurs ressortissent après ces changements ;
	4° Passer de l'ancienne commission paritaire à la nouvelle : passer d'une commission ou sous-commission paritaire à une autre à la suite de la modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou à la suite de l'abrogation ou de l'institution d'une commission ou d'une sous-commission paritaire.
	§2. Lorsque le Roi modifie le champ d'application d'une commission paritaire ou abroge ou institue une commission paritaire sur la base des articles 35 à 37, Il détermine, sur avis unanime de l'ancienne commission paritaire, les arrêtés royaux fixant les conditions de travail ou de rémunération au sein de cette ancienne commission paritaire, qui

	restent en vigueur après ces changements, ainsi que les employeurs et travailleurs soumis à ces arrêtés.
	§3. À défaut d'un avis unanime de l'ancienne commission paritaire, rendu préalablement à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal adopté sur la base des articles 35 à 37, les employeurs et les travailleurs qui passent de l'ancienne commission paritaire à la nouvelle restent soumis aux arrêtés royaux adoptés sur la base de la législation du travail, fixant des conditions de travail ou de rémunération au sein de l'ancienne commission paritaire, qui leur sont applicables au moment de ce passage, jusqu'à ce que ces arrêtés soient abrogés ou modifiés.

Loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, telle que modifiée par la loi modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail

<u>Texte actuel</u>	<u>Texte modifié</u>
Article 7. § 1er. Lorsque, conformément à la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, les avantages non récurrents liés aux résultats sont introduits par voie d'acte d'adhésion, tout projet d'acte d'adhésion, contenant le plan d'octroi, est établi par l'employeur qui doit le remettre à chaque travailleur concerné. § 2. Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de la remise du projet d'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi à chaque travailleur concerné, l'employeur tient à la disposition des travailleurs concernés un registre où ceux-ci peuvent consigner individuellement leurs observations. § 3. Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs concernés peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de surveiller l'exécution de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué. § 4. Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité. § 5. Si aucune observation des travailleurs concernés ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, la procédure d'établissement est censée être clôturée le quinzième jour suivant celui de la remise du projet d'acte d'adhésion aux travailleurs concernés. L'employeur déclare sur l'honneur, dans l'acte d'adhésion, qu'aucune observation n'a été formulée ou que des remarques ont été consignées mais que les points de vue divergents ont été conciliés. § 6. Si des observations par les travailleurs concernés lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs concernés, il les fera connaître dans les quatre jours au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi qu'à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs concernés. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours. § 7. S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée le huitième jour suivant celui de la conciliation.	Article 7. § 1er. Lorsque, conformément à la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, les avantages non récurrents liés aux résultats sont introduits par voie d'acte d'adhésion, tout projet d'acte d'adhésion, contenant le plan d'octroi, est établi par l'employeur qui doit le remettre à chaque travailleur concerné. § 2. Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de la remise du projet d'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi à chaque travailleur concerné, l'employeur tient à la disposition des travailleurs concernés un registre où ceux-ci peuvent consigner individuellement leurs observations. § 3. Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs concernés peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de surveiller l'exécution de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué. § 4. Lorsque le registre contient des observations, l'employeur adresse le registre au fonctionnaire précité, après l'expiration du délai fixé au §3. § 5. Si aucune observation des travailleurs concernés ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, la procédure d'établissement est censée être clôturée le quinzième jour suivant celui de la remise du projet d'acte d'adhésion aux travailleurs concernés. L'employeur déclare sur l'honneur, dans l'acte d'adhésion, qu'aucune observation n'a été formulée ou que des remarques ont été consignées mais que les points de vue divergents ont été conciliés. § 6. Si des observations par les travailleurs concernés lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs concernés, il les fera connaître dans les quatre jours au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi qu'à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs concernés. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours. § 7. S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée le huitième jour suivant celui de la conciliation.

§ 8. S'il n'y parvient pas, ce fonctionnaire transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente. § 9. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion. § 10. Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties. § 11. Si, pour une branche d'activité, l'organe paritaire ne fonctionne pas, le fonctionnaire visé au § 3 de cet article saisit le Conseil national du Travail. § 12. Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire. § 13. La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.	§ 8. S'il n'y parvient pas, ce fonctionnaire transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente. § 9. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion. § 10. Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties. § 11. Si, pour une branche d'activité, l'organe paritaire ne fonctionne pas, le fonctionnaire visé au § 3 de cet article saisit le Conseil national du Travail. § 12. Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire. § 13. La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.
Article 8. § 1er. La procédure d'établissement est censée être clôturée au moment où l'acte d'adhésion, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, est déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. § 2. Dès que la première phase de la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée, cet acte d'adhésion contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats établi dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail fait l'objet par l'employeur d'un dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce dépôt est irrecevable si le Greffe constate que la procédure d'établissement n'a pas été suivie.	Article 8. § 1er. La procédure d'établissement est censée être clôturée au moment où l'acte d'adhésion, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, est déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. § 2. Dès que la première phase de la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée, cet acte d'adhésion contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats établi dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail fait l'objet par l'employeur d'un dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (...)
	Le greffe contrôle la recevabilité du dépôt. Le dépôt est recevable lorsque: 1° elle a été réalisée dans les délais qui y sont fixés, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail ; 2° l'acte d'adhésion, tel que déposé, contenant le plan d'octroi des avantages

	non récurrents liés aux résultats, respecte la période de référence minimale, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail ; 3° l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2° contiennent les mentions obligatoires énumérées, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail ; 4° à l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2°, sont joints le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, si ledit plan contient des 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, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.
§ 3. En même temps que le dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'employeur fait connaître aux travailleurs par affichage d'un avis qu'un acte d'adhésion relatif à des avantages non récurrents liés aux résultats a été déposé au Greffe susvisé. Cet avis doit mentionner que cet acte d'adhésion a été déposé au Greffe susvisé et transmis à la commission paritaire.	§ 3. En même temps que le dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'employeur fait connaître aux travailleurs par affichage d'un avis qu'un acte d'adhésion relatif à des avantages non récurrents liés aux résultats a été déposé au Greffe susvisé. Cet avis doit mentionner que cet acte d'adhésion a été déposé au Greffe susvisé et transmis à la commission paritaire.

Coördinatie van de artikelen**Wet van 5 december 1968, zoals gewijzigd bij de wet houdende diverse bepalingen inzake werk**

<u>huidige tekst</u>	<u>gewijzigde tekst</u>
Artikel 2. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met : 1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1^o bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992; 2. werkgevers : de persoon die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen ; 3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen ; 4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen ; 5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen; 6. de handtekening : de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart, in de zin van artikel 3, § 12, van de Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG. § 2. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht :	Artikel 2. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met : 1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1^o bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992; 2. werkgevers : de persoon die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen ; 3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen ; 4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen ; 5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen; 6. de handtekening : de gekwalificeerde elektronische handtekening, in de zin van artikel 3, § 12, van de Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG. § 2. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht :

ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben ; 2. in speelzalen ; 3. door een werknemer die zich prostitueert. § 3. Deze wet is niet van toepassing op : 1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij, van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, van het Participatiefonds, van de Nationale Delcredere dienst, van de Nationale Bank van België, van de N.V. CREDIBE, van de N.V. Nationale Loterij, van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek, van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten en van de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liege-Airport-Security". De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan. De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut. 1/1. degenen die in dienst zijn van buitenlandse openbare overheden, met uitzondering van de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die	1. ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben ; 2. in speelzalen ; 3. door een werknemer die zich prostitueert. § 3. Deze wet is niet van toepassing op : 1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de hieronder opgesomde rechtspersonen: a) Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij, Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, Delcredere, Nationale Bank van België ; b) N.V. Nationale Loterij ; c) Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten ; d) naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liege-Airport-Security ; e) "Société Wallonne des Aéroports", "B.E.FIN", "Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures", "Société publique d'aide à la qualité de l'environnement", "Société Publique de Gestion de l'Eau", "NewCO", New Samusocial et finance&invest.brussels." De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan. De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut. 1/1. degenen die in dienst zijn van buitenlandse openbare overheden, met uitzondering van de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die
--	--

hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren, wat betreft hun personeel dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulaire verkeer of ieder ander toepasselijk internationaal instrument ; 2. degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden ; 3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs ; 4. werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst ; 5. de personen die worden tewerkgesteld in toepassing van artikel 17, § 1, eerste lid, 1° en 3° tot 7°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en met naleving van alle voorwaarden bepaald in artikel 17 van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969, in zoverre het overeenkomsten betreft die het recht op opleiding regelen of loontoeslagen voorzien voor avond-, nacht- en zondagsarbeid.	hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren, wat betreft hun personeel dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulaire verkeer of ieder ander toepasselijk internationaal instrument ; 2. degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden ; 3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs ; 4. werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst ; 5. de personen die worden tewerkgesteld in toepassing van artikel 17, § 1, eerste lid, 1° en 3° tot 7°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en met naleving van alle voorwaarden bepaald in artikel 17 van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969, in zoverre het overeenkomsten betreft die het recht op opleiding regelen of loontoeslagen voorzien voor avond-, nacht- en zondagsarbeid.
Artikel 27. Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37, blijven zij gebonden door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten.	Artikel 27. Bij overgang van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37 blijven de daarin gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die vóór die overgang eronder vielen, totdat het paritair comité of subcomité waaronder zij na die overgang ressorteren, de toepassing van de in zijn schoot geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers heeft geregeld.
Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met: - "van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37": de overgang naar een ander paritair comité of	Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met : "overgang van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37" : de overgang naar een ander paritair

subcomité ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité of de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité; - "werknemers": de werknemers die de werkgever reeds in dienst had voor de overgang en deze die na de overgang aangeworven zijn.	comité of subcomité ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité of ingevolge de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité.
Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp. Uiterlijk tegen 1 januari 2021 gebeurt een evaluatie van de toepassing van dit artikel.	Het eerste lid is eveneens van toepassing op de werkgevers en de werknemers waarvan de overgang van een paritair comité of van een paritair subcomité naar een ander paritair comité of paritair subcomité heeft plaatsgevonden tussen 15 februari 2018 en 31 december 2022.
/	Artikel 51/1. – §1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder : 1° Paritair comité : paritair comité of paritair subcomité ; 2) Het oude paritair comité : het paritair comité of paritair subcomité waartoe de werkgevers en werknemers behoren voor deze wijzigingen ; 3° Het nieuwe paritair comité : het paritair comité of paritair subcomité waartoe de werkgevers en werknemers behoren na deze wijzigingen ;
	§2. Wanneer de Koning de werkingssfeer van een paritair comité wijzigt of opheft of een paritair comité opricht op basis van de artikelen 35 tot 37, bepaalt hij, op eensluidend advies van het oude paritair comité, de koninklijke besluiten inzake de loon- of arbeidsvoorwaarden in de schoot van het oude paritair comité, die van toepassing blijven na deze wijzigingen, alsook de werkgevers en werknemers die aan deze besluiten zijn onderworpen ;
	§3. Bij gebreke aan een eensluidend advies van het oude paritair comité, uitgebracht vóór de inwerkingtreding van het op basis van de artikelen 35 tot 37 aangenomen koninklijk besluit, blijven de van het oude naar het nieuwe paritair comité overgegangene werkgevers en werknemers onderworpen aan de op basis van de arbeidswetgeving aangenomen koninklijke besluiten tot

	vaststelling van loon- en arbeidsvoorwaarden binnen het oude paritair comité die op het ogenblik van de overgang op hen van toepassing zijn, totdat deze besluiten worden opgeheven of gewijzigd.
--	--

Wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, zoals gewijzigd bij de wet houdende diverse bepalingen inzake werk

<u>huidige tekst</u>	<u>gewijzigde tekst</u>
Artikel 7. § 1. Wanneer, in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen via een toetredingsakte worden ingevoerd, wordt elk ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen. § 2. De werkgever houdt gedurende een termijn van vijftien dagen die ingaat op de dag van overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan aan elke betrokken werknemer, een register ter beschikking van de betrokken werknemers waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen. § 3. Binnen diezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de betrokken werknemers hun opmerkingen ook via naar behoren ondertekende brief meedelen aan de ambtenaar die belast is met het toezicht op de uitvoering van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Hun naam mag noch worden meegedeeld, noch worden onthuld. § 4. Na afloop van deze termijn stuurt de werkgever het register ter inzage naar hoger vermelde ambtenaar. § 5. Indien hem geen enkele opmerking van de betrokken werknemers werd meegedeeld en het register geen enkele opmerking bevat, wordt de opmaakprocedure geacht te zijn afgelopen op de vijftiende dag volgend op deze van de overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte aan de betrokken werknemers. De werkgever verklaart op eer in de toetredingsakte dat er geen opmerkingen werden geformuleerd of dat er opmerkingen vastgesteld werden, maar dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden. § 6. Indien hem opmerkingen van de betrokken werknemers werden meegedeeld of indien het register opmerkingen van de betrokken werknemers bevat, deelt hij deze binnen de vier dagen mee aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale	Artikel 7. § 1. Wanneer, in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen via een toetredingsakte worden ingevoerd, wordt elk ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan opgesteld door de werkgever die het aan elke betrokken werknemer moet overhandigen. § 2. De werkgever houdt gedurende een termijn van vijftien dagen die ingaat op de dag van overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan aan elke betrokken werknemer, een register ter beschikking van de betrokken werknemers waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen. § 3. Binnen diezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de betrokken werknemers hun opmerkingen ook via naar behoren ondertekende brief meedelen aan de ambtenaar die belast is met het toezicht op de uitvoering van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Hun naam mag noch worden meegedeeld, noch worden onthuld. § 4. Wanneer het register opmerkingen bevat, stuurt de werkgever, na afloop van de in §3 bepaalde termijn, het register naar hogervermelde ambtenaar. § 5. Indien hem geen enkele opmerking van de betrokken werknemers werd meegedeeld en het register geen enkele opmerking bevat, wordt de opmaakprocedure geacht te zijn afgelopen op de vijftiende dag volgend op deze van de overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte aan de betrokken werknemers. De werkgever verklaart op eer in de toetredingsakte dat er geen opmerkingen werden geformuleerd of dat er opmerkingen vastgesteld werden, maar dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden. § 6. Indien hem opmerkingen van de betrokken werknemers werden meegedeeld of indien het register opmerkingen van de betrokken werknemers bevat, deelt hij deze binnen de vier dagen mee aan de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale

Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en aan de werkgever die ze aan de betrokken werknemers meedeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen. § 7. Indien hij erin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgesloten op de achtste dag volgend op deze van de verzoening. § 8. Indien hij er niet in slaagt, stuurt deze ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde paritaire comité. § 9. Het paritaire comité doet een laatste verzoeningspoging op zijn eerstvolgende vergadering. § 10. Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen. § 11. Indien het paritaire orgaan voor een bepaalde activiteitstak niet werkt, dan maakt de ambtenaar bedoeld in § 3 van dit artikel de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. § 12. Deze duidt het paritaire comité waaronder werkgevers met een gelijkaardige activiteit vallen, aan om zich over het geschil uit te spreken. § 13. De beslissing van het paritaire comité wordt binnen de acht dagen na de uitspraak door de secretaris aan de werkgever ter kennis gebracht.	Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en aan de werkgever die ze aan de betrokken werknemers meedeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen. § 7. Indien hij erin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgesloten op de achtste dag volgend op deze van de verzoening. § 8. Indien hij er niet in slaagt, stuurt deze ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde paritaire comité. § 9. Het paritaire comité doet een laatste verzoeningspoging op zijn eerstvolgende vergadering. § 10. Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen. § 11. Indien het paritaire orgaan voor een bepaalde activiteitstak niet werkt, dan maakt de ambtenaar bedoeld in § 3 van dit artikel de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. § 12. Deze duidt het paritaire comité waaronder werkgevers met een gelijkaardige activiteit vallen, aan om zich over het geschil uit te spreken. § 13. De beslissing van het paritaire comité wordt binnen de acht dagen na de uitspraak door de secretaris aan de werkgever ter kennis gebracht.
Artikel 8. § 1. De opmaakprocedure wordt geacht te zijn afgelopen op het ogenblik waarop de toetredingsakte, eventueel gewijzigd ten gevolge van een beslissing van het paritaire comité, bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is neergelegd. § 2. Zodra de eerste fase van de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgelopen is, wordt deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, opgesteld in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, door de werkgever bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd. Indien de griffie vaststelt dat de opmaakprocedure niet werd gevolgd, is deze neerlegging niet ontvankelijk.	Artikel 8. § 1. De opmaakprocedure wordt geacht te zijn afgelopen op het ogenblik waarop de toetredingsakte, eventueel gewijzigd ten gevolge van een beslissing van het paritaire comité, bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is neergelegd. § 2. Zodra de eerste fase van de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgelopen is, wordt deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, opgesteld in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, door de werkgever bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd. (..)

	De griffie controleert de ontvankelijkheid van de neerlegging. De neerlegging is ontvankelijk wanneer 1° zij werd gedaan binnen de daarin bepaalde termijnen, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad; 2° de toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, de minimale referteperiode naleeft, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad; 3° de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan de verplichte vermeldingen bevatten, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad ; 4° bij de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan, het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan zijn bijgevoegd, ingeval het voormelde plan doelstellingen bevat 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, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.
§ 3. Samen met de neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat een toetredingsakte met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij hoger vermelde griffie werd neergelegd. Dit bericht moet vermelden dat deze toetredingsakte bij hoger vermelde griffie werd neergelegd en aan het paritaire comité werd overgemaakt.	§ 3. Samen met de neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat een toetredingsakte met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij hoger vermelde griffie werd neergelegd. Dit bericht moet vermelden dat deze toetredingsakte bij hoger vermelde griffie werd neergelegd en aan het paritaire comité werd overgemaakt.



A V I S N° 2.234

Séance du mardi 13 juillet 2021

Réforme du paysage des commissions paritaires – Évaluation de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968

x

x

x

3.180

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 2.234

Objet : Réforme du paysage des commissions paritaires – Évaluation de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968

Par lettre du 26 novembre 2020, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à procéder à l'évaluation prévue dans l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'examen de cette saisine a été confié à la Commission des relations collectives du travail.

Sur rapport de cette commission, les organisations représentées au sein du Conseil ont émis, le 13 juillet 2021, l'avis unanime suivant.

x

x

x

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. HISTORIQUE

A. Modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi

L'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires garantit la continuité des conditions de travail et de rémunération lorsque des employeurs et des travailleurs passent d'une (sous-)commission paritaire à une autre (sous-)commission paritaire à la suite de la modification du champ de compétence d'une (sous-)commission paritaire ou de l'institution ou l'abrogation d'une (sous-)commission paritaire.

Cet article a été modifié par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi. Cette modification légale est entrée en vigueur le 15 février 2018.

D'une part, cette modification légale a élargi l'application de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 à tous les cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre. Il ne s'agit pas uniquement de la situation de la modification du champ de compétence d'une (sous-)commission paritaire comme prévu par l'ancien article 27, mais également de l'institution ou de l'abrogation d'une (sous-)commission paritaire. Cette adaptation avait notamment pour but de faciliter le processus de réforme du paysage des commissions paritaires. À titre d'exemple, il est fait référence à la situation où deux commissions paritaires existantes s'associent dans une nouvelle commission paritaire instituée.

D'autre part, cette modification légale précise que l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 s'applique à tous les travailleurs occupés par un employeur. Tant les travailleurs qui étaient déjà en service avant le passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre que les travailleurs engagés après ce passage relèvent du champ d'application de l'article 27.

Au cours des travaux parlementaires sur le projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, deux modifications ont été ajoutées.

Avis n° 2.234

- 3 -

En vue de permettre aux partenaires sociaux de progresser dans le dossier de l'harmonisation du paysage des commissions paritaires, une date de fin a été ajoutée à l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, sur proposition du gouvernement. Cette date de fin a pour conséquence que la garantie de la continuité des conditions de travail et de rémunération en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre prend fin le 31 décembre 2022.

Afin de permettre de réaliser au préalable une estimation correcte des conséquences juridiques à partir du 1^{er} janvier 2023, il est prévu dans l'article 27 qu'une évaluation aura lieu au plus tard le 1^{er} janvier 2021, soit deux ans avant la date de fin.

B. Avis n° 2.040 du 28 juin 2017

Dans son avis n° 2.040 du 28 juin 2017, le Conseil s'est prononcé sur la modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 telle que reprise dans l'article 6 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi.

Dans cet avis, il a demandé de retirer l'article 6 de l'avant-projet de loi, étant donné que la modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 s'inscrit dans le cadre des travaux en cours en son sein sur l'harmonisation du paysage des commissions paritaires et que la modification proposée de l'article 27 ne peut être dissociée de ces travaux.

Le ministre de l'Emploi de l'époque n'a pas donné suite à cette demande.

Le Conseil n'a plus été consulté sur les modifications ultérieures apportées au projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, et plus précisément concernant l'introduction de la date de fin, à savoir le 1^{er} janvier 2023, et concernant l'évaluation de l'application de l'article 27, qui a lieu au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

C. Rapport n° 116 du 30 septembre 2019

En complément des rapports sur les conventions ratifiées de l'OIT, présentés par le gouvernement belge conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dans le cadre du cycle de rapportage 2019, le Conseil a émis, le 30 septembre 2019, le rapport n° 116.

Avis n° 2.234

- 4 -

À la lumière des fondements de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, le Conseil a exprimé des critiques sur la modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 par l'article 4 de la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi.

Dans son rapport, il remarque que les partenaires sociaux n'ont pas été consultés sur les nouvelles modifications apportées à l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, alors même qu'elles touchent directement aux résultats du dialogue social sectoriel.

Il signale à cet égard que, depuis son entrée en vigueur en 1968, le dispositif légal prévu par l'article 27 garantissait la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux travailleurs en cas de modification du champ de compétence d'une commission paritaire.

Dans son rapport, le Conseil constate que les modifications apportées à l'article 27 ont fait naître une insécurité juridique.

Il est ainsi permis de se demander ce qu'il adviendra des conventions collectives de travail sectorielles si le champ de compétence d'une commission paritaire n'est pas modifié d'ici la fin de l'application temporaire des anciennes conventions collectives de travail sectorielles, prévue le 1^{er} janvier 2023.

Un calendrier arbitraire est introduit dans la loi pour ce qui concerne la validité des conventions collectives de travail sectorielles. L'article 27 est transformé en une disposition transitoire, ne donnant aucune garantie quant à l'avenir de cette disposition à partir du 1^{er} janvier 2023.

Au vu de ces constats, le Conseil invite, dans le rapport n° 116, les autorités politiques à donner à la concertation sociale les moyens de fonctionner, et à lui offrir un cadre juridique sûr et prévisible, conformément aux fondements de la Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Avis n° 2.234

- 5 -

II. POSITION DU CONSEIL

A. Introduction

Par lettre du 26 novembre 2020, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à procéder à l'évaluation prévue dans l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il est indiqué dans la demande d'avis que la date de fin prévue dans l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 pose des problèmes dans la pratique et crée une insécurité juridique. La demande d'évaluation adressée au Conseil s'inscrit dans le cadre de cette problématique. L'objectif est de pouvoir prendre les dispositions nécessaires, sur la base de cette évaluation, afin de permettre aux partenaires sociaux (sectoriels) d'entamer ou de poursuivre en toute autonomie leurs travaux concernant la réforme du paysage paritaire.

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la précieuse collaboration de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, et il tient à l'en remercier.

B. Évaluation de l'application de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968

Dans le cadre de l'exercice de rapportage de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS sur les résultats de la concertation sectorielle 2019-2020¹, le Conseil a pris connaissance de l'évolution du paysage des commissions paritaires au cours de la période 2019-2020, ainsi que des différentes initiatives en cours en vue de réformer ce paysage.

Durant la période 2019-2020, le champ de compétence de quatre commissions paritaires a été modifié et une sous-commission paritaire a été abrogée, sur la base des articles 35, 36 et 37 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

En ce qui concerne la modernisation des champs de compétence des commissions paritaires, plusieurs secteurs ont entamé ce processus de réflexion, et bénéficient dans ce cadre du soutien de l'administration.

¹ [Rapport sur la concertation sociale sectorielle 2019-2020 - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\).](#)

- 6 -

En ce qui concerne l'harmonisation des commissions paritaires, l'administration a reçu, depuis le 1^{er} janvier 2019, plusieurs demandes formelles de commissions paritaires souhaitant élargir leur champ de compétence aux employés ou aux ouvriers du secteur. Deux de ces demandes ont déjà fait l'objet d'un avis publié au Moniteur belge. Parallèlement à ces demandes formelles, un certain nombre de secteurs intéressés ont également pris des contacts informels avec l'administration en vue de pouvoir entamer les travaux préparatoires.

De même, en ce qui concerne la simplification du paysage paritaire, des initiatives sont aussi prises par les secteurs, notamment pour fusionner ou abroger leurs sous-commissions paritaires ou pour se rapprocher d'autres secteurs.

Afin que les différentes initiatives en matière de réforme du paysage paritaire connaissent une issue favorable, la phase des travaux préparatoires en collaboration avec l'administration est essentielle. Ces travaux préparatoires constituent un processus de longue haleine, requérant de nombreux efforts, ce qui a pour conséquence que les initiatives prises par les commissions paritaires ne sont pas encore toutes visibles.

De surcroît, les travaux en matière de réforme du paysage paritaire ont pris du retard en raison de la longue période d'affaires courantes qu'a connue le gouvernement, ainsi que de la crise sanitaire du Covid-19.

C. Conclusion de l'évaluation

1. Demande de modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968

Le Conseil renvoie à son avis n° 2.040 du 28 juin 2017 et à son rapport n° 116 du 30 septembre 2019.

À la lumière des fondements de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, le Conseil a exprimé des critiques sur la modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 par l'article 4 de la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi.

Le Conseil réitère les considérations qu'il a émises dans son rapport n° 116.

Avis n° 2.234

- 7 -

Il souligne qu'en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre, la sécurité juridique nécessaire n'est plus garantie pour les employeurs et les travailleurs.

L'insertion d'une date de fin dans l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 a pour conséquence que la garantie de la continuité des conditions de travail et de rémunération en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre prend fin le 31 décembre 2022.

Le fait qu'en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre à partir du 1^{er} janvier 2023, les employeurs qui changent de commission paritaire et leurs travailleurs ne sont plus soumis aux conventions collectives de travail conclues au sein de la (sous-)commission paritaire précédemment compétente, entraîne une perte de droits.

Le Conseil remarque à cet égard qu'indépendamment des travaux en matière d'harmonisation des commissions paritaires, des modifications interviendront toujours au niveau du champ de compétence des commissions paritaires.

Il est en outre porté atteinte à l'autonomie de la concertation sociale. Les partenaires sociaux doivent pouvoir travailler à la réforme du paysage paritaire en toute liberté et sans aucune pression. Le Conseil renvoie également au caractère spécifique de chaque commission paritaire.

Au vu de ce qui précède, le Conseil demande de supprimer la date de fin prévue dans l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968.

Dans le cadre de cette demande de modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, le Conseil demande également de maintenir l'élargissement du champ d'application matériel de l'article 27, de sorte que la modification du champ de compétence d'une (sous-)commission paritaire englobe les cas d'institution ou d'abrogation d'une (sous-)commission paritaire.

En ce qui concerne les autres aspects de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, le Conseil demande de rétablir le texte de l'article 27 dans sa formulation d'avant la modification apportée par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, à savoir qu'en cas de modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant la modification, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission dont ils relèvent après cette modification, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

Avis n° 2.234

- 8 -

2. Rôle de la concertation sociale sectorielle

Le Conseil attire l'attention sur le rôle de la concertation sociale sectorielle dans le cadre du passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre.

Le Conseil recommande comme bonne pratique aux commissions paritaires de régler à l'avance, par convention collective de travail, la question de la continuité des conditions de rémunération et de travail en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre, de manière à garantir la sécurité juridique.

Avis n° 2.234



A D V I E S Nr. 2.234

Zitting van dinsdag 13 juli 2021

Hervorming van het landschap van de paritaire comités - Evaluatie van artikel 27 van de wet van 5 december 1968

x

x

x

3.180

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
 Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.234

Onderwerp : Hervorming van het landschap van de paritaire comités - Evaluatie van artikel 27 van de wet van 5 december 1968

Bij brief van 26 november 2020 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om de evaluatie uit te voeren die bepaald is in artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De bespreking van deze adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie hebben de in de Raad vertegenwoordigde organisaties op 13 juli 2021 het volgende unanieme advies uitgebracht.

x

x

x

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. RETROACTEN

A. Wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 door de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk

Artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités garandeert de continuïteit van de loon-en arbeidsvoorwaarden wanneer werkgevers en werknemers overgaan van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité ingevolge de wijziging van het bevoegdheidsgebied van een paritair (sub)comité of de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité.

Dit artikel werd gewijzigd door de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk. Deze wetswijziging trad in werking op 15 februari 2018.

Enerzijds breidt deze wetswijziging de toepassing van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 uit tot alle gevallen van overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité. Het betreft niet alleen de situatie van de wijziging van het bevoegdheidsgebied van een paritair (sub)comité zoals voorzien was in het vroegere artikel 27, maar eveneens bij de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité. Deze aanpassing had onder meer tot doel om het hervormingsproces van het landschap van de paritaire comités te bevorderen. Als voorbeeld wordt verwezen naar de situatie waarin twee bestaande paritaire comités samengaan in een nieuw opgericht paritair comité.

Anderzijds verduidelijkt deze wetswijziging dat artikel 27 van de wet van 5 december 1968 van toepassing is op alle werknemers tewerkgesteld door een werkgever. Zowel de werknemers die in dienst waren vóór de overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité als de werknemers die erna worden aangeworven vallen onder het toepassingsgebied van artikel 27.

Tijdens de parlementaire besprekingen van het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk werden twee wijzigingen toegevoegd.

Advies nr. 2.234

- 3 -

Om de sociale partners vooruitgang te laten maken in het dossier van de harmonisering van het landschap van de paritaire comités werd op voorstel van de regering een einddatum toegevoegd aan artikel 27 van de wet van 5 december 1968. Deze einddatum brengt met zich mee dat het waarborgen van de continuïteit van de loon-en arbeidsvoorwaarden bij een overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité afloopt op 31 december 2022.

Om vooraf een correcte inschatting van de rechtsgevolgen vanaf 1 januari 2023 te kunnen maken, wordt in artikel 27 bepaald dat uiterlijk tegen 1 januari 2021, twee jaar vóór de einddatum een evaluatie plaatsvindt.

B. Advies nr. 2.040 van 28 juni 2017

De Raad heeft zich in zijn advies nr. 2.040 van 28 juni 2017 uitgesproken over de wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 zoals opgenomen in artikel 6 van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk.

In het advies nr. 2.040 heeft de Raad gevraagd om artikel 6 weg te laten uit het voorontwerp van wet, gelet op het feit dat de wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 kadert in de lopende werkzaamheden van de Raad betreffende de harmonisering van het landschap van de paritaire comités en de voorgestelde wijziging van artikel 27 niet kan worden losgekoppeld van deze werkzaamheden.

De toenmalige minister van Werk is niet ingegaan op deze vraag.

De Raad werd niet meer geraadpleegd over de bijkomende wijzigingen aan het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk meer bepaald betreffende de invoering van de einddatum namelijk 1 januari 2023 en betreffende de evaluatie van de toepassing van artikel 27 die uiterlijk tegen 1 januari 2021 gebeurt.

C. Rapport nr. 116 van 30 september 2019

Ter aanvulling van de rapporten over de geratificeerde IAO-verdragen die door de Belgische regering zijn uitgebracht overeenkomstig de bepalingen van artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie in het kader van de rapporteringsoefening 2019, heeft de Raad op 30 september 2019 het rapport nr. 116 uitgebracht.

Advies nr. 2.234

- 4 -

In het licht van de grondbeginselen van het IAO-verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen heeft de Raad zich kritisch uitgelaten over de wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 door artikel 4 van de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk.

In het rapport wordt opgemerkt dat de sociale partners niet werden geraadpleegd over de bijkomende wijzigingen aan artikel 27 van de wet van 5 december 1968, hoewel deze wijzigingen rechtstreeks raken aan de resultaten van de sociale dialoog op sectorniveau.

Er wordt op gewezen dat de wettelijke regeling van artikel 27 sinds de inwerkingtreding ervan in 1968 aan de werkgevers en de werknemers de nodige rechtszekerheid waarborgde in geval van wijziging van het bevoegdheidsgebied van een paritair comité.

De Raad stelt in het rapport vast dat het gewijzigde artikel 27 daarentegen voor rechtsonzekerheid zorgt.

Zo stelt zich de vraag wat er zal gebeuren met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten als het bevoegdheidsgebied van een paritair comité niet is gewijzigd vóór het verstrijken van de tijdelijke toepassing van de oude sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten op 1 januari 2023.

In de wet wordt een willekeurige timing ingevoerd betreffende de geldigheid van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Er wordt van artikel 27 een overgangsbepaling gemaakt zonder enige waarborg voor de toekomst van die bepaling vanaf 1 januari 2023.

Gelet op deze vaststellingen verzoekt de Raad in het rapport nr. 116 de politieke overheden om voldoende middelen vrij te maken en te zorgen voor een veilig en voorspelbaar wettelijk kader voor het sociaal overleg overeenkomstig de grondbeginselen van het IAO-verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen.

Advies nr. 2.234

- 5 -

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Inleiding

Bij brief van 26 november 2020 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om de evaluatie uit te voeren die bepaald is in artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In de adviesaanvraag is opgenomen dat de einddatum die opgenomen is in artikel 27 van de wet van 5 december 1968 in de praktijk voor problemen en voor de nodige rechtsonzekerheid zorgt. De vraag tot evaluatie aan de Raad kadert in deze problematiek. De bedoeling is dat op basis van de evaluatie tijdig de nodige stappen kunnen worden gezet om de (sectorale) sociale partners toe te laten om in volle autonomie hun werkzaamheden betreffende de hervorming van het paritair landschap te laten aanvangen of verderzetten.

De Raad heeft tijdens zijn werkzaamheden kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, die hij daarvoor bedankt.

B. Evaluatie toepassing artikel 27 van de wet van 5 december 1968

In het kader van de rapportering van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO over de resultaten van het sectoraal overleg 2019-2020¹ heeft de Raad kennisgenomen van de evolutie van het landschap van de paritaire comités in de periode 2019-2020, alsook van de verschillende lopende initiatieven om dit landschap te hervormen.

Gedurende de periode 2019-2020 werd het bevoegdheidsgebied van 4 paritaire comités gewijzigd en werd één paritair subcomité opgeheven op basis van de artikelen 35, 36 en 37 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Op het vlak van de modernisering van de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités, hebben verscheidende sectoren dit denkproces aangevat en worden ze hierin ondersteund door de administratie.

¹ Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2019-2020: <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/verslag-over-het-sectoraal-overleg-2019-2020>

Advies nr. 2.234

- 6 -

Wat de harmonisering van de paritaire comités betreft, heeft de administratie sinds 1 januari 2019 meerdere formele aanvragen gekregen van paritaire comités die hun bevoegdheidsgebied willen uitbreiden naar de bedienden of de arbeiders van de sector. Betreffende twee van deze aanvragen verscheen al een bericht in het Belgisch Staatsblad. Naast deze formele aanvragen, hebben ook een aantal geïnteresseerde sectoren informeel contact opgenomen met de administratie om de voorbereidende werkzaamheden te kunnen aanvangen.

Ook op het vlak van vereenvoudiging van het paritair landschap, worden eveneens initiatieven genomen door de sectoren, onder meer door paritaire subcomités te fuseren of op te heffen of door toenadering te zoeken tot andere sectoren.

Opdat de verschillende initiatieven inzake de hervorming van het paritair landschap een goede afloop zouden kennen, is de fase van de voorbereidende werkzaamheden in samenwerking met de administratie heel belangrijk. Deze voorbereidende werkzaamheden vergen heel wat tijd en inspanningen waardoor de initiatieven genomen door de paritaire comités nog niet allemaal zichtbaar zijn.

Daarbovenop hebben de werkzaamheden inzake de hervorming van het paritair landschap vertraging opgelopen door de regering die gedurende een lange periode in lopende zaken was en door de COVID-19-crisis.

C. Conclusie evaluatie

1. Vraag tot wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968

De Raad verwijst naar zijn advies nr. 2.040 van 28 juni 2017 en zijn rapport nr. 116 van 30 september 2019.

In het licht van de grondbeginselen van het IAO-verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen heeft de Raad zich kritisch uitgelaten over de wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 door artikel 4 van de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk.

De Raad herneemt de overwegingen uit zijn rapport nr. 116.

Advies nr. 2.234

- 7 -

Hij wijst op het feit dat in het geval van een overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité voor de werkgevers en de werknemers niet langer de nodige rechtszekerheid wordt gewaarborgd.

De invoeging van de einddatum in artikel 27 van de wet van 5 december 1968 brengt met zich mee dat het waarborgen van de continuïteit van de loon-en arbeidsvoorwaarden bij een overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité afloopt op 31 december 2022.

Het feit dat in het geval van een overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité vanaf 1 januari 2023, de werkgevers die veranderen van paritair comité en hun werknemers niet langer onderworpen zijn aan de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het voorheen bevoegde paritair (sub)comité, brengt een verlies van rechten met zich mee.

De Raad merkt hierbij op dat los van de werkzaamheden inzake de harmonisering van de paritaire comités er altijd wijzigingen zullen plaatsvinden inzake de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités.

Ook wordt afbreuk gedaan aan de autonomie van het sociaal overleg. De sociale partners moeten in alle vrijheid en zonder druk hun werkzaamheden betreffende de hervorming van het paritair landschap kunnen verrichten. De Raad wijst eveneens op het specifiek karakter van elk paritair comité.

Gelet op het voorgaande, vraagt de Raad om de einddatum in artikel 27 van de wet van 5 december 1968 te schrappen.

In het kader van deze vraag tot wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968, verzoekt de Raad ook om de uitbreiding van het materieel toepassingsgebied van artikel 27 te behouden, zodat de wijziging van het bevoegdheidsgebied van een paritair (sub)comité de gevallen van de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité omvat.

Voor wat betreft de overige aspecten van artikel 27 van de wet van 5 december 1968, vraagt de Raad om de tekst van artikel 27 te herstellen in zijn bewoordingen vóór de wijziging van de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, met name dat wanneer de werkingssfeer van een paritair comité of paritair subcomité wordt gewijzigd, de in die comités gesloten overeenkomsten bindend blijven voor de werkgevers en werknemers die vóór de wijziging eronder vielen, totdat in het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van de in dit comité geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers is geregeld.

Advies nr. 2.234

- 8 -

2. Rol van het sectoraal sociaal overleg

De Raad wijst op de rol van het sectoraal sociaal overleg bij de overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité.

De Raad geeft als goede praktijk aan de paritaire comités mee om bij de overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité op voorhand reeds de kwestie van de continuïteit van de loon- en arbeidsvoorwaarden bij cao te regelen zodat rechtszekerheid wordt verzekerd.

Advies nr. 2.234



AVIS N° 2.275

Séance du mardi 22 février 2022

Avantages non récurrents liés aux résultats – Evaluation de la CCT n° 90

x

x

x

3.206

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 2.275

Objet : Avantages non récurrents liés aux résultats – Evaluation de la CCT n° 90

Faisant suite aux recommandations adressées notamment au Conseil national du Travail par la Cour des comptes au sein de son rapport d'avril 2021 « Avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise. Un dispositif d'incitation à la performance des travailleurs » et aux informations transmises par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) quant au contrôle marginal qu'il effectue sur les objectifs fixés par les plans d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats, le Conseil a décidé de se saisir d'initiative de ces questions.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a adopté, le 22 février 2022, l'avis unanime suivant.

x

x

x

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. RÉTROACTES ET CONTEXTE

- A. Le Conseil souligne que les interlocuteurs sociaux sont les initiateurs du système des avantages non récurrents liés aux résultats par l'adoption de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, qui met en œuvre le troisième point d'ancrage de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, tel qu'il a été précisé dans la déclaration commune des partenaires sociaux du Groupe des 10 du 27 septembre 2007.

Le Conseil rappelle par ailleurs que la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 - Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats, crée l'encadrement légal de cette convention collective de travail et règle des matières ne pouvant être arrêtées par voie conventionnelle.

- B. Le Conseil rappelle également que depuis l'adoption de la convention collective de travail n° 90, il s'est attaché, en collaboration étroite avec le SPF ETCS, à formuler des propositions très concrètes en vue d'une part d'explicitier les objectifs admissibles en vue de l'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats et d'autre part, de simplifier et d'améliorer la procédure d'établissement et d'approbation de ces avantages en particulier lorsqu'ils sont instaurés par voie d'acte d'adhésion.

Ainsi, par la convention collective de travail n° 90 bis du 21 décembre 2010, le Conseil précise que certains objectifs sont exclus et il règle les modalités et conditions à remplir par les objectifs portant sur la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et par les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence (nouveaux articles 10 et 10 bis). Dans son avis corrélatif n° 1.757, le Conseil formule des propositions très concrètes en vue d'adapter la loi du 21 décembre 2007 susvisée afin de simplifier et d'améliorer la procédure d'établissement des actes d'adhésion.

Avis n° 2.275

- 3 -

Par la suite, la convention collective de travail n° 90/3 du 27 novembre 2018 vise essentiellement à prévoir des nouveaux modèles de conventions collectives de travail et d'actes d'adhésion instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats, à partir du 1er janvier 2019, en vue de favoriser le recours à des formulaires électroniques standards pour les actes d'adhésion dans un premier temps et pour les conventions collectives de travail dans une deuxième phase, et ceci également afin de rendre la procédure plus simple et efficace, notamment par l'introduction du e-bonus.

Dans son avis n° 2.107 accompagnant cette convention collective de travail n° 90/3, le Conseil formule également diverses propositions en vue de l'optimisation de la procédure d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats et des propositions d'amélioration et d'optimisation de la procédure administrative et en particulier quant au e-bonus susvisés.

C. Ensuite, le Conseil a pris connaissance du rapport de la Cour des comptes d'avril 2021 « Avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise. Un dispositif d'incitation à la performance des travailleurs », qui comporte une analyse du système des avantages non récurrents liés aux résultats ainsi qu'un certain nombre de recommandations adressées au législateur, au SPF ETCS, aux SPF Finances et à l'ONSS de même qu'au Conseil national du Travail.

Les recommandations au Conseil national du Travail sont les suivantes :

- recommandation 2 : adapter la convention collective de travail n° 90 et les modèles de plan bonus (convention collective de travail et acte d'adhésion) suite à l'abrogation de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et faire référence aux dispositions correspondantes du code du bien-être au travail ;
- recommandation 4 (adressée également au SPF ETCS) : promouvoir le dépôt des actes d'adhésion via e-bonus et, à moyen terme, généraliser ce canal à tous les actes d'adhésion ;
- recommandation 5 (adressée également au législateur) : modifier la convention collective de travail n° 90 et la loi du 21 décembre 2007 susvisée afin d'accélérer la procédure. À ce titre, envisager notamment les possibilités d'adaptation suivantes :

- * imposer le dépôt des plans bonus avant le début de la période de référence ;

Avis n° 2.275

- 4 -

- * réduire à 1 mois le délai accordé aux commissions paritaires pour exercer le contrôle marginal et le contrôle de forme ;
 - ou
 - * permettre aux commissions paritaires de se désister, annuellement ou définitivement, de la possibilité de se prononcer sur les actes d'adhésion ;
- recommandation 11 (adressée également au SPF ETCS) : procéder à une évaluation globale du système des avantages non récurrents liés aux résultats, qui permette d'identifier ses coûts et ses bénéfices pour la société, les améliorations qui peuvent y être apportées et les autres politiques publiques possibles en matière de bonus salarial.

En outre, le Conseil constate que la recommandation 1 de la Cour des comptes, adressée au législateur, porte sur l'adoption de deux amendements proposés par le SPF ETCS à la loi du 21 décembre 2007 susvisée, visant :

- d'une part, à préciser les trois conditions de recevabilité d'un plan d'octroi qui devraient être contrôlées par le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS, à savoir :
 - * l'utilisation obligatoire du modèle d'acte d'adhésion ou de convention collective de travail annexé à la convention collective de travail n° 90 ;
 - * la vérification de la présence des mentions obligatoires de l'acte d'adhésion et du plan d'octroi ;
 - * la vérification du respect de la phase d'établissement ;
- d'autre part, à supprimer l'obligation de transmettre au SPF ETCS le registre des observations s'il ne contient aucune observation.

Un certain nombre de ces recommandations donnent suite à des demandes formulées antérieurement par le SPF ETCS.

Avis n° 2.275

- 5 -

- D. Enfin, le Conseil a été informé, en juin 2021, par le SPF ETCS, quant à sa pratique administrative lors du contrôle marginal que ce dernier effectue sur les objectifs fixés par les plans d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats et en particulier sur le contrôle du caractère incertain de ceux-ci. Dans ce cadre, le SPF ETCS indique, à titre exemplatif, les objectifs qu'il n'estime pas conformes à la convention collective de travail n° 90.
- E. Compte tenu de l'ensemble des éléments visés aux points C. et D, le Conseil a estimé pertinent de se saisir d'initiative de l'examen de l'ensemble des recommandations de la Cour des comptes listées au point C. ci-dessus et de la question des objectifs conformes ou non conformes à la convention collective de travail n° 90.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Quant aux recommandations de la Cour des comptes et aux demandes du SPF ETCS en matière de procédure, visées par le rapport de la Cour des comptes

1. En ce qui concerne la recommandation 11 de la Cour des comptes relative à une évaluation globale, le Conseil rappelle en premier lieu qu'il s'est attaché, depuis l'adoption de la convention collective de travail n° 90, à l'adapter (par les conventions collectives de travail 90 bis et 90/3), en vue d'y expliciter les objectifs admissibles en vue de l'attribution des avantages non récurrents liés aux résultats et d'optimiser la procédure (voir le point I.B).

Il indique en outre que la Commission des relations individuelles du travail, chargée de l'examen de ce dossier, a recueilli des informations quant à l'application de la convention collective de travail n° 90 dans les entreprises, en ce compris sa perception par toutes les parties concernées. Suite à cet examen attentif de la mise en œuvre de cet instrument interprofessionnel sur le terrain, il conclut que la convention collective de travail n° 90 est bien perçue tant par les entreprises que par les travailleurs, fonctionne bien dans l'ensemble et ne nécessite donc pas d'adaptation sur ce plan.

Avis n° 2.275

- 6 -

2. En ce qui concerne la recommandation 2, qui est d'ordre légistique, le Conseil indique qu'il procède à cette modification en même temps que les adaptations à la convention collective de travail n° 90 rendues nécessaires en raison des précisions qu'il apporte au sein du présent avis en ce qui concerne les objectifs à atteindre (voir les points II. B.2 et 3).
3. En ce qui concerne la recommandation 4 relative à la promotion et à la généralisation du e-bonus, le Conseil souscrit à cette suggestion, qui correspond à la lettre et à l'esprit de son avis n° 2.107 du 27 novembre 2018 dans lequel il se prononce également en faveur d'un e-bonus pour les plans d'octroi introduits par voie de conventions collectives de travail.
4. En ce qui concerne la recommandation 5 visant à modifier la convention collective de travail n° 90 et la loi du 21 décembre 2007 afin d'accélérer la procédure, le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu d'adapter ni la convention collective de travail n° 90 à cet égard, ni la loi (voir le point 1 ci-dessus).

Il estime toutefois qu'au sein de la loi du 21 décembre 2007, il convient de préciser que les trois conditions de recevabilité d'un plan d'octroi (rédaction selon le modèle annexé à la convention collective de travail n° 90, vérification de la présence des mentions obligatoires et du respect de la phase d'établissement) doivent être contrôlées par le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS. Une telle adaptation répond à la demande du SPF ETCS, l'objectif étant d'ainsi ancrer dans la loi la pratique administrative qui s'est développée en son sein.

De même, la suppression de l'obligation de transmettre au SPF ETCS le registre des observations qui ne contient pas d'observation répondrait à la demande du SPF ETCS et constituerait une simplification administrative. Le Conseil demande par conséquent d'adapter dans les meilleurs délais l'article 7, § 4 et § 5, alinéa 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 afin de ne plus y viser cette obligation. Dès que cette modification législative sera intervenue, le Conseil s'engage à procéder dans les plus brefs délais à l'adaptation de l'article 13, 11° de la convention collective de travail n° 90, qui actuellement, vise également une obligation de transmettre ce registre en toute circonstance.

Avis n° 2.275

- 7 -

B. Quant aux objectifs

1. Rappel des principes fondamentaux du système des avantages non-récurrents liés aux résultats et en particuliers des objectifs à atteindre

Le Conseil rappelle qu'au sein de son avis n° 1.757 susvisé, il réaffirme les principes fondamentaux du système des avantages non récurrents liés aux résultats, en particulier en ce qui concerne les objectifs à atteindre, qui doivent respecter un certain nombre de critères. Ceux-ci figurent dans la définition de ces avantages (article 3 de la convention collective de travail n° 90), à savoir des « objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats ».

Dans cet avis n° 1.757, le Conseil précise aussi que la convention collective de travail n° 90 susvisée prévoit donc différents paramètres, qui doivent impérativement être respectés. Notamment, les objectifs doivent être mesurables, contrôlables, incertains et collectifs.

En conséquence, le Conseil souligne dans cet avis, que la définition qui précède exclut les objectifs dont, au moment de l'introduction du système, il est manifestement certain qu'ils seront réalisés (pas de caractère incertain) ou dont le contrôle du caractère incertain est qualifié d'impossible (trop complexe). De tels objectifs sont en effet incontrôlables et non mesurables, que cela soit par l'Office national de sécurité sociale, par l'Administration fiscale, l'Inspection des lois sociales ou par les travailleurs. Ces derniers n'ont alors en effet aucune prise sur ces objectifs et ils ne peuvent estimer s'ils sont réalisables. Un système d'avantages non récurrents liés aux résultats fondé sur de tels objectifs rate en outre le but visé par de tels avantages, à savoir une motivation et une implication accrues des travailleurs. Le Conseil souligne à cet égard, dans cet avis, que des objectifs simples et transparents sont primordiaux pour la motivation des travailleurs. Sont donc exclus les objectifs dont la réalisation est manifestement certaine.

Le Conseil réaffirme les principes mis en exergue par l'avis susvisé et souligne que, conformément à l'article 8, 4° de la convention collective de travail n° 90 (qui prévoit que le plan d'octroi doit fixer une méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés), une transparence doit être assurée vis-à-vis des travailleurs qui doivent recevoir une information sur l'état d'avancement des objectifs. Ils doivent en effet être en mesure de déterminer à quel stade d'accomplissement des objectifs ils se situent et dans cette perspective, les objectifs doivent aussi être mesurables par eux.

Avis n° 2.275

- 8 -

2. Les objectifs à atteindre doivent contribuer à l'amélioration des résultats ou de la performance (des travailleurs) de l'entreprise

Le Conseil rappelle que la convention collective de travail n° 90 a pour but d'augmenter la motivation et l'implication des travailleurs en les associant à la réalisation d'objectifs collectifs. Ces objectifs collectifs sont fixés par chaque entreprise en fonction de ses besoins et de ses spécificités.

Les objectifs collectifs visés par la convention collective de travail n° 90 sont donc ceux qui contribuent directement ou indirectement à l'amélioration des résultats ou de la performance (des travailleurs) de l'entreprise.

Cette amélioration ne se mesure donc pas uniquement à l'aune économique ou financière. Par conséquent, les objectifs en eux-mêmes ainsi que les actions menées pour les atteindre ne doivent pas nécessairement être de nature économique ou financière.

Le Conseil souligne que les objectifs à atteindre peuvent effectivement recouvrir une variété de thématiques possibles. Ceci résulte des articles 3 (définition) qui ne restreint pas les objectifs à ceux de nature économique ou financière, 8,2° (contenu obligatoire du plan d'octroi), 10 (objectif exclu) et 10 bis (objectifs soumis à conditions) de la convention collective de travail n° 90.

Il rappelle en effet que la convention collective de travail n° 90 exclut totalement un seul objectif : celui lié au cours des actions de l'entreprise (article 10) et qu'elle n'en autorise d'autres que moyennant le respect de certaines conditions (article 10 bis). Il s'agit des :

- objectifs liés à la réduction du nombre d'accidents du travail ou de jours d'absence suite à de tels accidents, qui sont actuellement permis pour autant qu'il existe au sein de l'entreprise un plan de prévention ;
- objectifs liés à la diminution de l'absentéisme, qui sont également actuellement permis pour autant qu'il existe un plan de prévention dans l'entreprise. Ce plan de prévention doit en outre inclure les mesures de gestion du stress prévues par la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999.

Avis n° 2.275

- 9 -

Pour ces deux types d'objectifs, la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi doit en outre actuellement mentionner qu'un tel plan de prévention existe au sein de l'entreprise.

Le Conseil estime que dorénavant, lorsque de tels objectifs sont poursuivis, ainsi que de manière générale des objectifs liés au bien-être des travailleurs au travail, l'employeur ne devra plus seulement déclarer sur l'honneur qu'il existe bien un plan de prévention dans l'entreprise mais il devra en outre démontrer qu'il respecte effectivement ses obligations en matière de bien-être au travail.

Dans ce but, tant le plan global de prévention (prévu à l'article 1.2.-8 du Code du bien-être au travail) que le plan d'action annuel (prévu à l'article 1.2.-9 du Code du bien-être au travail) en cours doivent obligatoirement être transmis au SPF ETCS en même temps que la convention collective de travail d'entreprise instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. A cet effet, l'article 10 bis de la convention collective de travail n° 90 est adapté par le Conseil ainsi que les modèles de convention collective de travail et d'acte d'adhésion qui lui sont annexés, par l'adoption de la convention collective de travail n° 90/4.

Le Conseil suggère au SPF ETCS de procéder dans les meilleurs délais aux adaptations techniques nécessaires afin de permettre aux employeurs concernés de pouvoir télécharger ces plans de prévention et d'action lors du dépôt électronique des actes d'adhésion, et un tel téléchargement dans la perspective du dépôt électronique des conventions collectives de travail instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats.

Le Conseil demande également au SPF ETCS de bien vouloir accorder une tolérance administrative aux entreprises qui adopteront leur plan d'octroi sur la base de la convention collective de travail n° 90/4 en suivant le nouveau modèle de convention collective de travail ou d'acte d'adhésion y annexés (et en fonction du présent avis) et ceci, à partir de la date d'adoption de cette dernière jusqu'à la date à laquelle ce nouvel instrument interprofessionnel sera rendu obligatoire.

Avis n° 2.275

- 10 -

3. Typologie des objectifs conformes à la convention collective de travail n° 90

En vue d'une bonne application de la convention collective de travail n° 90, le Conseil souhaite préciser les types d'objectifs possibles et donner des exemples concrets d'objectifs conformes à cet instrument interprofessionnel.

a. Considérations générales

- 1) Le Conseil rappelle que les objectifs, pour être conformes à la convention collective de travail n° 90, doivent respecter les procédures, notamment d'établissement, prévues par cette convention collective de travail et par la loi du 21 décembre 2007 précitée ainsi que les principes fondamentaux de la convention collective de travail n° 90 (dont les articles 3, 8,2°, 10 et 10 bis), tels que rappelés dans son avis n° 1.757 précité (voir le point II.B.1).

Ainsi, notamment, il rappelle et souligne que tous les objectifs doivent être contrôlables/mesurables et objectivables. A cette fin, des méthodes de contrôle appropriées doivent être prévues et appliquées pour chaque type d'objectifs visés au point b. ci-dessous. Ces méthodes de contrôle appropriée peuvent être autant quantitatives que qualitatives et établies par exemple sur la base de KPI (Key Performance Indicator - Indicateurs Clés de Performance), qui sont des critères ou indicateurs (chiffrés) permettant aux entreprises de mesurer leurs performances dans un domaine. Ces KPI peuvent être déterminés sur la base d'une méthode SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini).

Le Conseil précise également que les objectifs, pour être conformes à la convention collective de travail n° 90, doivent :

- respecter la vie privée des travailleurs, ne pas porter atteinte à cette vie privée et éviter l'impact sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi, les objectifs doivent en principe être réalisés pendant le temps de travail et à tout le moins permettre aux travailleurs de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle ;
- éviter toute discrimination sur la base de groupes bien définis de travailleurs ou sur la base, notamment, de la conviction religieuse ou politique, de l'âge ou de l'état de santé ;

Avis n° 2.275

- 11 -

- être fixés et suivis de telle façon que les travailleurs aient une capacité à agir sur leur réalisation, dans le cadre de leur relation de travail.

2) Par ailleurs, le Conseil estime que la pluralité d'objectifs et/ou une combinaison d'objectifs dans le plan d'octroi doit être possible sans être obligatoire. Le Conseil estime en effet qu'une telle combinaison peut être promue car elle permet d'assurer le caractère incertain des objectifs et favorise la réalisation d'au moins une partie de ces objectifs (et donc le versement d'au moins une partie des avantages). Une telle pluralité et/ou combinaison d'objectifs doit cependant rester compréhensible pour les travailleurs concernés.

b. Liste exemplative d'objectifs potentiels conformes à la convention collective de travail n° 90

Le Conseil a dressé une liste exemplative d'objectifs conformes à la convention collective de travail n° 90. Ceux-ci sont classés par thématiques. Au sein de chacune de celles-ci, sont repris des objectifs plus précis ainsi que des exemples plus concrets issus entre autres de ses avis récents.

1) Objectifs d'ordre économique et financier

2) Objectif visant l'amélioration de la performance collective et de l'image de marque de l'entreprise

Notamment :

- participer à des formations/séminaires payants ou gratuits et organisation de formations/séminaires payants ou gratuits ;
- actions en matière de digitalisation et de cybersécurité ;
- mise en place de nouvelles méthodes de travail ;
- création de synergies entre les départements/divisions de l'entreprises

Avis n° 2.275

- 12 -

- actions en vue de réduire les erreurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, en vue d'améliorer la qualité du travail.

Exemples concrets :

- augmenter les formations suivies par des travailleurs appartenant à des groupes vulnérables (dont les travailleurs moins scolarisés, les travailleurs plus âgés) ;
- augmenter les compétences notamment techniques ainsi que dans les domaines par exemple du numérique et « écologique » (en ce compris dans l'économie circulaire), nécessaires à l'emploi dans l'entreprise ;
- participer à des formations axées sur les métiers qui sont en pénurie dans l'entreprise ;
- participer à des formations dans des domaines nouveaux par rapport aux fonctions/tâches exercées, entre autres en vue d'une reconversion, d'une inclusion numérique, d'une transition notamment vers des métiers émergents (emplois « verts » par exemple), répondant aux besoins de l'entreprise ;
- participer à des événements et organisation d'événements gratuits ou payants ;
- améliorer la visibilité de l'entreprise.

Elle souhaite par exemple encourager ses collaborateurs à organiser des webinaires gratuits ou participer à des capsules vidéos ou renforcer sa présence dans les médias.

L'entreprise pourrait prévoir deux types d'objectifs :

- * un avantage non-récurrent sera octroyé aux collaborateurs si l'entreprise organise en 2022, X % (par exemple 10 %) d'événements (préciser séminaires gratuits ou payants, webinaires, capsules vidéos, mentions dans la presse...) supplémentaires par rapport à l'année 2021. Ce qui est attendu est décrit succinctement par ailleurs ;

Avis n° 2.275

- 13 -

- * un avantage non-récurrent sera octroyé aux collaborateurs si l'entreprise parvient à organiser X événements (préciser webinaires, capsules vidéos, ...) ou à obtenir Y mentions sans la presse ou sur certains réseaux sociaux...) en 2022.

Les travailleurs seront informés tous les mois via mail/au cours de réunions d'équipes hebdomadaires/via l'intranet/les valves (en fonction du canal habituel d'information de l'entreprise) des progressions quant à l'objectif à atteindre.

Par contre, est un objectif non valable, l'octroi d'un avantage non récurrent aux travailleurs si X% travailleurs de l'entreprise postent sur leur compte personnel Y tweets par jours/semaine dans lequel ils citent l'entreprise. Il s'agit en effet de respecter la vie privée des travailleurs.

A l'inverse, un plan d'octroi pourrait être mis en place pour encourager les travailleurs à créer un compte professionnel duquel ils seront invités à partager des posts de/citant l'entreprise. Par exemple, 50 % des travailleurs appartenant à telle catégorie de travailleurs créeront un compte professionnel et publieront/relayeront les posts de l'employeur. Le nombre de posts publiés/relayés doit être de X posts au moins (les deux conditions sont cumulatives pour l'obtention de l'avantage non récurrent). Ce compte ne pourra pas être utilisé pour publier du contenu personnel ;

- participation à des événements sportifs inter-entreprises

Par exemple, un avantage non-récurrent sera attribué si l'entreprise est représentée par X équipes ou au moins une équipe de plusieurs travailleurs à Y événements sportifs inter-entreprises durant la période de référence. En principe, les événements sportifs ne peuvent pas avoir lieu le week-end ou en soirée et doivent à tout le moins permettre aux travailleurs de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle.

Le plan d'octroi explique succinctement pourquoi il est important pour l'entreprise de se positionner dans ce créneau (par exemple, dans le cadre de sa politique de recrutement ou parce qu'elle représente/vend une marque, des articles de sport).

Avis n° 2.275

- 14 -

La participation à l'événement doit être enregistrée au nom de l'entreprise.

Les travailleurs sont informés périodiquement des événements et de l'inscription des équipes via les canaux d'information classiques.

Ce plan peut également s'inscrire dans un plan plus large (avec une possibilité d'entraînement, des conseils pratiques, ...);

- améliorer l'ordre et de la propreté dans les locaux de l'entreprise et dans les (espaces de) bureaux individuels.

3) Objectifs liés au bien-être au travail et à la sécurité

Le Conseil rappelle qu'il entend modifier l'article 10 bis de la convention collective de travail n° 90 (et les annexes à cette dernière) afin que les objectifs liés à la réduction des accidents du travail ou de jours perdus suite à des accidents du travail et les jours d'absence ne soient admis que si l'employeur transmet (télécharge) le plan global de prévention et le plan d'action annuel au SPF ETCS en même temps que la convention collective de travail d'entreprise instaurant les avantages non récurrents liés aux résultats ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. Il rappelle également que cette obligation s'imposera également à l'égard de tous les objectifs liés au bien-être des travailleurs au travail en général (voir le point II.B.2).

Notamment :

- participer à des actions en vue de promouvoir une culture de prévention dans l'entreprise, par exemple quant aux risques psycho-sociaux et à des actions liées à l'ergonomie. A cet égard, le Conseil se réfère notamment à sa convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, ainsi qu'à ses travaux en matière de prévention primaire du burn-out (<http://www.cnt-nar.be/Dossier-FR-burnout.htm>) ;
- participer à des actions en vue de maintenir les travailleurs en bonne condition ;

Avis n° 2.275

- 15 -

- participer à des actions en vue du renforcement de la sécurité de et dans l'entreprise.

Exemple concret :

- Participer à des ateliers de gestion du stress. Est ainsi un objectif valable, un taux de participation s'élevant à X % en moyenne des travailleurs aux Y ateliers de gestion du stress organisés par l'employeur dans le courant de la période de référence (ces ateliers sont décrits succinctement par ailleurs ainsi que la raison pour laquelle ils sont mis en place). La participation des travailleurs est actée par la signature d'une feuille de présence en début/fin de séance.

A l'issue de la période de référence, on vérifie que le taux de X % de travailleurs ont participé aux Y ateliers. Concrètement, si l'entreprise compte 100 travailleurs et qu'il est prévu que l'avantage non récurrent soit accordé si une participation de 60 % des travailleurs est atteinte à 8 ateliers, cela signifie que 480 participations (100 x 8 x 60 %) devront être enregistrées sur l'année pour ouvrir le droit à l'avantage non récurrents.

Les travailleurs seront informés mensuellement du taux de participation à chaque session écoulée et de l'évolution du taux moyen de participation.

Par contre, comme le plan d'octroi ne peut contenir de composante individuelle, il n'est pas possible de prévoir qu'un avantage sera octroyé si tous les travailleurs de l'entreprise participent à au moins un atelier car dans ce cas, l'atteinte du résultat dépend d'une action individuelle.

4) Objectifs liés à la responsabilité sociétale des entreprises, à la protection de l'environnement/à l'écologie

Notamment :

- actions en faveur de l'égalité des chances et de traitement au sein de l'entreprise.

Avis n° 2.275

- 16 -

Exemples concrets :

- participer à des actions axées sur l'accueil inclusif au sein de l'entreprise et sur l'intégration des nouveaux travailleurs ;
- participer à des actions de lutte contre les préjugés et des stéréotypes dans l'entreprise ;
- réduire la production de déchets et augmenter le taux de recyclage des déchets ;
- réduire l'usage des consommables (encre, papier...).

5) Objectifs liés à la mobilité

Le Conseil rappelle que la convention collective de travail n° 90 porte sur l'octroi d'avantages dont l'un des critères, outre le caractère mesurable, contrôlable, incertain et collectif, consiste notamment à être non récurrents. En matière de mobilité, ceci implique que l'avantage octroyé vise à accorder un stimulant non structurel et de plus en plus ambitieux d'année en année, en vue de favoriser le passage vers une mobilité alternative à l'usage de la voiture.

Dans cette mesure, le Conseil estime que les objectifs en matière de mobilité doivent être inscrits dans la vision globale et plus large des plans de déplacement d'entreprise, lorsque ceux-ci doivent être établis.

Lorsque le plan d'octroi prévoit des objectifs en lien avec la mobilité, ces objectifs ne sont admis que lorsque des indemnités vélo sont octroyées aux travailleurs effectuant leurs déplacements domicile-travail à vélo. A cet effet, la convention collective de travail n° 90 est complétée par un article 10 ter et les modèles de convention collective de travail et d'acte d'adhésion, annexés à celle-ci, sont adaptés pour y inclure une déclaration portant sur ce point.

Avis n° 2.275

- 17 -

Exemples concrets :

- favoriser la mobilité douce ;
- encourager les travailleurs à recourir aux transports multimodaux ;
- encourager les travailleurs à recourir au budget mobilité notamment en vue de favoriser les alternatives à la voiture de société ;
- encourager la mobilité partagée entre travailleurs au sein de l'entreprise.
Par exemple : un avantage non récurrent sera attribué si les déplacements domicile-lieu de travail en voiture occupée par un seul travailleur sont diminués de X % par rapport à l'année/la période précédente (cela suppose que l'on ait monitoré les déplacements de l'année/la période précédente). La période correspond à la période de référence du plan d'octroi (minimum 3 mois).

6) Objectifs liés à d'autres défis sociaux

Le Conseil se réfère à ses avis n° 2.203 du 3 mars 2021 et n° 2.243 du 28 septembre 2021 relatifs à la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales, qui portent sur la responsabilité sociétale de ces entreprises en matière de normes sociales, à ses avis portant sur les ODD (avis n° 2.175 du 29 septembre 2020, n° 2.158 du 19 février 2020 et n° 2.220 du 7 juin 2021) ainsi qu'à son avis n° 2.263 du 21 décembre 2021 relatif au socle européen de droits sociaux et à son avis n° 2.221 du 7 juin 2021 portant sur le plan fédéral de développement durable.

Il constate que des développements sont encore susceptibles d'intervenir quant à ces concepts, eu égard aux instruments récents mis en place aux niveaux international, européen et belge et aux obligations qui découlent de ces instruments. Il demande donc de rester ouvert à ces évolutions et par conséquent, à la prise en compte d'objectifs liés à ces domaines, lesquels doivent toutefois répondre aux critères définis par la convention collective de travail n° 90. S'il échet, il procédera à une évaluation en temps opportun.

Avis n° 2.275

- 18 -

Notamment :

- obtention de certificats, labels ou normes en matière environnementale ou de responsabilité sociétale des entreprises ;
 - dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises : actions liées au respect des droits humains, sociaux et environnementaux dans les politiques d'achats et de gestion de la chaîne d'approvisionnement et actions en vue de l'accroissement des connaissances des travailleurs en la matière.
-

Avis n° 2.275



ADVIES Nr. 2.275

Zitting van dinsdag 22 februari 2022

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Evaluatie van de cao nr. 90

x x x

3.206

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
 Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.275

Onderwerp: Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen - Evaluatie van de cao nr. 90

Naar aanleiding van de aanbevelingen die het Rekenhof met name heeft gericht aan de Nationale Arbeidsraad in zijn rapport van april 2021 getiteld "Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen - Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen", en de inlichtingen die de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) heeft bezorgd over de marginale controle die hij verricht over de in de toekenningsplannen van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen opgenomen doelstellingen, heeft de Raad besloten zich uit eigen beweging over die kwesties te buigen.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 22 februari 2022 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. RETROACTA EN CONTEXT

- A. De Raad onderstreept dat de sociale gesprekspartners aan de basis liggen van het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen door de aanneming van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, die uitvoering geeft aan het derde ankerpunt van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, zoals verduidelijkt in de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de Groep van Tien van 27 september 2007.

Verder herinnert de Raad eraan dat de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 - Hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, de wettelijke omkadering van die collectieve arbeidsovereenkomst creëert en materies regelt die niet via een cao vastgesteld kunnen worden.

- B. De Raad herinnert er eveneens aan dat hij sedert de aanneming van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, in nauwe samenwerking met de FOD WASO, heel concrete voorstellen heeft geformuleerd teneinde enerzijds de toegelaten doelstellingen voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen toe te lichten, en anderzijds de procedure voor de opstelling en goedkeuring van die voordelen te verbeteren, in het bijzonder wanneer ze via een toetredingsakte ingevoerd worden.

Door middel van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 verduidelijkt de Raad derhalve dat bepaalde doelstellingen uitgesloten zijn en regelt hij de nadere regels en voorwaarden waaraan de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval, alsook de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen (nieuwe artikelen 10 en 10 bis), moeten voldoen. In zijn begeleidende advies nr. 1.757 formuleert de Raad heel concrete voorstellen met het oog op de aanpassing van de voornoemde wet van 21 december 2007 om de procedure voor de opstelling van de toetredingsaktes te vereenvoudigen en te verbeteren.

Advies nr. 2.275

- 3 -

Vervolgens wil de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 van 27 november 2018 voorzien in nieuwe modellen van collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsaktes tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vanaf januari 2019, om in eerste instantie het gebruik van gestandaardiseerde elektronische formulieren voor de toetredingsaktes te bevorderen, en in tweede instantie eveneens voor de collectieve arbeidsovereenkomsten, ook om de procedure eenvoudiger en doeltreffender te maken, met name door de invoering van de e-bonus.

In zijn advies nr. 2.107 bij die collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3, formuleert de Raad eveneens diverse voorstellen voor de optimalisering van de procedure voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, en voorstellen tot verbetering en optimalisering van de administratieve procedure, specifiek voor de voornoemde e-bonussen.

- C. Vervolgens heeft de Raad kennisgenomen van het rapport van het Rekenhof van april 2021, getiteld "Niet-recurrente bedrijfsresultaatsgebonden voordelen - Een instrument om de werknemersprestaties te bevorderen". Daarin wordt het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen geanalyseerd alsook een aantal aanbevelingen gericht aan de wetgever, de FOD's WASO en Financiën, de RSZ en ook aan de Nationale Arbeidsraad.

De volgende aanbevelingen worden aan de Nationale Arbeidsraad gericht:

- aanbeveling 2: aanpassen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en de modellen van bonusplan (collectieve arbeidsovereenkomst en toetredingsakte) als gevolg van de opheffing van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en verwijzen naar de passende bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk;
- aanbeveling 4 (ook gericht aan de FOD WASO): het indienen van de toetredingsakten via e-bonus promoten en ervoor zorgen dat op middellange termijn alle toetredingsakten via dat kanaal worden ingediend;
- aanbeveling 5 (ook gericht aan de wetgever): wijzigen van de cao nr. 90 alsook de voornoemde wet van 21 december 2007 om de procedure te versnellen. Daarvoor onder meer de volgende mogelijke aanpassingen overwegen:
 - * verplichten dat de bonusplannen worden ingediend vóór het begin van de referentieperiode;

Advies nr. 2.275

- 4 -

- * de termijn voor de paritaire comités om de marginale controle en de vormcontrole uit te voeren, beperken tot één maand;

of

- * de paritaire comités de mogelijkheid geven jaarlijks of definitief af te zien van de mogelijkheid om zich uit te spreken over de toetredingsakten;
- aanbeveling 11 (ook gericht aan de FOD WASO): een globale evaluatie maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, om de kosten en voordelen ervan voor de maatschappij, en de alternatieven en mogelijke verbeteringen ervan te kunnen identificeren, alsook andere mogelijke overheidsmaatregelen inzake de loonbonus.

Voorts constateert de Raad dat aanbeveling 1 van het Rekenhof, die aan de wetgever is gericht, betrekking heeft op de goedkeuring van twee door de FOD WASO voorgestelde amendementen op de voornoemde wet van 21 december 2007 om:

- enerzijds de drie ontvankelijkheidsvoorwaarden voor een toekenningsplan te specificeren die de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, moet controleren, namelijk:
 - * verplicht gebruik van het bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 gevoegde model van toetredingsakte of van collectieve arbeidsovereenkomst;
 - * nagaan of de verplichte vermeldingen van de toetredingsakte en het toetredingsplan aanwezig zijn;
 - * nagaan of de opmaakfase werd nageleefd;
- anderzijds de verplichting om het opmerkingenregister aan de FOD WASO te bezorgen, op te heffen als er geen opmerkingen zijn.

Een aantal aanbevelingen geven gevolg aan verzoeken die de FOD WASO eerder geformuleerd heeft.

Advies nr. 2.275

- 5 -

- D. Ten slotte heeft de FOD WASO de Raad in juni 2021 in kennis gesteld van zijn administratieve praktijk bij de marginale controle, die hij verricht betreffende de doelstellingen die zijn bepaald in de plannen voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, in het bijzonder voor de controle van het onzekere karakter ervan. In dat verband geeft de FOD WASO, bij wijze van voorbeeld, de doelstellingen aan die volgens hem niet stroken met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.
- E. Rekening houdend met alle in de punten C. en D. beoogde elementen, vond de Raad dat hij uit eigen beweging alle aanbevelingen van het Rekenhof in punt C. hierboven moest bespreken, alsook de kwestie van de doelstellingen die al dan niet in overeenstemming zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Met betrekking tot de aanbevelingen van het Rekenhof en de vragen van de FOD WASO over de procedure uit het rapport van het Rekenhof

1. Wat aanbeveling 11 van het Rekenhof over een globale evaluatie betreft, herinnert de Raad er in de eerste plaats aan dat hij zich er, sinds het aannemen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 op heeft toegelegd die aan te passen (met de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 90 bis en 90/3), om erin toe te lichten welke doelstellingen zijn toegelaten met het oog op de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, alsook om de procedure te optimaliseren (zie punt I.B.).

Verder zegt hij dat de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen, die is belast met de bespreking van dit dossier, informatie heeft ingewonnen over de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 in de ondernemingen, ook op het vlak van de perceptie door alle betrokken partijen. Na dit zorgvuldig onderzoek van de uitvoering van dat interprofessioneel instrument in het veld, concludeert hij dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, zowel door de ondernemingen als door de werknemers, goed gepercipieerd wordt, over het geheel genomen goed functioneert en dus op dat vlak niet aangepast dient te worden.

Advies nr. 2.275

- 6 -

2. Aangaande de legistieke aanbeveling 2 merkt de Raad op dat hij die wijziging tegelijkertijd aanbrengt met de aanpassingen in de collectieve arbeidsovereenkomst die nodig zijn door de preciseringen die hij in dit advies aanbrengt voor de te bereiken doelstellingen (zie de punten II.B.2 en 3).
3. Met betrekking tot aanbeveling 4 over de promotie en de veralgemening van de e-bonus, onderschrijft de Raad dat voorstel, dat strookt met de letter en de geest van zijn advies nr. 2.107 van 27 november 2018 waarin hij zich eveneens uitspreekt voor een e-bonus voor via collectieve arbeidsovereenkomsten ingediende toekenningsplannen.
4. Wat betreft aanbeveling 5 om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en de wet van 21 december 2007 te wijzigen om de procedure te versnellen, vindt de Raad dat noch de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, noch de wet in dit verband aangepast moeten worden (zie punt 1. hierboven).

Hij vindt evenwel dat in de wet van 21 december 2007 toegelicht moet worden dat de drie ontvankelijkheidsvoorwaarden van een toekenningsplan (opstelling volgens het bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 gevoegde model, nagaan of de verplichte vermeldingen aanwezig zijn en of de opmaakfase werd nageleefd), gecontroleerd moeten worden door de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Die aanpassing komt tegemoet aan de vraag van de FOD WASO en het is de bedoeling de in die FOD ontstane administratieve praktijk in de wet te verankeren.

Op diezelfde manier komt het opheffen van de verplichting om het opmerkingenregister aan de FOD WASO te bezorgen als er geen opmerkingen zijn, tegemoet aan de vraag van de FOD WASO en zou dit een administratieve vereenvoudiging opleveren. De Raad vraagt bijgevolg dat artikel 7, § 4 en § 5, 2^{de} lid van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 zo spoedig mogelijk worden aangepast zodat niet langer wordt verwezen naar deze verplichting. Zodra deze wetswijziging is doorgevoerd, verbindt de Raad zich ertoe zo snel mogelijk over te gaan tot de aanpassing van artikel 13, 11° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, waarin op dit moment eveneens wordt verwezen naar een verplichting om dit register in alle omstandigheden te versturen.

Advies nr. 2.275

- 7 -

B. Met betrekking tot de doelstellingen

1. Herhaling van de grondbeginselen van het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, meer bepaald de te bereiken doelstellingen

De Raad herinnert eraan dat hij in zijn voornoemde advies nr. 1.757 de grondbeginselen herhaalt van het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, specifiek aangaande de te bereiken doelstellingen, die aan een aantal criteria moeten voldoen. Die staan in de definitie van die voordelen (artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90), d.i. “duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.”

De Raad preciseert in dat advies nr. 1.757 dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 dus voorziet in verschillende parameters die absoluut in acht moeten worden genomen. De doelstellingen moeten met name meetbaar, controleerbaar, onzeker en collectief zijn.

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

De Raad herhaalt de in dat advies in het licht gestelde beginselen en benadrukt dat, overeenkomstig artikel 8, 4° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (waarin wordt gesteld dat in het toekenningsplan een methode van follow-up en controle moet worden vastgesteld om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn), moet worden gezorgd voor transparantie voor de werknemers, die geïnformeerd moeten worden over de stand van zaken van de doelstellingen. Zij moeten immers kunnen bepalen in hoeverre zij de doelstellingen verwezenlijkt hebben en vanuit dat oogpunt moeten de doelstellingen ook door hen meetbaar zijn.

Advies nr. 2.275

- 8 -

2. De te bereiken doelstellingen moeten bijdragen tot de verbetering van de resultaten of de prestaties (van de werknemers) van de onderneming

De Raad herinnert eraan dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 de motivatie en betrokkenheid van de werknemers moet vergroten door hen te betrekken bij de verwezenlijking van collectieve doelstellingen. Die collectieve doelstellingen worden door elke onderneming vastgesteld op basis van haar behoeften en specifieke kenmerken.

De in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 beoogde collectieve doelstellingen zijn die welke rechtstreeks of onrechtstreeks bijdragen tot de verbetering van de resultaten of de prestaties (van de werknemers) van de onderneming.

Die verbetering kan dus niet uitsluitend in economische of financiële zin worden gemeten. Bijgevolg moeten de doelstellingen op zich, alsook de acties die worden verricht om ze te bereiken, niet noodzakelijk van economische of financiële aard zijn.

De Raad beklemtoont dat de te bereiken doelstellingen effectief een verscheidenheid aan thema's kunnen dekken. Dat blijkt uit de artikelen 3 (definitie), waarin de doelstellingen niet worden beperkt tot die van economische of financiële aard, 8, 2° (verplichte inhoud van het toekenningsplan), 10 (uitgesloten doelstelling) en 10 bis (aan voorwaarden onderworpen doelstellingen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

Hij wijst er immers op dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 één enkele doelstelling volledig uitsluit: die gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming (artikel 10) en er andere slechts toelaat mits naleving van bepaalde voorwaarden (artikel 10 bis). Het betreft:

- de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval, die momenteel enkel kunnen worden opgenomen indien er in de onderneming een preventieplan bestaat;
- de doelstellingen met betrekking tot de vermindering van absenteïsme, die momenteel toegelaten zijn indien er in de onderneming een preventieplan bestaat. Dat preventieplan moet bovendien de maatregelen inzake stressbeheer bevatten die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999.

Advies nr. 2.275

- 9 -

Voor die twee soorten doelstellingen moet de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan momenteel verder ook vermelden dat een dergelijk preventieplan in de onderneming bestaat.

De Raad is de mening toegedaan dat, wanneer dergelijke doelstellingen, en in het algemeen doelstellingen in verband met het welzijn van de werknemers op het werk worden nagestreefd, de werkgever niet langer enkel op eer zal moeten verklaren dat er wel degelijk een preventieplan in de onderneming bestaat, maar daarnaast ook moet aantonen dat hij zijn verplichtingen inzake welzijn op het werk effectief naleeft.

Met het oog daarop moeten zowel het globale preventieplan (bepaald in artikel I.2.-8 van de Codex over het welzijn op het werk) als het lopende jaaractieplan (bepaald in het artikel I.2.-9 van de Codex over het welzijn op het werk) verplicht worden doorgestuurd naar de FOD WASO, samen met de op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen of met de toetredingsakte met het toekenningsplan. Daartoe worden artikel 10 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, en de bijbehorende modellen van collectieve arbeidsovereenkomst en toetredingsakte door de Raad aangepast door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/4 aan te nemen.

De Raad stelt aan de FOD WASO voor zo spoedig mogelijk de noodzakelijke technische aanpassingen te verrichten zodat de betrokken werkgevers die preventie- en actieplannen kunnen uploaden tijdens de elektronische neerlegging van de toetredingsaktes en een dergelijke upload mogelijk is met het oog op de elektronische neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De Raad vraagt eveneens aan de FOD WASO om een administratieve tolerantie toe te kennen aan de ondernemingen die hun toekenningsplan aan nemen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/4 en daarvoor het daarbij gevoegde nieuwe model van collectieve arbeidsovereenkomst of van toetredingsakte volgen (en op basis van dit advies), en dit vanaf de datum van goedkeuring van de cao nr. 90/4 tot de datum waarop dit nieuwe interprofessionele instrument algemeen verbindend wordt verklaard.

Advies nr. 2.275

- 10 -

3. Typologie van de doelstellingen die conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 zijn

Met het oog op een goede toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, wil de Raad de mogelijke soorten doelstellingen preciseren en concrete voorbeelden geven van doelstellingen die in overeenstemming zijn met dat interprofessionele instrument.

a. Algemene overwegingen

- 1) De Raad herinnert eraan dat, om in overeenstemming te zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90, de doelstellingen de procedures, en met name de opmaakprocedures die zijn vastgelegd in die collectieve arbeidsovereenkomst en de voornoemde wet van 21 december 2007, in acht moeten nemen, alsook de grondbeginselen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (waaronder de artikelen 3, 8 2°, 10 en 10 bis), zoals herhaald in zijn genoemde advies nr. 1.757 (zie punt II.B.1).

Aldus herhaalt en benadrukt hij dat alle doelstellingen controleerbaar/meetbaar en objectiveerbaar moeten zijn. Daartoe moeten gepaste controlemethodes worden vastgesteld en toegepast voor elk type doelstellingen zoals bedoeld in punt b. hieronder. Die gepaste controlemethodes kunnen zowel kwantitatief als kwalitatief zijn en kunnen bijvoorbeeld worden uitgewerkt op basis van KPI's (Key Performance Indicators - kritieke prestatie-indicatoren): becijferde criteria of indicatoren aan de hand waarvan ondernemingen hun prestaties in een gebied kunnen meten. Die KPI's kunnen worden bepaald op basis van een SMART-methode (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden).

De Raad verduidelijkt eveneens dat de doelstellingen, om te stroken met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90:

- rekening moeten houden met het privéleven van de werknemers, dat privéleven niet mogen schenden en geen impact op evenwicht tussen werk en gezinsleven mogen hebben. In principe moeten de doelstellingen dus tijdens de arbeidstijd bereikt worden en de werknemers op zijn minst toelaten hun privéleven met hun werk te combineren;
- elke discriminatie op basis van welbepaalde groepen van werknemers of op grond van met name religieuze of politieke overtuiging, leeftijd of gezondheidstoestand moeten vermijden;

Advies nr. 2.275

- 11 -

- zodanig vastgesteld en gevolgd moeten worden dat de werknemers invloed kunnen uitoefenen op de verwezenlijking ervan in het kader van hun arbeidsverhouding.

2) Verder is de Raad van mening dat meervoudige doelstellingen en/of een combinatie van doelstellingen in het toekenningsplan, mogelijk, maar niet verplicht moeten zijn. Een dergelijke combinatie kan volgens de Raad gestimuleerd worden omdat zo het onzekere karakter van de doelstelling gegarandeerd kan worden en de verwezenlijking van op zijn minst een deel van die doelstellingen in de hand wordt gewerkt (en dus de betaling van op zijn minst een deel van de voordelen). Die meervoudigheid en/of combinatie van doelstellingen moet evenwel begrijpelijk blijven voor de betrokken werknemers.

b. Illustratieve lijst van potentiële doelstellingen die conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 zijn

De Raad heeft een illustratieve lijst opgemaakt van doelstellingen die stroken met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90. Ze worden per thema ingedeeld. Binnen elk thema zijn preciezere doelstellingen opgenomen alsook concretere voorbeelden, onder andere uit recente adviezen van de Raad.

1) Economische en financiële doelstellingen

2) Doelstelling tot verbetering van de collectieve prestaties en het merkimago van de onderneming

Met name:

- deelname aan opleidingen/seminars (betalend of gratis) en organisatie van opleidingen/seminars (betalend of gratis);
- acties op het gebied van digitalisering en cybersecurity;
- invoering van nieuwe werkmethodes;
- creatie van synergieën tussen de departementen/afdelingen van de onderneming;

Advies nr. 2.275

- 12 -

- acties om vergissingen bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te verminderen, om de arbeidskwaliteit te verbeteren.

Concrete voorbeelden

- verhogen van het aantal opleidingen dat wordt gevolgd door werknemers die tot kwetsbare groepen behoren (waaronder laaggeschoolde werknemers, oudere werknemers);
- uitbouwen van de vaardigheden, met name technische competenties en competenties op het vlak van bijvoorbeeld digitale technologie, ecologie (circulaire economie inbegrepen), die nodig zijn voor het werk in de onderneming;
- deelnemen aan opleidingen die toegespitst zijn op knelpuntberoepen in de onderneming;
- deelnemen aan opleidingen in nieuwe domeinen ten opzichte van de verrichte functies/taken, onder andere met het oog op omscholing, digitale inclusie, doorstroming met name naar opkomende beroepen (bijvoorbeeld "groene" jobs), die beantwoorden aan de behoeften van de onderneming;
- deelnemen aan events en de organisatie van events (gratis of betalend);
- verhogen van de zichtbaarheid van de onderneming.

De onderneming wil haar medewerkers er bijvoorbeeld toe aanzetten gratis webinars te organiseren of deel te nemen aan videocaps, of haar aanwezigheid in de media te versterken.

De onderneming kan twee soorten doelstellingen bepalen:

- * er zal een niet-recurrent voordeel toegekend worden aan de medewerkers indien de onderneming in 2022 X% (bijvoorbeeld 10%) meer events organiseert dan in 2021 (toelichten of het gaat om gratis of betalende seminars, webinars, videocaps, vermeldingen in de pers...). Verder wordt beknopt beschreven wat verwacht wordt;

Advies nr. 2.275

- 13 -

- * er zal een niet-recurrent voordeel toegekend worden aan de medewerkers indien de onderneming er in 2022 in slaagt X-aantal events te organiseren (toelichten of het gaat om caps, video's ...), of X-aantal vermeldingen te scoren in de pers of op bepaalde social media...

De werknemers zullen elke maand via mail/tijdens wekelijkse teamvergaderingen/via het intranet/ het prikbord (afhankelijk van het gebruikelijke informatiekanaal van het bedrijf) op de hoogte worden gebracht van de geboekte vooruitgang bij de verwezenlijking van de doelstelling.

Anderzijds is het geen geldige doelstelling om een niet-recurrent voordeel aan de werknemers toe te kennen als X% van de werknemers van de onderneming Y-aantal tweets per dag/week op hun persoonlijke accounts plaatsen waarin zij de onderneming vermelden. Het is immers de bedoeling het privéleven van de werknemers te respecteren.

Er kan daarentegen wel een toekenningsplan worden opgemaakt om werknemers ertoe aan te zetten een professioneel account aan te maken waarop zij worden verzocht posts van/over het bedrijf te delen. Zo zal bijvoorbeeld 50% van de werknemers die tot een bepaalde categorie behoren, een professioneel account aanmaken en de posts van de werkgever publiceren/delen. Het aantal gepubliceerde/gedeelde berichten moet minstens X posts bedragen (de twee voorwaarden zijn cumulatief om het niet-recurrente voordeel te verkrijgen). Dit account mag niet worden gebruikt om persoonlijke inhoud te publiceren;

- deelname aan sportevenementen tussen bedrijven.

Er kan bijvoorbeeld een niet-recurrent voordeel worden toegekend indien de onderneming tijdens de referteperiode wordt vertegenwoordigd door X-aantal ploegen of op zijn minst door één ploeg van verscheidene werknemers op Y-aantal sportevenementen tussen bedrijven. In principe mogen die sportevenementen niet in het weekend of 's avonds plaatsvinden en moeten ze de werknemers op zijn minst toelaten hun werk en privéleven te combineren.

In het toekenningsplan wordt kort omschreven waarom het voor de onderneming belangrijk is zich in deze niche te positioneren (bijvoorbeeld als onderdeel van haar aanwervingsbeleid of omdat zij een merk, sportartikelen, vertegenwoordigt/verkoopt).

Advies nr. 2.275

- 14 -

De deelname aan het evenement moet worden geregistreerd op naam van de onderneming.

De werknemers worden via de gebruikelijke informatiekkanalen periodiek geïnformeerd over evenementen en teamregistratie.

Dit plan kan ook deel uitmaken van een breder plan (met trainingsmogelijkheden, praktisch advies, enz.);

- het verbeteren van de orde en netheid in de gebouwen van de onderneming en in de individuele kantoren/kantoorruimtes.

3) Doelstellingen die verband houden met welzijn op het werk en veiligheid

De Raad herinnert eraan dat hij voornemens is artikel 10 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 (en de desbetreffende bijlagen) te wijzigen zodat de doelstellingen in verband met de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van arbeidsongevallen en het aantal afwezigheidsdagen, enkel worden aanvaard indien de werkgever het algemeen preventieplan en het jaaractieplan aan de FOD WASO toezendt (uploadt), samen met de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau waarin de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden ingevoerd of met de toetredingsakte waarin het toekenningsplan is opgenomen. Hij herinnert er tevens aan dat deze verplichting ook zal gelden voor alle doelstellingen in verband met het welzijn van de werknemers op het werk in het algemeen (zie punt II.B.2).

Met name:

- deelnemen aan acties ter bevordering van een preventiecultuur in het bedrijf, bijvoorbeeld met betrekking tot psychosociale risico's en acties op het gebied van ergonomie. In dit verband verwijst de Raad met name naar zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende de beheersing van werkgerelateerde stresspreventie, alsook naar zijn werkzaamheden op het gebied van de primaire preventie van burn-out (<http://www.cnt-nar.be/Dossier-NL-burnout.htm>);
- deelnemen aan acties om de werknemers in goede conditie te houden;

Advies nr. 2.275

- 15 -

- deelnemen aan acties ter bevordering van de veiligheid in en van het bedrijf.

Concreet voorbeeld:

- Deelnemen aan workshops voor stressbeheersing. Een geldige doelstelling is dus een deelnemingspercentage van gemiddeld X% van de werknemers aan Y-aantal door de werkgever in de loop van de referteperiode georganiseerde workshops voor stressbeheersing (deze workshops worden bovendien kort beschreven, evenals waarom zij opgezet werden). De deelname van de werknemers wordt geregistreerd door hun ondertekening van een presentielijst aan het begin/einde van de sessie.

Aan het einde van de referteperiode wordt geverifieerd of X% van de werknemers aan Y-aantal workshops heeft deelgenomen. Concreet betekent dit dat, indien de onderneming 100 werknemers heeft en het de bedoeling is dat het niet-recurrente voordeel wordt toegekend indien 60% van de werknemers aan 8 workshops deelneemt, gedurende het jaar 480 deelnames ($100 \times 8 \times 60\%$) moeten worden geregistreerd om recht te geven op het niet-recurrente voordeel.

De werknemers zullen maandelijks worden geïnformeerd over de participatiegraad voor elke sessie die heeft plaatsgevonden en over de ontwikkeling van de gemiddelde participatiegraad.

Anderzijds kan, aangezien het toekenningsplan geen individuele component mag bevatten, geen voordeel worden toegekend indien alle werknemers van de onderneming aan ten minste één workshop deelnemen, aangezien het bereiken van het resultaat in dit geval afhangt van een individuele actie.

4) Doelstellingen in verband met maatschappelijk verantwoord ondernemen, milieubescherming/ecologie

Met name:

- acties voor gelijke kansen en gelijke behandeling binnen het bedrijf.

Advies nr. 2.275

- 16 -

Concrete voorbeelden:

- deelnemen aan acties die gericht zijn op het inclusieve onthaal binnen het bedrijf en op de integratie van nieuwe werknemers;
- deelnemen aan acties ter bestrijding van vooroordelen en stereotypen in het bedrijf;
- de productie van afval verminderen en het recyclingpercentage van afval verhogen;
- het gebruik van verbruiksgoederen (inkt, papier...) verminderen.

5) Doelstellingen inzake mobiliteit

De Raad herinnert eraan dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 betrekking heeft op de toekenning van voordelen waarbij één criterium, naast het meetbare, controleerbare, onzekere en collectieve karakter, met name is dat het niet-recurrent mag zijn. Wat de mobiliteit betreft, betekent dit dat het toegekende voordeel bedoeld is als een niet-structurele en elk jaar ambitieuzere stimulans om naar alternatieve mobiliteit over te stappen in plaats van de auto te gebruiken.

In dat licht is de Raad van oordeel dat de mobiliteitsdoelstellingen moeten kaderen in de globale en ruimere visie van de bedrijfsvervoerplannen, wanneer die opgesteld moeten worden.

Wanneer het toekenningsplan mobiliteitsgerelateerde doelstellingen bevat, zijn deze doelstellingen enkel toegestaan indien er fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woonwerkverkeer. Daartoe wordt een nieuw artikel 10 ter toegevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en worden de bijgevoegde modellen van collectieve arbeidsovereenkomst en van toetredingsakte aangepast om er een verklaring over dit punt in op te nemen.

Advies nr. 2.275

- 17 -

Concrete voorbeelden:

- zachte mobiliteit aanmoedigen;
- werknemers aanmoedigen om gebruik te maken van multimodaal vervoer;
- werknemers aanmoedigen om gebruik te maken van het mobiliteitsbudget, met name om alternatieven voor de bedrijfswagen te promoten;
- gedeelde mobiliteit tussen werknemers binnen de onderneming aanmoedigen. Bijvoorbeeld: er wordt een niet-recurrent voordeel toegekend indien het aantal woon-werkverplaatsingen met de auto van één werknemer met X% is gedaald ten opzichte van het vorige jaar/de voorgaande periode (hierbij wordt ervan uitgegaan dat de verplaatsingen van het voorgaande jaar/de vorige periode zijn gecontroleerd). De periode komt overeen met de referentieperiode van het toekenningsplan (minimaal 3 maanden).

6) Doelstellingen in verband met andere maatschappelijke uitdagingen

De Raad verwijst naar zijn adviezen nr. 2.203 van 3 maart 2021 en nr. 2.243 van 28 september 2021 over de Tripartiete Verklaring over de multinationale ondernemingen, waarin wordt ingegaan op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van deze ondernemingen ten aanzien van sociale normen, naar zijn adviezen over de SDG's (adviezen nr. 2.175 van 29 september 2020, nr. 2.158 van 19 februari 2020 en nr. 2.220 van 7 juni 2021), alsook naar zijn advies nr. 2.263 van 21 december 2021 betreffende de Europese pijler van sociale rechten en zijn advies nr. 2.221 van 7 juni 2021 over het federaal plan voor duurzame ontwikkeling.

Hij merkt op dat deze concepten nog verder kunnen ontwikkelen, gezien de recente instrumenten die op internationaal, Europees en Belgisch niveau zijn ingevoerd en de verplichtingen die uit deze instrumenten voortvloeien. Hij vraagt derhalve open te blijven staan voor deze ontwikkelingen, alsook voor het in aanmerking nemen van doelstellingen op deze gebieden die evenwel moeten voldoen aan de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 vastgestelde criteria. Zo nodig zal hij te gelegener tijd een evaluatie verrichten.

Advies nr. 2.275

- 18 -

In het bijzonder:

- het verkrijgen van certificaten, labels of normen op het gebied van milieu of maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- in het kader van maatschappelijke verantwoord ondernemen: acties in verband met de eerbiediging van mensenrechten, sociale rechten en milieurechten in het aankoopbeleid en het beheer van de bevoorradingsketen, en acties om de kennis van de werknemers over deze kwesties te vergroten.

Advies nr. 2.275



A V I S N° 2.305

Séance du mardi 28 juin 2022

Maintien des conditions de travail sectorielles fixées par arrêté royal en cas de changement de (sous-)commission paritaire

x

x

x

3.287

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 2.305

Objet : Maintien des conditions de travail sectorielles fixées par arrêté royal en cas de changement de (sous-)commission paritaire

Par lettre du 10 novembre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi complétant la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par lettre du 11 février 2022, il a rappelé cette demande d'avis au Conseil.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations collectives du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 28 juin 2022, l'avis unanime suivant.

x x x

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 10 novembre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi complétant la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par lettre du 11 février 2022, il a rappelé cette demande d'avis au Conseil.

L'avant-projet de loi soumis pour avis s'inscrit dans le cadre de la réforme du paysage des (sous-)commissions paritaires.

Cette demande d'avis trouve son origine dans une demande unanime des partenaires sociaux du secteur de l'industrie et du commerce du pétrole de garantir le maintien des conditions de travail sectorielles fixées par arrêté royal à l'occasion de l'harmonisation des commissions paritaires pour les ouvriers et pour les employés. Dans le secteur de l'industrie et du commerce du pétrole, la commission paritaire pour les ouvriers (CP 117) est abrogée et le champ de compétence de la commission paritaire pour les employés (CP 211) est étendu aux ouvriers du secteur.

Cette demande du secteur a été examinée par la cellule stratégique Emploi et par la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS. Il a été jugé indiqué de reprendre une disposition dans la loi du 5 décembre 1968 afin de garantir la sécurité juridique sur le sort des conditions de travail sectorielles fixées par arrêté royal en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre à la suite de la modification du champ de compétence d'une (sous-)commission paritaire ou de la création ou de l'abrogation d'une (sous-)commission paritaire. Un article 51/1 est ainsi inséré dans la loi du 5 décembre 1968.

Un changement de (sous-)commission paritaire a d'importantes conséquences pour les droits et obligations des employeurs et travailleurs concernés.

Les conditions de travail spécifiques au secteur sont principalement déterminées par des conventions collectives de travail sectorielles.

Avis n° 2.305

- 3 -

Le sort de ces conventions collectives de travail sectorielles lorsque les employeurs et travailleurs passent d'une (sous-)commission paritaire à une autre, à la suite de la modification du champ de compétence d'une (sous-)commission paritaire ou de la création ou de l'abrogation d'une (sous-)commission paritaire, est réglé par l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968. Dans ce cadre, le Conseil rappelle son avis n° 2.234 du 13 juillet 2021 concernant l'évaluation de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968.

Pour de nombreux aspects du droit du travail (par ex. définition du temps de travail, travail de nuit, chômage économique, paiement partiel du salaire en nature), les conditions de travail sectorielles peuvent toutefois être fixées par arrêté royal. Différentes dispositions légales habilite en effet le Roi à fixer des conditions de travail spécifiques au secteur sur avis, proposition ou demande de la (sous-)commission paritaire compétente.

Étant donné qu'il est fait référence, pour l'application de ces arrêtés royaux, à la (sous-)commission paritaire concernée, ces arrêtés royaux deviennent sans objet et ne peuvent pas être appliqués lorsque cette (sous-)commission paritaire est abrogée.

Cette problématique ne se présente pas dans tous les cas où le champ de compétence d'une (sous-)commission paritaire est modifié, mais uniquement en cas d'abrogation d'une (sous-)commission paritaire. Dans ces cas, il y a un intervalle entre le fonctionnement de l'ancienne (sous-)commission paritaire et le fonctionnement de la nouvelle (sous-)commission paritaire. Il n'est en effet pas possible d'adopter immédiatement un nouvel arrêté royal au moment du changement de (sous-)commission paritaire.

La nouvelle (sous-)commission paritaire compétente doit d'abord être créée et fonctionner pour qu'il lui soit possible de prendre l'initiative d'un arrêté royal. Contrairement aux conventions collectives de travail sectorielles, un arrêté royal ne peut pas être adopté lors de la première réunion de la nouvelle (sous-)commission paritaire compétente. Il faut suivre la procédure pour l'adoption d'un arrêté royal (avis, proposition ou demande de la (sous-)commission paritaire compétente au Roi), ce qui prend du temps. Durant l'intervalle entre l'abrogation de la (sous-)commission paritaire et l'entrée en vigueur du nouvel arrêté royal, l'insécurité juridique règne.

L'objectif de l'avant-projet de loi est dès lors de faire en sorte que ces arrêtés royaux restent d'application aux employeurs et travailleurs concernés, malgré le changement de (sous-)commission paritaire, jusqu'à ce que la nouvelle (sous-)commission paritaire compétente prenne une initiative en vue de modifier ou d'abroger ces arrêtés royaux.

Avis n° 2.305

- 4 -

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a consacré un examen approfondi à l'avant-projet de loi soumis pour avis.

Au cours de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la précieuse collaboration de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS, qu'il tient à remercier.

Indépendamment de la demande des partenaires sociaux du secteur de l'industrie et du commerce du pétrole, le Conseil reconnaît la nécessité d'apporter la sécurité juridique sur le sort des conditions de travail sectorielles fixées par arrêté royal en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre à la suite de la modification du champ de compétence d'une (sous-)commission paritaire ou de la création ou de l'abrogation d'une (sous-)commission paritaire.

En remplacement du texte de la proposition d'article 51/1, le Conseil formule une disposition alternative, qu'il conviendrait de reprendre dans le chapitre III de la loi du 5 décembre 1968, étant donné que le chapitre IV, dans lequel l'avant-projet de loi insère l'article 51/1, concerne la hiérarchie des normes.

En ce qui concerne les initiatives en matière de réforme du paysage paritaire, le Conseil renvoie à la phase des travaux préparatoires au niveau des (sous-)commissions paritaires.

Dans le cadre de ces travaux, le Conseil estime qu'il faut veiller à ce que la question de la continuité des conditions de salaire et de travail, en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre, puisse déjà être réglée à l'avance.

Parallèlement au sort des CCT, qui est réglé dans l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, il faut également pouvoir prévoir une disposition pour le sort des arrêtés royaux dans lesquels le Roi a fixé des conditions de travail spécifiques pour un secteur sur avis, proposition ou demande de la (sous-)commission paritaire compétente. Il sera ainsi possible de déterminer quels sont les arrêtés royaux qui doivent être conservés et à qui ils s'appliquent.

Avis n° 2.305

- 5 -

Le Conseil considère que ce sont les (sous-)commissions paritaires qui sont les mieux placées pour déterminer quels arrêtés royaux doivent être conservés et à qui ils s'appliquent. En l'absence d'initiative au sein de l'ancienne (sous-)commission paritaire pour régler le sort de ces arrêtés royaux, il faut prévoir une solution de repli sous la forme d'une disposition transitoire supplétive légale.

Afin d'éviter toute insécurité juridique, cette disposition transitoire doit prévoir qu'en cas de passage d'une (sous-)commission paritaire à une autre, les arrêtés royaux dans lesquels les conditions de travail sectorielles sont fixées restent d'application jusqu'à ce que la nouvelle (sous-)commission paritaire compétente prenne une initiative afin de modifier ou d'abroger ces arrêtés royaux.

Avis n° 2.305



A D V I E S Nr. 2.305

Zitting van dinsdag 28 juni 2022

Behoud van sectorale arbeidsvoorwaarden vastgesteld bij koninklijk besluit bij wijziging van paritair (sub)comité

X X X

3.287

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.305

Onderwerp: Behoud van sectorale arbeidsvoorwaarden vastgesteld bij koninklijk besluit bij wijziging van paritair (sub)comité

Bij brief van 10 november 2021, heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een voorontwerp van wet tot aanvulling van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Bij brief van 11 februari 2022, herinnert de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Raad aan deze adviesaanvraag.

De bespreking van deze adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie hebben de in de Raad vertegenwoordigde organisaties op 28 juni 2022 het volgende unanieme advies uitgebracht.

x x x

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 10 november 2021, heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een voorontwerp van wet tot aanvulling van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Bij brief van 11 februari 2022, herinnert de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Raad aan deze adviesaanvraag.

Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet kadert in de hervorming van het landschap van de paritaire (sub)comités.

De aanleiding voor deze adviesaanvraag is een unanieme vraag van de sociale partners van de sector van de petroleumnijverheid- en handel om het behoud te waarborgen van de sectorale arbeidsvoorwaarden vastgesteld bij koninklijk besluit naar aanleiding van de harmonisering van de paritaire comités voor de arbeiders en voor de bedienden. In de sector van de petroleumnijverheid- en handel wordt het paritair comité voor de arbeiders (PC 117) opgeheven en wordt het bevoegdheidsgebied van het paritair comité voor de bedienden (PC 211) uitgebreid naar de arbeiders van de sector.

Deze vraag van de sector werd door de beleidscel Werk en de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO onderzocht. Er werd geoordeeld dat het aangewezen is om een bepaling in de wet van 5 december 1968 op te nemen om aangaande het lot van de sectorale arbeidsvoorwaarden vastgesteld bij koninklijk besluit rechtszekerheid te waarborgen bij de overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité ingevolge de wijziging van het bevoegdheidsgebied van een paritair (sub)comité of de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité. In de wet van 5 december 1968 wordt een artikel 51/1 ingevoegd.

Een wijziging van het paritair (sub)comité heeft belangrijke gevolgen voor de rechten en plichten van de betrokken werkgevers en werknemers.

Sectorspecifieke arbeidsvoorwaarden worden hoofdzakelijk bepaald door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Advies nr. 2.305

- 3 -

Het lot van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten wanneer werkgevers en werknemers overgaan van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité ingevolge de wijziging van het bevoegdheidsgebied van een paritair (sub)comité of de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité wordt geregeld door artikel 27 van de wet van 5 december 1968. In dit kader herinnert de Raad aan zijn advies nr. 2.234 van 13 juli 2021 inzake de evaluatie van artikel 27 van de wet van 5 december 1968.

Voor heel wat aspecten van het arbeidsrecht (bv. definitie van arbeidstijd, nachtarbeid, economische werkloosheid, de gedeeltelijke betaling van het loon in natura) kunnen de sectorale arbeidsvoorwaarden evenwel bij koninklijk besluit worden vastgelegd. Diverse wettelijke bepalingen verlenen de Koning immers de bevoegdheid om, op advies, voorstel of verzoek van het bevoegde paritair (sub)comité sectorspecifieke arbeidsvoorwaarden vast te leggen.

Doordat voor de toepassing van deze koninklijke besluiten wordt verwezen naar het betrokken paritair (sub)comité, vallen deze koninklijke besluiten zonder voorwerp en kunnen ze niet worden toegepast wanneer dit paritair (sub)comité wordt opgeheven.

Deze problematiek stelt zich niet in alle gevallen waarin een wijziging van het bevoegdheidsgebied van het paritair (sub)comité plaatsvindt, maar enkel bij een opheffing van een paritair (sub)comité. In die gevallen is er een periode tussen de werking van het oude paritair (sub)comité en de werking van het nieuwe paritair (sub)comité. Er kan immers niet onmiddellijk een nieuw koninklijk besluit worden genomen op het ogenblik van de wijziging van het paritair (sub)comité.

Het nieuwe bevoegde paritair (sub)comité moet eerst worden opgericht en werken opdat een initiatief kan worden genomen voor een koninklijk besluit. In tegenstelling tot de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, kan een koninklijk besluit niet worden aangenomen op de eerste vergadering van het nieuwe bevoegde paritair (sub)comité. De procedure om een koninklijk besluit aan te nemen (advies, voorstel of verzoek van het bevoegde paritair (sub)comité aan de Koning), dient te worden doorlopen, hetgeen tijd vergt. Tijdens de periode tussen de opheffing van het paritair (sub)comité en de inwerkingtreding van het nieuwe koninklijk besluit is er rechtsonzekerheid.

De bedoeling van het voorontwerp van wet is dan ook dat deze koninklijke besluiten, ondanks de wijziging van het paritair (sub)comité, van kracht blijven voor de betrokken werkgevers en werknemers, totdat het nieuwe bevoegde paritair (sub)comité een initiatief neemt om deze koninklijke besluiten te wijzigen of op te heffen.

Advies nr. 2.305

- 4 -

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet grondig onderzocht.

De Raad heeft tijdens zijn werkzaamheden kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, die hij daarvoor bedankt.

Los van de vraag van de sociale partners van de sector van de petroleumnijverheid- en handel, onderschrijft de Raad dat rechtszekerheid moet worden geboden aangaande het lot van de sectorale arbeidsvoorwaarden vastgesteld bij koninklijk besluit bij de overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité ingevolge de wijziging van het bevoegdheidsgebied van een paritair (sub)comité of de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité.

In plaats van de tekst van het voorgestelde artikel 51/1, formuleert de Raad een alternatieve regeling, die bij voorkeur wordt opgenomen in hoofdstuk III van de wet van 5 december 1968, gezien het hoofdstuk IV waarin artikel 51/1 in het voorontwerp wordt ondergebracht, betrekking heeft op de hiërarchie der normen.

Met betrekking tot initiatieven inzake de hervorming van het paritair landschap verwijst de Raad naar de fase van de voorbereidende werkzaamheden tussen paritaire (sub)comités.

In het kader van deze werkzaamheden meent de Raad dat ervoor moet worden gezorgd dat op voorhand reeds de kwestie van de continuïteit van de loon- en arbeidsvoorwaarden bij de overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité kan worden geregeld.

Naast het lot van de cao's dat wordt geregeld in artikel 27 van de wet van 5 december 1968, moet ook in een regeling kunnen worden voorzien voor het lot van de koninklijke besluiten waarin de Koning op advies, voorstel of verzoek van het bevoegde paritair (sub)comité specifieke arbeidsvoorwaarden heeft vastgelegd voor een sector. Zo kan worden bepaald welke koninklijke besluiten behouden blijven en op wie deze koninklijke besluiten van toepassing zijn.

Advies nr. 2.305

- 5 -

De Raad is van oordeel dat de paritaire (sub)comités het best geplaatst zijn om te bepalen welke koninklijke besluiten behouden moeten blijven en op wie deze koninklijke besluiten van toepassing zijn. Bij gebrek aan een initiatief binnen het oude paritaire (sub)comité om het lot van deze koninklijke besluiten te regelen, moet er in een terugvalpositie worden voorzien in de vorm van een wettelijke suppletieve overgangsregeling.

Om rechtsonzekerheid te vermijden, dient deze overgangsregeling te bepalen dat bij een overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité de koninklijke besluiten waarin de sectorale arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd van kracht blijven totdat het nieuwe bevoegde paritair (sub)comité een initiatief neemt om deze koninklijke besluiten te wijzigen of op te heffen.

Advies nr. 2.305