

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

**ADMINISTRATION DES
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL**
Direction du Grélie



Fédérale overheidsdiens
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ADMINISTRATIE VAN DE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Grélie

ERRATUM

Commission paritaire des ports

n° 301

CCT nr° 88366/CO/301
du 06/05/2008

Correction du texte en français ;

- la date d'entrée en vigueur mentionnée à l'article 2 doit être lue comme suit : « *La présente convention entre en vigueur le 1er avril 2008. Elle est conclue pour une durée indéterminée.* ».

Décision du

ERRATUM

Pirilaar Comité voor het havenbedrijf

nr. 301

CAO nr. 88366/CO/301
van 06/05/2008

Verhetering van de Franse tekst :

- in het artikel 2 vermeldc datum van inwerkingtreding moet als volgt gde/en worden : « *La présente C(??nvention entre en vignem* le 1er avril 2008. Elle est conclue pour une durée iridéte? minée.* ».

Beslissing van

Paritair Comité voor het havenbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei
2008

*Niet-récurrente resultaatsgebonden
voordelen*

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 21 december 2007 tót uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de CAO nr. 90 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2007.

Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het havenbedrijf en op de havenarbeiders van het algemeen contingent, logistiek contingent en de vaklui die zij tewerkstellen.

Geldigheidsduur

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd met een aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het havenbedrijf, mits naleving van een opzeggingsperiode van zes maanden.

Definitie

Art. 3. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen verstaan, de voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.

Commission paritaire des ports

Convention collective de travail du 6 mai
2008

Avantages non récurrents liés aux résultats

La présente convention est conclue en exécution de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnelle pour 2007-2008 et de la CCT n° 90 relative aux avantages non récurrents liés aux résultats, conclue au Conseil national du travail le 20 décembre 2007.

Champ d'application

Article premier. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent à la commission paritaire des ports et aux travailleurs portuaires du contingent général et du contingent logistique et aux gens de métier qu'ils occupent.

Durée de validité

Article 2. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} ~~janvier~~ ^{avril} 2008. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée, moyennant un délai de préavis de six mois, par une lettre recommandée à la poste et adressée au président de la commission paritaire des ports.

Définition

Article 3. Pour l'application de la présente convention il faut entendre par avantages non récurrents liés aux résultats, les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou bien d'un groupe nettement défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement délimitables, transparents, définissables, mesurables et vérifiables, à l'exception d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés au résultats.

Invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Art. 4. §1. Iedere werkgever, ressorterend onder het Paritair Comité voor het havenbedrijf, kan het initiatief nemen om een systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren.

Overeenkomstig artikel 5, 2^{de} alinéa van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord en gelet op het bestaan van een syndicale afvaardiging voor de havenarbeiders, worden de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat een plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Verplichte vermeldingen van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 5. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet voldoen aan volgende voorwaarden:

1° de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door:

- de werkgever of de persoon die namens en voor rekening van de werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst tekent;
- de werkgeversorganisatie in toepassing van artikel 3 bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid; en
- de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair subcomité van het desbetreffende havengebied.

3° in voorkomend geval vermeldt de collectieve arbeidsovereenkomst dat een bestaand stelsel van resultaatsgebonden

Introduction d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Article 4. § 1^{er}. Chaque employeur ressortissant à la Commission paritaire des ports peut prendre l'initiative d'introduire un système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

Conformément à l'article 5, 2^e alinéa, de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel pour 2007-2008 et vu l'existence d'une délégation syndicale pour les travailleurs portuaires, les avantages non récurrents liés aux résultats sont introduits par l'intermédiaire d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

§ 2. Cette convention collective de travail contiendra un plan pour l'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats.

Mentions obligatoires dans la convention collective de travail

Article 5. La convention collective de travail relative aux avantages non récurrents liés aux résultats doit remplir les conditions suivantes:

1° La convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires;

2° La convention collective de travail est signée par:

- l'employeur ou la personne qui, au nom de l'employeur, signe la convention collective de travail;
- l'organisation d'employeurs, en application de l'article 3bis de la loi du 8 juin 1972 organisant le travail portuaire; et
- les organisations représentatives des travailleurs, représentées à la sous-commission paritaire de la zone portuaire concernée.

3° Le cas échéant, la convention collective de travail mentionnera le fait qu'un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats a été converti et que le plan

voordelen werd omgezet en dat het omgezette plan in bijlage werd gevoegd.

Verplichte vermeldingen van het toekenningsplan

Art. 6. Overeenkomstig artikel 8 van de CAO nr. 90 bepaalt het toekenningsplan ten minste het volgende:

1° de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria;

2° de objectief meetbare/verifieerbare doelstellingen, met uitsluiting van individuele doelstellingen, waaraan de voordelen gekoppeld zijn. Het plan kan bepalen dat in een onderneming onderscheiden doelstellingen worden vastgesteld voor een of meer welomschreven groepen van werknemers, zelfs binnen eenzelfde groep van werknemers. In dat geval dient de modulering van de doelstellingen te gebeuren op basis van objectieve criteria;

3° de referteperiode waarop de collectieve doelstellingen betrekking hebben. Die periode is minimum drie maanden en kan op zijn vroegst aanvangen op 1 januari 2008. De effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tót een derde van de in het toekenningsplan bepaalde referteperiode. Dat derde van de referteperiode wordt berekend vanaf de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst bij de griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

4° een methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn;

5° een procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten, zijnde het beroep op het verzoeningsbureau van de bevoegde paritaire subcomité

6° de voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend;

converti est joint comme annexe.

Mentions obligatoires dans le plan d'octroi

Article 6. Conformément à l'article 8 de la CCT n° 90, le plan d'octroi mentionnera au moins ce qui suit:

1° l'entreprise, le groupe d'entreprises, ou le groupe nettement défini de travailleurs pour lesquels l'avantage est introduit sur la base de critères objectifs;

2° les objectifs objectivement mesurables et vérifiables, à l'exception d'objectifs individuels, auxquels les avantages sont liés. Le plan peut prévoir que, dans une entreprise, différents objectifs soient fixés pour un ou plusieurs groupes nettement définis de travailleurs, ou même au sein d'un même groupe de travailleurs. Dans ce cas, la modulation des objectifs doit se faire sur la base de critères objectifs.

3° la période de référence à laquelle les objectifs collectifs se rapportent. Cette période sera d'au moins trois mois et pourra commencer au plus tôt le 1^{er} janvier 2008. L'exécution effective du plan au sein de l'entreprise ne peut avoir un effet rétroactif qu'au maximum à un tiers de la période de référence prévue au plan d'octroi. Ce tiers de la période de référence est calculé à partir du dépôt de la convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

4° une méthode de suivi et de contrôle pour voir si les objectifs sont atteints;

5° une procédure applicable en cas de litige au sujet de l'évaluation des résultats, à savoir l'appel au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire concernée;

6° les avantages pouvant être octroyés dans le cadre du plan;

7° le mode de calcul de ces avantages. Le plan doit contenir tous les éléments de calcul qui permettent de déterminer la part de chaque travailleur dans les avantages collectifs.

7° de wijze van berekening van die voordelen. Het plan moet alle berekeningselementen bevatten die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer in de collectieve voordelen te bepalen. Dat aandeel moet worden berekend los van de individuele beoordelingen, prestaties en resultaten. In het bijzonder moet het plan bepalen op welke wijze de voordelen berekend worden bij een gedeeltelijke verwezenlijking van de collectieve doelstellingen

Voor de werknemers die in dienst zijn tijdens de hele referentieperiode gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode in de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers. De periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

Met betrekking tot de andere werknemers dan deze die niet in dienst zijn geweest van de onderneming tijdens een periode die overeenstemt met ten minste de helft van de referentieperiode en de werknemers die de onderneming hebben verlaten na een ontslag dat geen ontslag is om dringende reden in hoofde van de werkgever of die werden ontslagen om een dringende reden in hoofde van de werknemer, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode. Er wordt rekening gehouden met alle vorige overeenkomsten om na te gaan tijdens welke periode de werknemer in dienst van de onderneming is geweest.

8° het ogenblik en de wijze van betaling;

9° de geldigheidsduur van het plan.

Wijziging van de te bereiken doelstellingen of niveaus

Art. 7. De door het toekenningsplan vastgestelde te bereiken doelstellingen of niveaus kunnen worden gewijzigd volgens een bijzondere procedure voor zover die procedure in de collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen en de werkgever de partijen die de overeenkomst

Cette part doit être calculée indépendamment des évaluations, prestations et résultats individuels. Le plan doit, en particulier, déterminer de quelle façon les avantages seront calculés lors d'une réalisation partielle des objectifs collectifs.

Pour les travailleurs en service durant toute la période de référence, le calcul se fait au moins au prorata du temps de prestations effectives au cours de cette période auprès de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs concernés. Les périodes de congé de maternité visées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont assimilées aux périodes de prestations effectives.

En ce qui concerne les travailleurs autres que ceux qui n'étaient pas en service de l'entreprise durant une période correspondant avec au moins la moitié de la période de référence et les travailleurs qui ont quitté l'entreprise après licenciement qui n'est pas un licenciement pour motif grave dans le chef de l'employeur, ou qui ont été licenciés pour motif grave dans le chef du travailleur, le calcul se fait au moins au prorata du temps des prestations effectives au cours de cette période. Il est tenu compte de toutes les conventions passées pour vérifier pendant quelle période le travailleur a été en service auprès de l'entreprise.

8° le moment et le mode de paiement;

9° la durée de validité du plan.

Modification des objectifs ou des niveaux à atteindre

Article 7. Les objectifs ou niveaux à atteindre, fixés par le plan d'octroi, peuvent être modifiés selon une procédure spéciale pour autant que cette procédure soit inscrite dans la convention collective de travail et que l'employeur ait informé les parties signataires de la convention de la

hebben ondertekend op de hoogte brengt van de wijziging.

De werkgever stelt tevens de griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen en de Voorzitter van het bevoegde Paritaire Subcomité in kennis van de aldus gewijzigde doelstellingen of niveaus die bereikt moeten worden.

Omzetting van een bestaand stelsel

Art. 8. §1. Overeenkomstig artikel 6, §2 van de wet van 21 december 2007 mogen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de plaats komen van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen die beantwoorden aan volgende kenmerken:

1° het gaat om voordelen die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming of een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers;

2° deze voordelen zijn afhankelijk van het bereiken van collectieve doelstellingen, al dan niet samengaand met individuele doelstellingen.

§2. Voor de toepassing van §1 is vereist dat de in artikel 5 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk vermeldt dat het in de plaats komt van het bestaande stelsel en dat dit stelsel als bijlage wordt gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Neerlegging

Art. 9. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, vergezeld van het toekenningsplan en het model met het oog op de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst töt invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in de ondernemingen, zijnde bijlage 1 aan CAO nr. 90 (waarvan kopie in bijlage), worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, E. Blerotstraat 1 te 1070 Brussel

modification.

L'employeur informe également le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail et le Président de la sous-commission paritaire concernée des objectifs et niveaux à atteindre ainsi modifiés.

Conversion d'un système existant

Article 8, § 1^{er}. Conformément à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007, les avantages non récurrents liés aux résultats peuvent remplacer un système existant d'avantages liés aux résultats qui répondent aux critères suivants:

1° il s'agit d'avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou bien d'un groupe nettement défini de travailleurs;

2° ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs collectifs, éventuellement allant de pair avec des objectifs individuels.

§ 2. Pour l'application du § 1er, il importe que la convention collective de travail visée à l'article 5 mentionne explicitement qu'elle remplace le système existant et que ce système est joint en annexe à la convention collective de travail.

Dépôt

Article 9. La convention collective de travail relative aux avantages non récurrents liés aux résultats, accompagnée du plan d'octroi et du modèle en vue du dépôt de la convention collective de travail introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats dans les entreprises, à savoir l'annexe I^e à la CCT n° 90 (dont copie en annexe), sera déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale, rue E. Blerot 1, à 1070 Bruxelles.

Une copie de la convention collective de

Een kopie van de collectieve arbeidsovereenkomst en het toekenningsplan tevens wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het havenbedrijf en aan de Voorzitter van het bevoegde paritaire subcomité.

travail et du plan d'octroi seront transmis au Président de la commission paritaire des ports et au Président de la sous-commission paritaire concernée.



Annexe à la convention collective de travail du 6 mai 2008 - avantages non récurrents liés aux résultats

**MODELE EN VUE DU DEPOT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTRODUISANT DES AVANTAGES NON RECURRENTS LIES AUX RESULTATS DANS LES
ENTREPRISES**

À renvoyer au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail
du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot 1, à
1070 Bruxelles

Numéro d'identification de l'entreprise:.....
Adresse:.....
Numéro(s) de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs
concernés:.....

Dénomination des organisations qui concluent la convention collective de travail:
.....

Identité des personnes qui concluent la convention collective de travail et la qualité en
laquelle ces personnes agissent, ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent
dans leur organisation:.....
.....

Pour les conventions collectives de travail de durée déterminée:

- la durée de validité:.....

Pour les conventions collectives de travail de durée indéterminée ou de durée déterminée
avec clause de prorogation:

- mode et délai de dénonciation de la convention collective de travail:.....
.....

Si la convention collective de travail n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion:

- la date d'entrée en vigueur:.....

Eventuellement, en cas de conversion d'un système existant d'avantages liés au
résultats, la mention que le système existant est joint à la convention collective de
travail:.....

La date à laquelle la convention collective de travail a été conclue:.....

Signature des personnes habilitées à signer la convention collective de travail
à signer

Bijlage aan de Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 2008 - Niet-recurrenter resultaatgebonden voordelen

MODEL MET HET OOG OP DE NEERLEGGING VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN NIET-RECURRENTE
RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN IN DE ONDERNEMINGEN

Terug te sturen aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

- * Identificatienummer van de onderneming:.....
- * Adres :.....
- * Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers:
.....

- * Benaming van de organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst sluiten:
.....
- * Identiteit van de personen die de collectieve arbeidsovereenkomst sluiten en de hoedanigheid waarin die personen optreden alsook in voorkomend geval de functies die ze in hun organisatie bekleden :.....
- * Voor de collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:
- de geldigheidsduur :.....
- * Voor de collectieve arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding:
- de wijze en termijn van opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst:.....
- * Indien de collectieve arbeidsovereenkomst niet in werking treedt op de datum waarop ze wordt gesloten:
- de datum van inwerkingtreding :.....
- * Eventueel, in geval van omzetting van een bestaand stelsel van resultaatgebonden voordelen, de vermelding dat het bestaande stelsel bij de collectieve arbeidsovereenkomst is gevoegd:.....
- * De datum waarop de collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten:.....

Handtekening van de personen die gerechtigd zijn de collectieve arbeidsovereenkomst te ondertekenen