

Model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Neer te leggen op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, HETZIJ Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel HETZIJ op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch¹.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken².

I. Identificatie van de onderneming

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

Deze gegevens dienen overeen te stemmen met de gegevens die vermeld staan in de [Kruispuntbank van Ondernemingen](#).

- * Naam van de onderneming:

Deze gegevens dienen overeen te stemmen met de gegevens die vermeld staan in de [Kruispuntbank van Ondernemingen](#).

- * Adres³:

Deze gegevens dienen overeen te stemmen met de gegevens die vermeld staan in de [Kruispuntbank van Ondernemingen](#).

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

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

Enkel de nummering van de paritaire (sub)comités vermeld [in de officiële lijst](#) komt in aanmerking.

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

² Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

³ Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

II. Verklaringen van de werkgever

1. De werkgever verklaart dat de onderneming WEL / NIET is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.⁴

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

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

In geval van omzetting van een bestaand stelsel dat is ingevoerd buiten het kader van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, moet dat worden bijgevoegd⁵.

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

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

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

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

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

⁴ Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

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

5. De werkgever verklaart dat er WEL EEN / GEEN preventieplan in de onderneming bestaat.⁶

De bepaling met betrekking tot het al dan niet bestaan van een preventieplan in de onderneming is enkel van toepassing indien het bonusplan doelstellingen bevat die betrekking hebben op het verminderen van het aantal arbeidsongevallen en/of het aantal afwezigheidsdagen. Enkel in deze gevallen dient aangeduid te worden dat er WEL een preventieplan bestaat in de onderneming.

Artikel 1: Toepassingsgebied

- * Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria⁷:
- * Aantal betrokken werknemers⁸ op het ogenblik van de opmaak van het plan:

In dit artikel dient duidelijk te worden omschreven **op wie het plan van toepassing is**, m.a.w. wie kan genieten van het voordeel als de onzekere collectieve doelstelling verwezenlijkt wordt? Het **aantal betrokken werknemers** op het ogenblik van de opmaak van het plan moet eveneens worden vermeld. Dit aantal kan afwijken van het aantal werknemers dat na afloop van de referentieperiode een voordeel krijgt uitgekeerd (zie artikel 7 - wijze van berekening van het voordeel).

Het plan kan van toepassing zijn op de ganse onderneming, een groep van ondernemingen of op een welbepaalde groep van werknemers. De “begunstigden” van het plan moeten op basis van objectieve criteria aangeduid worden (art. 15, § 2 van de CAO nr. 90).

⁶ Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:
"§ 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referentieperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de doelstellingen en acties bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico's)."

⁷ Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende:

“Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.”

⁸ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

Het aanduiden van de betrokken groep (d.w.z. meer dan één) werknemers dient te gebeuren op basis van **objectieve criteria** en in overeenstemming met de anti-discriminatiewetgeving.

Let op: dit betekent niet dat KMO's die slechts één werknemer tewerkstellen uitgesloten worden van het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Dergelijke ondernemingen kunnen een bonusplan invoeren dat betrekking heeft op één werknemer, [voor zover dat voordeel gekoppeld is aan een collectieve en niet aan een individuele doelstelling.](#)

Daarnaast hebben uitzendkrachten, in zoverre zij bijgedragen hebben tot de verwezenlijking van de doelstellingen, onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers recht op het voordeel.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 2: Doelstelling(en):

De doelstellingen dienen **objectief meetbaar en verifieerbaar** te zijn. De doelstellingen dienen eveneens een **collectief** karakter te hebben.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 3: Referteperiode(s):

De referteperiode is de termijn waarover de werknemers beschikken om de doelstelling te behalen.

De referteperiode waarop de collectieve doelstellingen betrekking hebben moet **minimum 3 maanden** bedragen. De effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tot een derde van de in het toekenningsplan bepaalde periode. Dat derde wordt berekend vanaf de neerlegging van de toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan op de griffie.

Deze vereiste werd voorzien met het oog op het verzekeren van het onzeker karakter van de doelstelling.

Meer info vindt u [hier](#).

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

- * Methode van follow-up:
- * Methode van controle:

Het doel van een **methode van follow-up** bestaat erin de werknemers tijdens de referentieperiode op geregelde tijdstippen in te lichten over de stand van zaken van de resultaten zodat ze weten welke inspanningen er nog moeten geleverd worden om de doelstellingen te behalen.

De **controleprocedure** geeft aan volgens welke procedure de resultaten geverifieerd zullen worden na afloop van de referentieperiode.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 5: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten⁹:

In dit artikel van het plan dient **een procedure** te worden opgenomen die van toepassing is in geval van **betwisting over de evaluatie van de resultaten**. Het plan dient te bepalen binnen welke termijn (bv. binnen de 15 dagen na bekendmaking van de resultaten) een betrokken werknemer de resultaten kan betwisten, op welke wijze (via mail, per brief, ...) hij dit moet doen en bij wie (algemene directeur, personeelsdirecteur, ...). De procedure dient ook te bepalen wie er uiteindelijk een definitieve beslissing zal nemen aangaande de klacht, binnen welke termijn en op basis van welke stukken (bv. boekhouding, jaarrekening, ...).

Meer info vindt u [hier](#).

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

De voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend, moeten bepaald zijn. Dit houdt in dat het bedrag van het voordeel, waarop de werknemers in geval van verwezenlijking van de doelstellingen aanspraak kunnen maken, in het plan bepaald moet worden of bepaalbaar moet zijn.

Het voordeel dient een in geld waardeerbaar voordeel te zijn waarover de werknemers vrij kunnen beschikken. Deze bonus kan een forfaitair bedrag zijn of een globale enveloppe voor de onderneming of de welomschreven groep van werknemers.

Het bedrag van het voordeel hoeft niet noodzakelijk voor alle werknemers hetzelfde te zijn. Het plan kan voorzien in een gehele of gedeeltelijke verdeling van het voordeel in de

⁹ Indien het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

vorm van een forfaitair bedrag. Een modulering is eveneens mogelijk voor zover ze gebaseerd is op vooraf bepaalde objectieve criteria (vb. % van het loon, functieniveau, ...).

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 7: Wijze van berekening van die voordelen:

Zowel voor de werknemers die in dienst zijn geweest tijdens de hele referteperiode, als voor de werknemers die niet tijdens de gehele referteperiode in dienst zijn geweest, gebeurt de berekening **tenminste pro rata temporis** van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode in de onderneming of in de welomschreven groep van werknemers.

De pro rata temporis regel sluit dus de mogelijkheid uit de toekenning van het voordeel voor te behouden aan de effectieve aanwezigheid van de werknemer op een welbepaalde datum.

De volgende periodes worden **gelijkgesteld** met periodes van effectieve arbeidsprestaties:

- Periodes van moederschapsrust;
- dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;
- de wettelijke feestdagen en de dagen ter vervanging van de wettelijke feestdagen.

Daarnaast staat het de werkgever vrij ook andere schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties (bv. tijdskrediet, ziekteperioden, onbetaald verlof, ...).

De werkgever heeft de **mogelijkheid** om volgende werknemers uit te sluiten van het recht op het voordeel:

- de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode werd beëindigd vanwege een ontslag om dringende reden;
- de werknemer die zelf ontslag neemt, met uitzondering van het ontslag gegeven om dringende reden in hoofde van de werkgever. Deze werknemer dient eveneens de onderneming te hebben verlaten voor het einde van de referteperiode;
- de werknemer wiens anciënniteit in de onderneming niet minstens de helft van de referteperiode bedraagt. De anciënniteitsvoorwaarde moet aan het einde van de referteperiode worden onderzocht en houdt rekening met alle opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming (dus ook met de overeenkomsten voor uitzendarbeid).

Let op: De anciënniteitsvoorwaarde heeft betrekking op anciënniteit verworven in de onderneming. Het gaat dus niet om een aanwezigheidsvoorwaarde tijdens de referteperiode.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 8: Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen

- * Tijdstip van betaling:
- * Wijze van betaling:

Er dient bepaald te worden **wanneer** (op welk tijdstip) **en hoe** (wijze van betalen) het voordeel zal betaald worden.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 9: Duur van de toetredingsakte:

- * Deze toetredingsakte treedt in werking op:
- * En¹⁰
 - eindigt op (voor de toetredingsakten van bepaalde duur):

Of

- Is van onbepaalde duur

Er dient bepaald te worden van wanneer tot wanneer de toetredingsakte geldig is.

De toetredingsakte kan voor **bepaalde of onbepaalde duur** gesloten worden.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 10¹¹: Opzeggingsbeding, ENKEL indien de toetredingsakte geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding:

- * de wijze van opzegging:
- * de termijnen van opzegging:

Voorbeeld van een correcte omschrijving van de wijze van opzegging:

‘De toetredingsakte kan door de werkgever opgezegd worden ten laatste één maand voor de aanvang van een nieuwe refertereperiode. In dat geval neemt de geldigheidsduur van de toetredingsakte een einde aan het einde van de lopende refertereperiode.

¹⁰ Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel “Is van onbepaalde duur” worden aangevinkt.

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

De opzegging gebeurt via aangetekend schrijven gericht aan de betrokken werknemers. De griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt eveneens via aangetekend schrijven op de hoogte gebracht.'

Opgemaakt te ... op ...

Voor de werkgever