

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

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

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

### I. Identificatie van de onderneming

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

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](#).

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

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.

---

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

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

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

## II. Verklaringen van de werkgever

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

5. De werkgever verklaart dat er  WEL EEN /  GEEN preventieplan en lopend jaaractieplan in de onderneming BESTAAT en dat hij, wanneer dergelijke plannen bestaan, die tegelijkertijd met deze toetredingsakte bezorgt aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.<sup>6</sup>

Deze bepaling is enkel van toepassing indien het bonusplan doelstellingen bevat die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers op het werk, zoals het verminderen van het aantal arbeidsongevallen en/of het aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte. Enkel in deze gevallen dient aangeduid te worden dat er WEL een preventieplan bestaat in de onderneming en moeten het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan bezorgd worden aan de griffie.

6. De werkgever verklaart dat er  WEL /  GEEN fietsvergoedingen worden uitbetaald aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.<sup>7</sup>

Deze bepaling is enkel van toepassing indien het bonusplan doelstellingen bevat die betrekking hebben op de mobiliteit. Enkel in dat geval dient de werkgever te verklaren dat er WEL fietsvergoedingen worden uitbetaald aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.

---

<sup>6</sup> Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:

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

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

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

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

## **Artikel 1: Toepassingsgebied**

- \* Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria<sup>8</sup>;
- \* Aantal betrokken werknemers<sup>9</sup> op het ogenblik van de opmaak van het plan:

In het toepassingsgebied wordt bepaald op wie het bonusplan van toepassing is. Dit zijn de werknemers die de doelstelling(en) moeten verwezenlijken en die in aanmerking komen voor de toekenning van de bonus wanneer dit het geval is.

Een bonusplan kan van toepassing zijn op:

- Alle werknemers van de onderneming;
- Een welomschreven groep van werknemers van de onderneming.

Wanneer een bonusplan van toepassing is op een welomschreven groep van werknemers moet deze groep afgebakend worden op basis van objectieve criteria (zoals werknemers die een bepaalde functie uitoefenen of die werkzaam zijn op een bepaalde dienst of afdeling).

Het toepassingsgebied moet op een duidelijke en objectieve wijze worden omschreven. De betrokken werknemers mogen niet nominatief bepaald worden.

Meer info vindt u [hier](#).

## **Artikel 2: Doelstelling(en):**

Een bonusplan moet minstens één doelstelling vastleggen die moet behaald worden tijdens een referentieperiode van minstens 3 maanden om recht te hebben op de bonus.

De doelstelling moet beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- Ze moet objectief meetbaar zijn;
- Ze moet objectief verifieerbaar zijn;
- Ze moet collectief zijn;
- Ze moet betrekking hebben op de collectieve resultaten van de onderneming;
- De verwezenlijking moet kennelijk onzeker zijn.

Meer info vindt u [hier](#).

---

<sup>8</sup> Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende:

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

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

### **Artikel 3: Referteperiode(s):**

De referteperiode is de periode gedurende welke de doelstelling moet behaald worden.

De referteperiode moet minstens 3 maanden bedragen.

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 bonusplan moet voorzien in twee bepalingen met betrekking tot de opvolging en controle van de doelstellingen: een methode van follow-up en een methode van controle.

Een methode van follow-up moet bepalen wanneer (bijvoorbeeld maandelijks) en op welke wijze (bijvoorbeeld via e-mail) de werknemers zullen ingelicht worden over de evolutie van de resultaten tijdens de referteperiode.

Een methode van controle moet bepalen op welke wijze (aan de hand van welke documenten) en door wie er, aan het einde van de referteperiode, zal worden nagegaan of de doelstellingen zijn behaald tijdens de referteperiode.

Wanneer het bonusplan meerdere doelstellingen bevat moet er voor elke doelstelling voorzien worden in een methode van follow-up en controle.

Meer info vindt u [hier](#).

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

Het bonusplan moet bepalen op welke wijze de betrokken werknemers de evaluatie van de resultaten kunnen betwisten.

In de onderneming moet dus een eigen werkbare procedure uitgewerkt worden die de betrokken werknemers moeten volgen in geval van betwisting van de resultaten.

Deze procedure mag in geen geval afbreuk doen aan de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging vastgelegd in de CAO nr. 5, noch aan de door de paritaire comités vastgestelde procedures voor de regeling van betwistingen.

Meer info vindt u [hier](#).

---

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

**Artikel 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.

Meer info vindt u [hier](#).

**Artikel 7: Wijze van berekening van die voordelen:**

Het bonusbedrag kan aangepast worden in functie van de effectieve arbeidsprestaties die door de betrokken werknemer werden gepresteerd tijdens de referteperiode.

De notie “effectieve arbeidsprestaties” betekent dat het bedrag van de bonus wordt berekend in functie van het arbeidsregime van de werknemers (deeltijds of voltijds tewerkgesteld), in functie van eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens de referteperiode (bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid) en in functie van de eventuele in- en uitdiensttreding tijdens de referteperiode.

Er kan ook voorzien worden in de toekenning van een forfaitair bedrag. Dit betekent dat alle betrokken werknemers dezelfde bonus zullen krijgen, ongeacht het arbeidsregime van de werknemers of de eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is tijdens de referteperiode.

In het kader van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moeten de volgende periodes verplicht gelijkgesteld worden met effectieve arbeidsprestaties voor de berekening van de bonus:

- De periodes van moederschapsrust zoals bedoeld in artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- De dagen wettelijke vakantie;
- De wettelijke feestdagen en de dagen ter vervanging van de wettelijke feestdagen.

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:

\* En<sup>11</sup>

- 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](#).

---

<sup>11</sup> Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde duur" worden aangevinkt.

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

\* de wijze van opzegging:

\* de termijnen van opzegging:

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 referteperiode. In dat geval neemt de geldigheidsduur van de toetredingsakte een einde aan het einde van de lopende referteperiode.'*

*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

---

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