|  |
| --- |
| **Model van cao tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen** |

|  |
| --- |
| **Neer te leggen** op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, HETZIJ Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel HETZIJ op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch[[1]](#footnote-1).Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referteperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken[[2]](#footnote-2) .Let op! De registratie van de cao door de griffie betekent enkel dat de cao voldoet aan de vormvereisten voorgeschreven door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De administratie doet hiermee geen uitspraak over de conformiteit van de cao met de reglementering inzake de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. |

**Tussen** de werkgever(s):

\* Naam onderneming:

\* Adres[[3]](#footnote-3) :

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

\* KBO-nummer:

\* Vestigingseenheidsnummer van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is[[4]](#footnote-4):

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

**En**

\* Naam werknemersorganisatie(s):

\* Adres:

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

1. De werkgever verklaart dat de onderneming [ ]  WEL / [ ]  NIET is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag[[5]](#footnote-5).

 *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[[6]](#footnote-6)

of

[ ]  WEL / [ ]  NIET een eerdere geregistreerde cao vervangt die voorziet in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

*In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bij de cao te worden gevoegd.*

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

3. De werkgever verklaart dat [ ]  ER WEL EEN / [ ]  GEEN preventieplan in de onderneming BESTAAT [[7]](#footnote-7).

**Werd overeengekomen wat volgt:**

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op[[8]](#footnote-8):

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers[[9]](#footnote-9) op het moment van de opmaak van de cao:

Artikel 3: Doelstelling(en):

Artikel 4: Referteperiode(s):

Artikel 5: Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn.

\* Methode van follow-up:

\* Methode van controle:

Artikel 6: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten[[10]](#footnote-10):

Artikel 7: Voordelen die kunnen worden toegekend:

Artikel 8: Wijze van berekening van die voordelen:

Artikel 9: Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen

\* Tijdstip van betaling:

\* Wijze van betaling:

Artikel 10: Duur van de overeenkomst:

\* Deze overeenkomst treedt in werking op:

\* En[[11]](#footnote-11):

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

Of

**-** [ ]  Is van onbepaalde duur

Artikel 11[[12]](#footnote-12): Opzeggingsbeding, ENKEL indien de overeenkomst geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding:

\* de wijze van opzegging:

\* de termijnen van opzegging:

Opgemaakt te       op

Voor de werkgever(s): Voor de werknemersorganisatie(s):

1. Zie de website van de FOD: <http://www.werk.belgie.be> [↑](#footnote-ref-1)
2. Artikel 8, 3° van de cao nr. 90. [↑](#footnote-ref-2)
3. Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO. [↑](#footnote-ref-3)
4. Overeenkomstig artikel 16, 9° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat luidt als volgt: “In de overeenkomst moet het volgende voorkomen:

9° het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of voor een groep van ondernemingen;

 de vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is, in de gevallen dat de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat”.

 Daaruit vloeit voort dat als de cao van toepassing is op alle bestaande en toekomstige vestigingen, de vermelding van het KBO-nummer volstaat. Is de cao slechts van toepassing op een aantal vestigingen, dan moet ook het vestigingseenheidsnummer ervan worden vermeld. [↑](#footnote-ref-4)
5. Programmawet van 25 december 2017, artikel 79. [↑](#footnote-ref-5)
6. Zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008. [↑](#footnote-ref-6)
7. Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:

 "§ 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

 § 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de doelstellingen en acties bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico’s).” [↑](#footnote-ref-7)
8. Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987betreffende 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.” [↑](#footnote-ref-8)
9. Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90. [↑](#footnote-ref-9)
10. Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming en het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel “Is van onbepaalde duur” worden aangevinkt. [↑](#footnote-ref-11)
12. Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor overeenkomsten van bepaalde duur zonder verlengingsbeding. [↑](#footnote-ref-12)