

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

Terug te sturen aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Ble-rotstraat 1, 1070 Brussel.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken¹.

- * Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming:
- * Naam van de onderneming:
- * Adres:
- * Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):
- * Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers:
- * 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.
- * Dit stelsel vervangt WEL NIET een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen.
In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bijgevoegd te worden.
- * De werkgever verklaart op erewoord dat WEL GEEN opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten werd bezorgd. Indien er opmerkingen werden gemaakt, verklaart de werkgever op erewoord dat de uiteenlopende standpunten WEL NIET werden verzoend.
- * In de onderneming bestaat WEL GEEN een preventieplan².
- * Deze toetredingsakte is geldig met ingang van tot
Wanneer de toetredingsakte geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding, dienen de wijze en termijnen van opzegging te worden omschreven.
- * Datum van inwerkingtreding indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de dag waarop ze wordt ondertekend:

¹ Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

² **Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90.**

Artikel 1: Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria³ en aantal betrokken werknemers⁴ op het ogenblik van de opmaak van het plan:

Artikel 2: Doelstelling(en):

Artikel 3: Referteperiode:

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

Artikel 5: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten⁵

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

Artikel 7: Wijze van berekening van die voordelen:

Artikel 8: Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen:

Artikel 9: Geldigheidsduur van het plan:

Opgemaakt te op

Voor de werkgever:

³ 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."

⁴ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

⁵ 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.