

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:

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:

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.

- * 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.

Indien het bonusplan een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen omzet dient dit aangegeven te worden in de toetredingsakte:

- Indien het bonusplan de omzetting van het collectieve luik van een bestaand stelsel (andere dan de CAO nr. 90) betreft, dient dit bestaand stelsel in bijlage toegevoegd te worden;

¹ Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

- Indien het bonusplan een bonusplan (CAO nr. 90) van onbepaalde duur vervangt, dient het neerleggingsnummer van dit bonusplan vermeld 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.

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.

- * Deze toetredingsakte is geldig met ingang van tot
Wanneer de toetredingsakte geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verleningsbeding, dienen de wijze en termijnen van opzegging te worden omschreven.

De geldigheidsduur van de akte moet de geldigheidsduur van het plan (opgenomen in artikel 9) omvatten.

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.’

- * Datum van inwerkingtreding indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de dag waarop ze wordt ondertekend:

De datum van inwerkingtreding dient dezelfde datum te zijn als de begindatum van de geldigheidsduur van de akte (opgenomen in het vorige punt).

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:

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).

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 werkgever beschikt over een grote vrijheid bij het bepalen van de doelstellingen. Deze kunnen financieel zijn, economisch, sociaal of betrekking hebben op een bepaald project.

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

Meer info vindt u [hier](#).

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.

Artikel 3: Referteperiode:

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:

Het doel van een **methode van follow-up** bestaat erin de werknemers tijdens de referteperiode 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 referteperiode.

Meer info vindt u [hier](#).

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

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](#).

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.

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 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 **gelijgesteld** 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:

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: Geldigheidsduur van het plan:

Er dient bepaald te worden van wanneer tot wanneer het plan geldig is.

Het plan kan voor **bepaalde of onbepaalde duur** gesloten worden.

Meer info vindt u [hier](#).

Opgemaakt te op

Voor de werkgever: