

## 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<sup>1</sup>.

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

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:

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):

\* KBO-nummer:

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

\* Vestigingseenheidsnummer van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is<sup>4</sup>:

---

<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.

<sup>4</sup> 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.

- \* 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.

## 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<sup>5</sup>.

*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<sup>6</sup>

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.*

---

<sup>5</sup> Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

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

3. De werkgever verklaart dat ER WEL EEN / GEEN preventieplan in de onderneming BESTAAT <sup>7</sup>.

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.

**Werd overeengekomen wat volgt:**

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op<sup>8</sup>:

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 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.

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](#).

---

<sup>7</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 de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen 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 alleen 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 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).”

<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.”

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers<sup>9</sup> op het moment van de opmaak van de cao:

Het **aantal betrokken werknemers** op het ogenblik van de opmaak van het plan moet in dit artikel worden vermeld. Dit aantal kan afwijken van het aantal werknemers dat na afloop van de referteperiode een voordeel krijgt uitgekeerd (zie artikel 8 - wijze van berekening van het voordeel).

Artikel 3: 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](#).

Artikel 4: 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 CAO 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 5: 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 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](#).

---

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

Artikel 6: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten<sup>10</sup>:

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 7: Voordelen die 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 8: 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 **ten minste 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.

---

<sup>10</sup> 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.

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, ...).

Wanneer de voordelen worden ingevoerd via CAO worden de volgende werknemers automatisch uitgesloten, zelfs wanneer hierover niets wordt bepaald:

- de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode 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 referentieperiode;
- de werknemer wiens anciënniteit in de onderneming niet minstens de helft van de referentieperiode bedraagt. De anciënniteitsvoorwaarde moet aan het einde van de referentieperiode 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 referentieperiode.

Indien de werkgever wenst dat deze werknemers niet uitgesloten worden, moet dit expliciet opgenomen worden in de CAO.

Ook wanneer de werkgever deze werknemers wel wenst uit te sluiten (wat standaard het geval is), is het aan te raden om deze bepaling toch op te nemen in de CAO zodat er hierover geen onduidelijkheid bestaat.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 9: 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 10: Duur van de overeenkomst:

\* Deze overeenkomst treedt in werking op:

\* En<sup>11</sup>:

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

Of

- Is van onbepaalde duur

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

De CAO kan voor **bepaalde of onbepaalde duur** gesloten worden. Wanneer de CAO wordt gesloten voor onbepaalde duur, dienen de **opzeggingsmodaliteiten** bepaald te worden.

Meer info vindt u [hier](#).

Artikel 11<sup>12</sup>: Opzeggingsbeding, ENKEL indien de overeenkomst 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 een opzeggingsbeding:

*'Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen ten laatste drie maanden voor de aanvang van een nieuwe referentieperiode. In dat geval neemt de geldigheidsduur van de cao een einde aan het einde van de lopende referentieperiode.'*

*De opzegging gebeurt via aangetekend schrijven gericht aan de betrokken partijen. 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(s): ...

Voor de werknemersorganisatie(s): ...

---

<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.

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