

**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 referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken<sup>2</sup>.

## **I. Identificatie van de onderneming**

- \* Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming:
  
- \* Naam van de onderneming:
  
- \* Adres<sup>3</sup>:
  
- \* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):
  
- \* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers:

---

<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 in de onderneming bestaat en dat hij, wanneer een dergelijk plan bestaat, dat samen 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>

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

### **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:

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

---

<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 referentieperiode 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.”

<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):**

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

\* Methode van follow-up:

\* Methode van controle:

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

**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**

\* Tijdstip van betaling:

\* Wijze van betaling:

**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

---

<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.

<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:

Opgemaakt te            op

Voor de werkgever

---

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