

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN 20 DECEMBER 2007 BETREFFENDE
DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSgebONDEN VOORDELEN, GEWIJZIGD
DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 BIS
VAN 21 DECEMBER 2010

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 van 2 februari 2007, meer bepaald ankerpunt 3 "Resultaatsgebonden voordelen";

Gelet op de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de groep van Tien van 27 september 2007 over de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen;

Overwegende dat de sociale partners bij de ontwikkeling van een kader voor de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, rekening houdend met de kmo-specificiteiten, de werknemers en de werkgevers oproepen alles te doen aan een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid in ons land;

Gelet op de verbintenis die de sociale partners in 2001 zijn aangegaan om tot een verdere democratisering van de tweede pensioenpijler te komen via sectorale en bedrijfspensioenplannen en overwegende dat het nieuwe systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die ontwikkeling niet in de weg mag staan;

Overwegende dat het plan tot invoering van een systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen concrete afspraken zal bevatten over de verdeling van het voordeel onder de betrokken werknemers en overwegende dat wordt aanbevolen om te overwegen het voordeel al dan niet geheel of gedeeltelijk toe te kennen in de vorm van een forfaitair bedrag;

Overwegende dat, met naleving van de bepalingen van de antidiscriminatiewetgeving, het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen eensdeels de categorieën bepaalt waarvoor het voordeel wordt vastgesteld en anderdeels ook een interne modulering in de onderneming kan bevatten naar gelang van de respectieve doelstellingen;

Overwegende dat de inwerkingtreding van het systeem op 1 januari 2008 geen afbreuk doet aan de lopende clausules van sociale vrede in de op sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten;

Overwegende dat de sociale partners het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen jaarlijks zullen evalueren op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers ...

op 20 december 2007 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSgebIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures, de voorwaarden en de nadere regels voor de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen die beantwoorden aan de definitie van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Die procedures, voorwaarden en nadere regels kunnen eventueel worden verduidelijkt door collectieve arbeidsovereenkomsten op sector-, subsector- of ondernemingsniveau. De belanghebbende partijen kunnen op die manier zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de verschillende bedrijfssectoren en de ondernemingen.

Commentaar

De tweede alinea van dit artikel impliceert dat de op sector-, subsector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten de procedures, voorwaarden en nadere regels van deze overeenkomst kunnen verfijnen, maar in geen geval mogen afwijken van de bepalingen van deze overeenkomst die geen suppletieve bepalingen zijn.

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Commentaar

Deze overeenkomst is niet alleen van toepassing op de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld, maar ook op "de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon" (artikel 2, § 1, 1° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités). Bijgevolg kunnen met name ook worden bedoeld, de personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsopleidingsovereenkomst.

HOOFDSTUK II - DEFINITIE

Artikel 3

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder niet-recurrente resultaatgebonden voordelen verstaan, de voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatgebonden voordelen.

Commentaar

1. Het begrip "collectief" betekent dat het moet gaan om een systeem van voordelen voor een hele onderneming, een groep van ondernemingen of een welomschreven groep van werknemers, gekoppeld aan collectieve resultaten die afhangen van het bereiken van collectieve doelstellingen.
2. In het geval van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen voor een welomschreven groep van werknemers, hebben die voordelen in principe betrekking op verscheidene werknemers. Het begrip "welomschreven groep van werknemers" mag de kmo's niet uitsluiten van het mechanisme van de invoering van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen. De kmo's die slechts één werknemer tewerkstellen, kunnen niet-recurrente resultaatgebonden voordelen invoeren voor zover dat voordeel niet gebonden is aan een individuele doelstelling.
3. De in dit artikel bedoelde doelstellingen zijn gekoppeld aan de onderneming die de niet-recurrente voordelen invoert en niet aan de individuele werknemers.

4. De uitsluiting van doelstellingen waarvan de realisatie kennelijk zeker is, zoals bepaald in artikel 3 van deze overeenkomst, heeft tot doel te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatsgebonden voordelen, door de toekenning van die voordelen louter pro forma afhankelijk te maken van bepaalde doelstellingen. De beoordeling daarvan valt onder het regime van de marginale toetsing. Deze uitsluiting geldt maar wanneer er geen redelijke twijfel over bestaat dat de doelstelling ook zou zijn gehaald zonder het instellen van het systeem van resultaatsgebonden voordelen; in een toekenningsplan waarbij een voordeel wordt toegekend wegens het gedeeltelijk bereiken van een doelstelling, mag deze gedeeltelijke realisatie niet kennelijk zeker zijn bij het instellen van het systeem.

HOOFDSTUK III - INVOERING VAN DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELLEN

Artikel 4

Iedere werkgever kan het initiatief nemen niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in te voeren, onverminderd een in het paritair comité of paritair subcomité genomen initiatief.

Commentaar

1. Het initiatief gaat uit van de werkgever, onverminderd een initiatief dat door de paritaire comités of paritaire subcomités kan worden genomen om het kader te creëren waarvan de ondernemingen die het wensen, gebruik kunnen maken of te voorzien in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. In voorkomend geval kunnen de paritaire comités of paritaire subcomités voorzien in specifieke regels voor situaties die eigen zijn aan bepaalde ondernemingen (bijvoorbeeld ondernemingen in moeilijkheden, ondernemingen waar reeds equivalente formules bestaan ...).
2. De paritaire comités of paritaire subcomités kunnen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten voor een groep van ondernemingen.
3. Het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of subsectorniveau is evenwel geen voorafgaande voorwaarde voor de invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op ondernemingsniveau.

Artikel 5

§ 1. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden ingevoerd door een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Die collectieve arbeidsovereenkomst bevat een plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

[§ 3. Die collectieve arbeidsovereenkomst moet worden opgesteld overeenkomstig het model dat als bijlage 1 bij deze overeenkomst is opgenomen.]¹

¹ Ingevoegd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 1).

Commentaar

[Het model van collectieve arbeidsovereenkomst is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het kan online worden aangevuld, maar moet vervolgens, nadat alle vakken/rubrieken zijn ingevuld, worden afgedrukt met het oog op de neerlegging van die collectieve arbeidsovereenkomst bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.]²

Artikel 6

- § 1. In afwijking van artikel 5 van deze overeenkomst worden voor de werknemers voor wie er geen vakbondsafvaardiging is, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ter keuze van de werkgever ingevoerd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij door een toetredingsakte die wordt opgesteld volgens de procedure bepaald in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.
- § 2. Een plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of [in]³de toetredingsakte, bedoeld in § 1 van dit artikel.

Commentaar

Paragraaf 1 van dit artikel impliceert dat, wanneer er voor bepaalde werknemers geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor die werknemers ter keuze van de werkgever kunnen worden ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte, zelfs indien andere werknemers in de onderneming vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging.

Wanneer er voor bepaalde werknemers een vakbondsafvaardiging is in de onderneming, moeten de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor die werknemers uitsluitend door een collectieve arbeidsovereenkomst worden ingevoerd.

Het gevolg daarvan is dat in eenzelfde onderneming verschillende juridisch onderscheiden plannen naast elkaar kunnen bestaan, ook al kan de inhoud ervan eventueel dezelfde zijn.

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsaktes die niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen invoeren, kunnen voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten of vastgesteld.

HOOFDSTUK IV - PLAN VOOR DE TOEKENNING VAN DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSGE- BONDEN VOORDELEN

Afdeling I - Verplichte vermeldingen

Artikel 8

Het plan bepaalt ten minste het volgende:

² Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 21 december 2010).

³ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 2).

- 1° de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria [en het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van de opstelling van het toekenningsplan.]⁴;
- 2° de objectief meetbare/verifieerbare doelstellingen, met uitsluiting van individuele doelstellingen, waaraan de voordelen gekoppeld zijn. Het plan kan bepalen dat in een onderneming onderscheiden doelstellingen worden vastgesteld voor een of meer welomschreven groepen van werknemers, zelfs binnen eenzelfde groep van werknemers. In dat geval dient de modulering van de doelstellingen te gebeuren op basis van objectieve criteria;
- 3° de referentieperiode waarop de collectieve doelstellingen betrekking hebben. Die periode is minimum drie maanden en kan op zijn vroegst aanvangen op 1 januari 2008. De effectieve uitvoering van het plan in de onderneming mag maar maximum terugwerken tot een derde van de in het toekenningsplan bepaalde referentieperiode. Dat derde van de referentieperiode wordt berekend vanaf de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte tot invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- 4° een methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn;
- 5° onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van de in dat verband toepasselijke sectorale regelingen, een procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten;
- 6° de voordelen die in het kader van het plan kunnen worden toegekend;
- 7° de wijze van berekening van die voordelen. Het plan moet ook alle berekeningselementen bevatten die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer in de collectieve voordelen te bepalen. Dat aandeel moet worden berekend los van de individuele beoordelingen, prestaties en resultaten.

[De periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 alsook de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de dagen waarvoor de betrokken werknemers recht hebben op loon ingevolge artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.]⁵

Voor de werknemers die in dienst zijn tijdens de hele referentieperiode gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode in de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers. [...] ⁶

Met betrekking tot de werknemers die niet tijdens de hele referentieperiode in dienst zijn geweest van de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers moeten voor de berekeningsregels de volgende elementen in aanmerking worden genomen:

- [a. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een toetredingsakte gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties in de onderneming of de betrokken welomschreven groep van werknemers tijdens die periode.

De werkgever heeft evenwel de mogelijkheid om de betaling van het voordeel afhankelijk te maken van een anciënniteitsvoorwaarde die ten hoogste de helft van de referentieperiode mag bedragen, alsook van de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode niet werd beëindigd vanwege een ontslag om dringende reden of een ontslagneming door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven om dringende reden in hoofde van de werkgever.

⁴ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 3).

⁵ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 3).

⁶ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 3).

De anciënniteitsvoorwaarde moet aan het einde van de referteperiode worden onderzocht en houdt rekening met alle vorige opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming.

Deze afwijkende bepalingen mogen geen afbreuk doen aan het bepaalde van het eerste lid van artikel 8, 7° en aan de regel dat in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ten minste een pro rata temporis-betaling gebeurt in vergelijking met het voordeel dat wordt toegekend aan de werknemer zonder periode van schorsing, noch aan de regel dat de periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 alsook de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de dagen waarvoor de betrokken werknemers recht hebben op loon ingevolge artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties.

- b. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt het plan de wijze van berekening.

Voor de werknemers die in dienst zijn geweest van de onderneming gedurende ten minste de helft van de referteperiode, de werknemers die werden ontslagen zonder dringende reden in hunnen hoofde en de werknemers die de onderneming hebben verlaten wegens een ontslag om dringende reden in hoofde van de werkgever, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode.

Er wordt rekening gehouden met alle vorige overeenkomsten om na te gaan tijdens welke periode de werknemer in dienst van de onderneming is geweest.]⁷

8° het ogenblik en de wijze van betaling;

9° de geldigheidsduur van het plan.

Commentaar

1. De in 2° van dit artikel genoemde doelstellingen moeten duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen zijn en mogen geen individuele doelstellingen zijn. [De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen hebben in principe betrekking op verscheidene werknemers. De kmo's mogen evenwel niet worden uitgesloten van het mechanisme van de invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. De kmo's die slechts één werknemer tewerkstellen, kunnen niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen invoeren voor zover dat voordeel niet gebonden is aan een individuele doelstelling.]⁸
2. Ter uitvoering van 3° van dit artikel moet het toekenningsplan het mogelijk maken te bepalen op welk ogenblik de collectieve doelstellingen bereikt moeten worden. De referteperiode kan samenvallen met het kalenderjaar, het boekhoudjaar of kan korter zijn maar ten minste een kwartaal. Ze kan ook samenvallen met de noodzakelijke termijn voor de verwezenlijking van een duidelijk omschreven project, zoals de realisatie van een ISO-norm in de onderneming.

Het plan mag in de onderneming zelfs worden uitgevoerd wanneer de erin vastgestelde referteperiode al begonnen is, voor zover maximum al een derde van die referteperiode verstreken is.

3. Punt 4° van dit artikel beoogt voor de verificatie van de resultaten met name drie gevallen:
 - een evaluatiemethode die gebaseerd is op reeds beschikbare informatie;

⁷ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 3).

⁸ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 21 december 2010).

- een gewenste interne verificatie, waarin echter nog moet worden voorzien;
 - een beroep op een onafhankelijke instelling voor een externe verificatie (erkende controle, erkende certificering).
4. Punt 5° van dit artikel houdt in dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten wanneer er in de onderneming een vakbondsafvaardiging is. In voorkomend geval gelden de door de sectoren vastgestelde procedures voor de regeling van betwistingen, bijvoorbeeld een behandeling van het geschil door een verzoeningsbureau van het paritair comité.

[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.]⁹

5. Voor de toepassing van 7° van dit artikel moet het toekenningsplan in het bijzonder bepalen op welke wijze de voordelen worden berekend bij een gedeeltelijke verwezenlijking van de collectieve doelstellingen. Ook moet in geval van velerlei collectieve doelstellingen de weging van ieder van de doelstellingen worden vastgesteld.

Verder moet het plan de elementen bevatten die het mogelijk maken de voordelen aan de betrokken werknemers individueel toe te wijzen zodra die voordelen collectief zijn toegekend. Daartoe kan het plan in de praktijk voorzien in een bedrag dat aan iedere werknemer van de onderneming of aan een bepaalde groep van werknemers zal worden toegekend wanneer de collectieve doelstellingen worden bereikt. Het plan kan veeleer een globale enveloppe vaststellen die onder de werknemers van de onderneming of bepaalde groepen van werknemers zal worden verdeeld wanneer de collectieve doelstellingen worden bereikt. Indien de voordelen aan verschillende groepen van werknemers worden toegekend, moeten de verdeelsleutels voor de toewijzing van de voordelen onder die groepen worden vastgesteld.

[Voor de berekeningen pro rata temporis, bedoeld in artikel 8, worden de gewone inactiviteitsdagen die gelden voor de voltijdse werknemer van dezelfde personeelscategorie, gelijkgesteld met de effectieve arbeidsprestaties van de werknemer, zowel voor de werknemer die niet tijdens de hele referentieperiode in dienst is geweest van de onderneming of de betrokken personeelscategorie, als voor de werknemer die tijdens de hele referentieperiode in dienst is geweest van de onderneming of de betrokken personeelscategorie.

Bovendien moeten de dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden geacht de periodes te omvatten die gedekt zijn door een jeugdvakantie-uitkering of een seniorvakantie-uitkering.]¹⁰

Afdeling II - Facultatieve vermeldingen

Artikel 9

- § 1. Het plan kan andere vermeldingen bevatten dan die welke zijn bedoeld in artikel 8 van deze overeenkomst.
- § 2. Het plan kan in het bijzonder bepalen op welke manier de betrokken werknemers regelmatig zullen worden ingelicht over de ontwikkeling van de resultaten.
- § 3. Het plan kan ook voorzien in een procedure voor een wijziging van de niveaus die voor elke doelstelling moeten worden bereikt.

⁹ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 21 december 2010).

¹⁰ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 21 december 2010).

§ 4. Om te verhinderen dat de individuele arbeidsovereenkomst die door de collectieve arbeidsovereenkomst stilzwingend werd gewijzigd, onveranderd blijft bestaan wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, kan in de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien worden in bijzondere bepalingen.

Commentaar

Op die wijze dienen de partijen die de in § 4 van dit artikel bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten, op basis van de mogelijkheden die artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités biedt, invulling te geven aan het niet-recurrente karakter van het voordeel.

Afdeling III - Uitgesloten doelstellingen, doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen

Artikel 10

[De ondertekenende partijen verbinden er zich toe de voordelen die afhangen van de verwezenlijking van doelstellingen gekoppeld aan de koers van de aandelen van de onderneming uit te sluiten.]¹¹

[Artikel 10 bis

§ 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 het 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).]¹²

Afdeling IV - Wijziging van de te bereiken doelstellingen of niveaus

Artikel 11

§ 1. Wanneer het toekenningsplan wordt ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de door dat toekenningsplan vastgestelde te bereiken doelstellingen of niveaus worden gewijzigd volgens een bijzondere procedure voor zover die procedure in de collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen en de werkgever de partijen die de overeenkomst hebben ondertekend op de hoogte brengt van de wijziging.

De werkgever stelt de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in kennis van de aldus gewijzigde doelstellingen of niveaus die bereikt moeten worden.

¹¹ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 4).

¹² Ingevoegd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 5).

§ 2. Wanneer het toekenningsplan wordt ingevoerd door een toetredingsakte, is het voor iedere wijziging van de doelstellingen noodzakelijk dat de procedure voor de opstelling van de toetredingsakte en de controleprocedure worden gevolgd.

De door het toekenningsplan vastgestelde te bereiken niveaus kunnen evenwel worden gewijzigd volgens een afwijkende procedure voor zover die procedure in het toekenningsplan is opgenomen en de werkgever de wijziging ter kennis brengt van de betrokken werknemers en de voorzitter van het paritair comité, die ze meedeelt aan de respectieve organisaties.

De werkgever deelt die gewijzigde niveaus ook mee aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Commentaar

De in § 2, eerste alinea van dit artikel bedoelde procedures voor de opstelling van de toetredingsakte en voor de controle, zijn de procedures die zijn bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

HOOFDSTUK V - NIET-RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN INGEVOERD DOOR MIDDEL VAN EEN TOETREDINGSAKTE

Afdeling I - Verplichte vermeldingen van de toetredingsakte

Artikel 12

De toetredingsakte [moet door de werkgever worden opgesteld]¹³ overeenkomstig het model dat als bijlage 2 bij deze overeenkomst is gevoegd. De werkgever dient zich strikt te houden aan de procedure voor de opstelling van de toetredingsakte, bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

[Commentaar

Het model van toetredingsakte is terug te vinden op de website van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het kan online worden aangevuld, maar moet vervolgens, nadat alle vakken/rubrieken zijn ingevuld, worden afgedrukt met het oog op de neerlegging van die toetredingsakte bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.]¹⁴

Artikel 13

[In de toetredingsakte komen verplicht de volgende vermeldingen voor:

- 1° het identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming;
- 2° de naam van de onderneming;
- 3° het adres van de onderneming;
- 4° de identiteit van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt (naam, voornaam en hoedanigheid);

¹³ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 6).

¹⁴ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 21 december 2010).

- 5° het nummer of de nummers van de voor de betrokken werknemers bevoegde paritaire comités;
- 6° de geldigheidsduur van de toetredingsakte voor bepaalde tijd of de wijze en termijn van opzegging van de toetredingsakte voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;
- 7° de datum van inwerkingtreding indien de toetredingsakte niet in werking treedt op de datum waarop ze wordt ondertekend;
- 8° de datum waarop de toetredingsakte werd ondertekend;
- 9° de originele handtekening van de personen die overeenkomstig de bepaling onder 4° van dit artikel bevoegd zijn te tekenen;
- 10° in voorkomend geval de vermelding dat een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen werd omgezet en dat het omgezette stelsel bij de toetredingsakte is gevoegd;
- 11° de verklaring dat er in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers voor wie het voordeel wordt ingevoerd; indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het toekenningsplan bij collectieve arbeidsovereenkomst te worden ingevoerd;
- 12° de verklaring op erewoord dat er al dan niet opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register werd bezorgd aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten; indien er opmerkingen werden gemaakt, de verklaring op erewoord volgens welke de uiteenlopende standpunten werden verzoend;
- 13° overeenkomstig artikel 10 bis van deze overeenkomst, de verklaring dat er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat.]¹⁵

Afdeling II - Neerlegging van de toetredingsakte en toezending aan het bevoegd paritair comité

Artikel 14

[Zodra de door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, Hoofdstuk II – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – vastgestelde procedure voor de opstelling van de toetredingsakte beëindigd is, moet de werkgever de toetredingsakte, die het plan voor de toekenning van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet bevatten, neerleggen bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.]¹⁶

Commentaar

[Vanaf het ogenblik dat de griffie vaststelt dat de toetredingsakte is opgesteld met toepassing van de opstellingsprocedure, bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, Hoofdstuk II – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, bezorgt zij de toetredingsakte en het erin opgenomen plan aan het paritair comité.]¹⁷

¹⁵ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 7).

¹⁶ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 8).

¹⁷ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 21 december 2010).

Afdeling III - Controle op de toetredingsakte en sommige bepalingen van het [in de toetredingsakte opgenomen]¹⁸ toekenningsplan

Artikel 15

- § 1. Er wordt een vormcontrole verricht. Die controle heeft geen betrekking op de opportuniteit van het plan. De controle heeft uitsluitend betrekking op de volgende elementen:
- 1° de verplichte vermeldingen van de toetredingsakte, zoals bepaald in artikel 13 van deze overeenkomst;
 - 2° [de verplichte vermeldingen van het toekenningsplan, zoals bepaald in artikel 8, met uitzondering van punt 7°, vierde alinea b. van deze overeenkomst;]¹⁹
 - 3° in geval van omzetting van een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen, of dat bestaande stelsel bij de toetredingsakte is gevoegd.
- § 2. Met betrekking tot artikel 8, 1°, 2° en 7°, alinea's 1, 2 en 3 a van deze overeenkomst wordt een marginale controle verricht naar een duidelijke overtreding van de antidiscriminatiewetgeving. In het kader van die controle verifieert het paritair comité uitsluitend dat de vaststelling van de onderneming, de groep van ondernemingen of de welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd, de eventuele modulering van de voordelen alsook de berekeningselementen die het mogelijk maken het aandeel van elke werknemer te bepalen, niet stoelen op de volgende criteria: zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst, het feit dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk is gesloten alsook het feit dat de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid is gesloten.
- § 3. De vormcontrole van artikel 8, 7°, derde alinea, a heeft alleen tot doel na te gaan dat niet is afgeweken van de pro rata temporis-regel voor de werknemers die in aanmerking komen voor het toekenningsplan en dat de afwijkende modaliteiten zijn beperkt tot de in dat artikel toegestane werknemerscategorieën.

Commentaar

De controle op de verplichte vermeldingen van het toekenningsplan, bepaald in artikel 8, 1° tot 4°, 6° en 7°, alinea's 1, 2 en 3 a, 8° en 9° van deze overeenkomst, heeft geen betrekking op de opportuniteit van het plan, maar bestaat erin na te gaan of het plan wel in specifieke bepalingen ten aanzien van die vermeldingen voorziet.

Die controle wordt verricht volgens de procedure die is bepaald in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

De lijst van de verboden criteria komt uit de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers en de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

¹⁸ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 9).

¹⁹ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 10).

HOOFDSTUK VI - OMZETTING VAN BESTAANDE STELSLS VAN RESULTAATSgebONDEN VOORDELEN

Artikel 16

Een voor de inwerkingtreding van deze overeenkomst bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen kan worden omgezet in een plan voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, onder de voorwaarden bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

HOOFDSTUK VII - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS

Artikel 17

In geval van toetredingsakte zal de werkgever, na afloop van de controleprocedure bepaald door de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, de betrokken werknemers informeren:

- 1° hetzij over het feit dat het plan dat hun bij de start van de opstellingsprocedure werd bezorgd, ongewijzigd werd goedgekeurd;
- 2° hetzij over het feit dat het plan dat hun bij de start van de opstellingsprocedures werd bezorgd, tijdens de opstellings- of controleprocedure wijzigingen onderging; in dat geval zal de werkgever het gewijzigde plan aan de betrokken werknemers meedelen;
- 3° hetzij over het feit dat het plan werd afgekeurd.

Artikel 18

De werkgever is op zijn minst gehouden iedere betrokken werknemer individueel een informatieblad te overhandigen bij de betaling van een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel.

Wanneer tijdens een referteperiode geen enkel voordeel wordt betaald, wordt aan de betrokken werknemers niettemin een informatieblad overhandigd na afloop van die periode.

Artikel 19

Op dat individuele informatieblad worden ten minste vermeld:

- 1° de identiteit van de werknemer voor wie het voordeel is bestemd;

- 2° de duidelijke identificatie van het betrokken toekenningsplan of, in geval van invoering van het toekenningsplan door een collectieve arbeidsovereenkomst, de plaats waar het kan worden geraadpleegd;
- 3° de identificatie van de betrokken referentieperiode;
- 4° voor elke doelstelling, de verwachte resultaten, hun niveau van verwezenlijking en de gebruikte methode om de verwezenlijking van de doelstellingen na te gaan;
- 5° de wijze van berekening en weging van het voordeel en het aan de betrokken werknemer toegekende bedrag of de vermelding van het feit dat er geen voordeel wordt toegekend;
- 6° de datum van betaling van het voordeel wanneer het verschuldigd is;
- 7° de vermelding dat het voordeel is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de werknemer en niet onderworpen is aan de personenbelasting ten belope van het plafond bepaald in artikel 38, § 3 nonies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

HOOFDSTUK VIII - GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

Artikel 20

Voor de toepassing van de in de paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maaninkomen zowel voor de werknemers van 21 jaar en ouder als de werknemers onder de 21 jaar kunnen de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen niet in aanmerking komen voor het bepalen van de inhoud van het gemiddeld minimum maandinkomen.

HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op dezelfde dag als de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op twintig december tweeduizend en zeven.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, met uitzondering van artikel 10.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 90 :

cao nr. 90 bis : 1 april 2011.

Bijlage 1

Model van cao 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 Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referteperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken²⁰.

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:

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):

* KBO-nummer:

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

En

* Naam werknemersorganisatie(s):

* Adres:

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):

* Dit stelsel vervangt WEL/NIET een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen.
In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bij de cao gevoegd te worden.

²⁰ Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

* In de onderneming bestaat WEL/GEEN preventieplan²¹.

Werd overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op²²:

.....
.....

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers²³ op het moment van de opmaak van de cao:

Artikel 3: Doelstelling(en):

.....
.....

Artikel 4: Referteperiode:

.....
.....

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

.....
.....

²¹ 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 het 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)."

²² 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."

²³ 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 resultaten²⁴:

.....
.....

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:

.....
.....

Artikel 10: Geldigheidsduur van het plan:

.....
.....

Artikel 11: Deze overeenkomst is geldig met ingang van
tot.....

Wanneer de overeenkomst geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding, dienen de wijze en termijnen van opzegging te worden omschreven.

Opgemaakt te..... op

Voor de werkgever(s):

.....

Voor de werknemersorganisatie(s):

.....]²⁵

²⁴ 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.

²⁵ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 11).

Bijlage 2

[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 Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken²⁶.

- * 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.

²⁶ Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

* In de onderneming bestaat WEL/GEEN preventieplan²⁷.

* 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:

Artikel 1: Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria²⁸ en aantal betrokken werknemers²⁹ op het ogenblik van de opmaak van het plan:

.....
.....
.....

Artikel 2: Doelstelling(en):

.....
.....
.....

Artikel 3: Referteperiode:

.....
.....
.....

²⁷ 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 het 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)."

²⁸ 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."

²⁹ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

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 resultaten³⁰:

.....
.....
.....

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]³¹

³⁰ 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.

³¹ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010 (artikel 11).