

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90/4 VAN 22 FEBRUARI 2022 TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 90 VAN 20 DECEMBER 2007 BETREFFENDE DE NIET-RECURRENTE RESULTAATSgebONDEN VOORDELEN

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

Gelet op de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II – niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, geregistreerd op 8 januari 2008 onder het nummer 86253/CO/300, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 bis van 21 december 2010, geregistreerd op 18 januari 2011 onder het nummer 102838/CO/300 en door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90/3 van 27 november 2018, geregistreerd op 5 december 2018 onder het nummer 149339/CO/300;

Overwegende het advies nr. 2.275 van 22 februari 2022 van de Nationale Arbeidsraad, dat ertoe strekt de grondbeginselen van het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te herhalen en te verduidelijken aan welke voorwaarden en criteria de te bereiken doelstellingen moeten voldoen om in overeenstemming te zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90;

Overwegende dat deze verduidelijkingen aanpassingen vereisen aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 en diens bijlagen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen

- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

- De Boerenbond

- “La Fédération wallonne de l’Agriculture”

- De Unie van de socialprofitondernemingen

- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 22 februari 2022 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

De titel van afdeling III van hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt vervangen door onderstaande titel:

“Afdeling III - Uitgesloten doelstellingen, doelstellingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, en doelstellingen in verband met mobiliteit”

Artikel 2

Artikel 10 bis van diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Artikel 10 bis

§ 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 1.2.8 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 tegelijkertijd 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.”

Artikel 3

In afdeling III van hoofdstuk IV van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 10 ter ingevoegd, luidende:

“Artikel 10 ter

De doelstellingen in verband met mobiliteit zijn enkel toegelaten indien fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.”

Artikel 4

Artikel 13, 12° van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt als volgt aangevuld:

“en dat wanneer een dergelijk plan bestaat, het tegelijkertijd met de toetredingsakte, werd verstuurd naar de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”

Artikel 5

Artikel 13 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een 14°, luidende:

“14° overeenkomstig artikel 10 ter van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de verklaring dat er fietsvergoedingen worden toegekend aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.”

Artikel 6

Artikel 14 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“Overeenkomstig artikel 10 bis, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moeten, wanneer het toekenningsplan dat is vervat in de toetredingsakte doelstellingen vaststelt met betrekking tot het welzijn op het werk, het globaal preventieplan en het lopende jaaractieplan, tegelijkertijd met de toetredingsakte, eveneens worden verstuurd naar de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”

Artikel 7

Artikel 15, § 1 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met een 4°, dat als volgt luidt:

“4° in geval van doelstellingen gekoppeld aan het welzijn op het werk, of het globaal preventieplan en het lopende jaaractieplan tegelijkertijd met de toetredingsakte werden verstuurd naar de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”

Artikel 8

In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden bijlage 1 (model voor het neerleggen van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in ondernemingen) en bijlage 2 (model van toetredingsakte tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) vervangen door de bijlagen 1 (model van collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en 2 (model van toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) die bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn gevoegd.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Ze treedt in werking op 22 februari 2022.

Deze overeenkomst kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad 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.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gedaan te Brussel, op tweeëntwintig februari tweeduizend tweeëntwintig.

Voor goedkeuring

Voor goedkeuring

J.-P. Delcroix
Secretaris

R. Delarue
Voorzitter

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

M.-N. VANDERHOVEN

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

K. CABOOTER

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van socialprofitondernemingen

M. SAYGIN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. VERJANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

M. ULENS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

O. VALENTIN

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.

BIJLAGE 1

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 elektronisch¹.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referentieperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken².

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:
- * Adres³ :
- * Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):
- * KBO-nummer:
- * Vestigingseenheidsnummer van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is⁴:
- * Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers:
.....

En

¹ Zie de website van de FOD: <http://www.werk.belgie.be>

² Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

³ Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

⁴ 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.

* 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.⁵

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 ⁶

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.

⁵ Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

⁶ 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 en lopend jaaractieplan in de onderneming BESTAAT en dat hij, wanneer dergelijke plannen bestaan, die tegelijkertijd met deze collectieve arbeidsovereenkomst bezorgt aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.⁷
4. De werkgever verklaart dat er WEL / GEEN fietsvergoedingen worden uitbetaald aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.⁸

Werd overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op ⁹:

.....

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers¹⁰ op het moment van de opmaak van de cao:

.....

Artikel 3: Doelstelling(en):

.....

Artikel 4: Referteperiode(s):

.....

⁷ 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 referteperiode 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 tegelijkertijd 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.”

⁸ 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.”

⁹ 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.”

¹⁰ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

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

* Methode van follow-up:

.....

* Methode van controle:

.....

.....

Artikel 6: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten¹¹:

.....

.....

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

* Tijdstip van betaling:

.....

* Wijze van betaling:

.....

Artikel 10: Duur van de overeenkomst

* Deze overeenkomst treedt in werking op:

.....

¹¹ 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.

* En¹²:

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

.....

Of

- is van onbepaalde tijd

Artikel 11¹³: Opzeggingsbeding, ENKEL indien de overeenkomst geldig is voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding:

* de wijze van opzegging:

* de termijnen van opzegging:

Opgemaakt te op

Voor de werkgever(s):

Voor de werknemersorganisatie(s):

.....

.....

¹² Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde tijd" worden aangevinkt.

¹³ Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor overeenkomsten van bepaalde tijd zonder verlengingsbeding.

BIJLAGE 2

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 elektronisch¹.

Dit formulier moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken².

I. Identificatie van de onderneming

* Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming:

.....

* Naam van de onderneming:

.....

* Adres³:

.....

.....

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):

.....

.....

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

.....

¹ Zie de website van de FOD: <http://www.werk.belgie.be>

² Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

³ 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.⁴

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 resultaatgebonden voordelen vervangt.

In geval van omzetting van een bestaand stelsel dat is ingevoerd buiten het kader van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen, moet dat worden bijgevoegd⁵.

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.

⁴ Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

⁵ 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 en lopend jaaractieplan in de onderneming bestaat en dat hij, wanneer dergelijke plannen bestaan, die tegelijkertijd met deze toetredingsakte bezorgt aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.⁶
6. De werkgever verklaart dat er WEL / GEEN fietsvergoedingen worden uitbetaald aan werknemers die de fiets gebruiken voor hun woon-werkverkeer.⁷

Artikel 1: Toepassingsgebied

- * Onderneming, groep van ondernemingen of welomschreven groep van werknemers waarvoor het voordeel wordt ingevoerd op basis van objectieve criteria⁸:

.....

- * Aantal betrokken werknemers⁹ op het ogenblik van de opmaak van het plan:

.....

Artikel 2: Doelstelling(en):

.....

⁶ 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 tegelijkertijd 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.”

⁷ 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.”

⁸ 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.”

⁹ 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 resultaten¹⁰:

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

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:

.....

¹⁰ 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 9: Duur van de toetredingsakte

* Deze toetredingsakte treedt in werking op:

.....

* En¹¹:

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

.....

Of

- Is van onbepaalde duur

Artikel 10¹²: 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

.....

¹¹ Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de toetredingsakte van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde duur" worden aangevinkt.

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