

Modèle d'acte d'adhésion et de plan d'octroi instaurant des avantages non récurrents liés aux résultats

À déposer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, SOIT rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles SOIT par un autre biais, éventuellement électronique, précisé par le SPF¹.

Ce formulaire doit être déposé au Greffe avant qu'un tiers de la période de référence dans laquelle les objectifs doivent être atteints, ne soit écoulé².

I. Identification de l'entreprise

- * Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :

Ces données doivent concorder avec les données reprises dans [la banque carrefour des entreprises](#).

- * Nom de l'entreprise :

Ces données doivent concorder avec les données reprises dans [la banque carrefour des entreprises](#).

- * Adresse³ :

Ces données doivent concorder avec les données reprises dans [la banque carrefour des entreprises](#).

- * Représentée par (nom, prénom et qualité) :

- * Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :

Seule la numérotation des (sous)-commissions paritaires reprise dans [la liste officielle](#) est prise en compte.

¹ Voir le site internet du SPF : <http://www.emploi.belgique.be>

² Article 8, 3° de la CCT n° 90.

³ Les courriers seront envoyés à l'adresse reprise dans la BCE.

II. Déclarations de l'employeur

1. L'employeur déclare que l'entreprise A ENTAME / N'A PAS ENTAME une procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs avec fermeture d'entreprise telle que prévue par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.⁴

Si l'entreprise a entamé une telle procédure, il n'est pas satisfait aux conditions de dépôt de l'acte d'adhésion.

2. L'employeur déclare que le présent système REMPLACE / NE REMPLACE PAS un système existant d'avantages non récurrents liés aux résultats.

En cas de conversion d'un système existant, introduit en dehors du cadre des avantages non récurrents liés aux résultats, ce dernier doit être annexé⁵.

3. Dans l'entreprise, IL EXISTE UNE / IL N'EXISTE PAS de délégation syndicale pour les travailleurs concernés pour lesquels l'avantage est prévu.

Si il existe une délégation syndicale, le plan doit être introduit par le biais d'une CCT.

4. L'employeur déclare que DES OBSERVATIONS ONT ETE FORMULEES / qu' AUCUNE OBSERVATION N'A ÉTÉ FORMULÉE au registre.

Si le registre CONTIENT des remarques, l'employeur déclare que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare que LES POINTS DE VUE DIVERGENTS ONT ETE/ N'ONT PAS ETE CONCILIES.

Si les points de vue divergents n'ont pas été conciliés, il n'est pas satisfait aux conditions de dépôt de l'acte d'adhésion.

⁴ Loi-programme du 25 décembre 2017, article 79.

⁵ Comme prévu à l'article 6, § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

5. L'employeur déclare qu' IL EXISTE UN / IL N'EXISTE PAS de plan de prévention et de plan d'action annuel en cours dans l'entreprise et que si de tels plans existent, il les transmet au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en même temps que le présent acte d'adhésion⁶.

Cette disposition trouve uniquement à s'appliquer lorsque le plan bonus fixe des objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, comme la réduction des accidents de travail et/ou du nombre de jours d'absence. Il convient de cocher qu'il EXISTE un plan de prévention dans l'entreprise uniquement dans les cas de figure précités. Dans ces cas, l'employeur doit également transmettre le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours au greffe.

6. L'employeur déclare que des indemnités vélo SONT / NE SONT PAS versées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail à vélo⁷.

Cette disposition trouve uniquement à s'appliquer lorsque le plan bonus fixe des objectifs en lien avec la mobilité. Uniquement dans ce cas, l'employeur doit déclarer que des indemnités vélo sont versées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacement domicile-travail à vélo.

⁶ Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :
« § 1^{er}. Les objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, en ce compris ceux concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence, ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles I.2.8 à 10 du Code du bien-être au travail.
§ 2. Les objectifs concernant la réduction du nombre de jours d'absence doivent inclure les objectifs et actions prévus dans la convention collective de travail n° 72 du Conseil national du Travail concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail (notamment l'approche spécifique des risques de stress).
§ 3. Lorsque le plan d'octroi prévoit des objectifs tels que visés aux §§ 1^{er} et 2 du présent article, le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, doivent être transmis au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en même temps que la convention collective de travail ou que l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi. »

⁷ Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 ter de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :
« Les objectifs en lien avec la mobilité ne sont admis que lorsque des indemnités vélo sont octroyées aux travailleurs qui effectuent leurs déplacements domicile-travail à vélo. »

Article 1er : Champ d'application

- * Entreprise, groupe d'entreprises ou groupe bien défini de travailleurs pour lesquels l'avantage est prévu sur la base de critères objectifs⁸ :
- * Nombre de travailleurs concernés⁹ au moment de l'établissement du plan :

Dans le champ d'application, on détermine à qui le plan bonus s'applique. Il s'agit des travailleurs qui doivent réaliser le ou les objectifs et qui sont concernés par l'octroi éventuel du bonus.

Un plan bonus peut s'appliquer à :

- Tous les travailleurs de l'entreprise ;
- Un groupe bien déterminé de travailleurs de l'entreprise.

Lorsque le plan bonus est applicable à un groupe bien déterminé de travailleurs, ce groupe doit être déterminé sur base de critères objectifs (comme par exemple des travailleurs qui exercent une fonction déterminée ou qui sont occupés dans un service ou département déterminé).

Le champ d'application doit être décrit de manière claire et objective. Les travailleurs concernés ne peuvent pas être désignés de manière nominative.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

Article 2 : Objectif(s) :

Pour avoir droit au bonus, un plan bonus doit fixer au moins un objectif qui doit être réalisé durant une période de référence de minimum 3 mois.

L'objectif doit répondre aux conditions suivantes :

- Il doit être objectivement mesurable ;
- Il doit être objectivement vérifiable ;
- Il doit être collectif ;
- Il doit être lié aux résultats collectifs de l'entreprise ;
- Sa réalisation doit être manifestement incertaine.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

⁸ L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est d'application. Celui-ci prévoit que :
« La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur. Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi. »

⁹ Article 3, commentaire 2 et article 8, commentaire 1 de la CCT n° 90.

Article 3 : Période(s) de référence :

La période de référence est la période durant laquelle l'objectif doit être réalisé.

La période de référence doit être d'au moins 3 mois.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

Article 4 : Méthode de suivi et de contrôle pour la vérification de la réalisation des objectifs fixés

* Méthode de suivi :

* Méthode de contrôle :

Le plan bonus doit prévoir deux dispositions relatives au suivi et contrôle des objectifs : une méthode de follow-up et une méthode de contrôle.

Une méthode de follow-up doit déterminer quand (par exemple mensuellement) et de quelle manière (par exemple par e-mail) les travailleurs seront informés de l'évolution des résultats durant la période de référence.

Une méthode de contrôle doit déterminer de quelle manière (sur base de quels documents) et par qui, la réalisation des objectifs sera vérifiée, une fois la période de référence terminée.

Lorsque le plan contient plusieurs objectifs, il convient de prévoir une méthode de follow-up et de contrôle propre pour chaque objectif.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

Article 5 : Procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats¹⁰ :

Le plan bonus doit fixer la manière dont les travailleurs concernés peuvent contester l'évaluation des résultats.

L'entreprise doit élaborer une procédure opérationnelle propre que les travailleurs doivent suivre en cas de contestation des résultats.

Cette procédure ne peut porter préjudice à la compétence de la délégation syndicale prévue dans la CCT n° 5 et aux procédures de règlement des différends prévues par les commissions paritaires.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

¹⁰ Si la commission paritaire n'a pas prévu de procédure de règlement des contestations, le plan d'octroi prévoit une procédure opérationnelle propre, applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats.

Article 6 : Avantages susceptibles d'être octroyés dans le cadre du plan :

Le plan doit déterminer les avantages susceptibles d'être octroyés aux travailleurs en cas de réalisation des objectifs fixés. Cela implique que le montant de l'avantage auquel les travailleurs ont droit en cas de réalisation des objectifs doit être déterminé ou à tout le moins déterminable.

L'avantage doit consister en un avantage évaluable en argent dont les travailleurs peuvent disposer librement. Ce bonus peut consister en un montant forfaitaire ou en une enveloppe globale qui sera partagée entre les travailleurs de l'entreprise ou entre des groupes définis de travailleurs.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

Article 7 : Modalités de calcul de ces avantages :

Le montant du bonus est calculé en fonction des prestations effectives de travail effectuées par le travailleur concerné durant la période de référence.

La notion « prestations effectives de travail » signifie que le montant du bonus est calculé en fonction du régime de travail du travailleur (occupé à temps partiel ou à temps plein), en fonction des périodes éventuelles de suspension du contrat de travail durant la période de référence (exemple : le chômage temporaire) et le cas échéant, en fonction de la date d'entrée en service ou de la date de sortie du travailleur durant la période de référence.

Le bonus peut également consister en un montant forfaitaire. Cela signifie que tous les travailleurs concernés par le plan d'octroi recevront le même bonus et ce, indépendamment de leur régime de travail ou des éventuelles périodes de suspension du contrat de travail durant la période de référence.

Dans le cadre des avantages non récurrents liés aux résultats, les périodes suivantes doivent être obligatoirement assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul du bonus :

- Les congés de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- Les périodes de fermeture de l'entreprise en raison des vacances annuelles et les jours de vacances annuelles pris par les travailleurs en dehors de ces périodes ;
- Les jours fériés et jours de remplacement de ces jours fériés.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

Article 8 : Moment et modalités du paiement de ces avantages

- * Moment du paiement :
- * Modalités du paiement :

Il convient de mentionner **quand** (à quel moment) et **comment** (modalités du paiement) l'avantage sera payé.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

Article 9 : Durée de l'acte d'adhésion

- * Le présent acte d'adhésion entre en vigueur le :

- * Et¹¹ :
 - prend fin le (pour les actes d'adhésion à durée déterminée) :

Ou

- Est conclu à durée indéterminée

Il convient de mentionner la date de début et la date de fin de validité du plan.

Le plan peut être conclu à durée **déterminée** ou à durée **indéterminée**.

Pour plus d'infos cliquez [ici](#).

¹¹ Il convient soit d'indiquer la date à laquelle l'acte d'adhésion à durée déterminée prend fin, soit de cocher la ligne « Est conclu à durée indéterminée ».

Article 10¹² : Clause de dénonciation, UNIQUEMENT quand l'acte d'adhésion est valable pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction :

- * la modalité de dénonciation :
- * les délais de dénonciation :

Exemple d'une clause de dénonciation correctement libellée :

« L'acte d'adhésion peut être dénoncé par l'employeur au plus tard 1 mois avant le début d'une nouvelle période de référence. Dans ce cas, la durée de validité de l'acte d'adhésion se termine à la fin de la période de référence en cours.

La dénonciation doit être effectuée par lettre recommandée adressée aux travailleurs concernés. Le greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale doit également en être informé par courrier recommandé ».

Fait à, le

Pour l'employeur

¹² Cette rubrique ne doit pas être remplie pour les actes d'adhésion à durée déterminée qui ne comportent pas de clause de reconduction.