

**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 SPF<sup>1</sup>.

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 écoulé<sup>2</sup>.

## **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](#).

- \* Adresse<sup>3</sup> :

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.

---

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

<sup>2</sup> Article 8, 3° de la CCT n° 90.

<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

*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 annexé<sup>5</sup>.*

Lorsque le plan bonus remplace un système existant d'avantages liés aux résultats, cela doit être mentionné dans l'acte d'adhésion :

- Lorsque le plan bonus remplace la partie collective du système existant lié aux résultats (autre que la CCT n° 90), le système existant doit être annexé à la CCT.
- Lorsque le plan bonus remplace un plan bonus (CCT n° 90) conclu à durée indéterminée, le numéro de dépôt du plan bonus existant doit être mentionné.

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

*S'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.*

---

<sup>4</sup> Loi-programme du 25 décembre 2017, article 79.

<sup>5</sup> 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 dans l'entreprise<sup>6</sup>.

La disposition concernant l'existence ou non d'un plan de prévention dans l'entreprise trouve uniquement à s'appliquer lorsque le plan bonus fixe des objectifs concernant 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 deux cas de figure précités.

### 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 objectifs<sup>7</sup> :
- \* Nombre de travailleurs concernés<sup>8</sup> au moment de l'établissement du plan :

Dans cet article, il convient de déterminer clairement à **qui le plan s'applique** c'est-à-dire quels travailleurs peuvent bénéficier de l'avantage si les objectifs collectifs incertains sont réalisés? Le **nombre de travailleurs** concernés au moment de l'établissement du plan doit également être mentionné dans cet article. Ce nombre peut être différent du nombre de travailleurs qui recevront l'avantage après la période de référence (voir article 7 relatif aux modalités de calcul de l'avantage).

Le plan peut s'appliquer à toute l'entreprise, à un groupe d'entreprises ou à un groupe bien déterminé de travailleurs. Les "bénéficiaires" du plan doivent être désignés sur base de critères objectifs (art. 15, § 2 de la CCT n° 90).

La désignation du groupe (c'est-à-dire plus d'un travailleur) de travailleurs concernés doit se faire sur base de **critères objectifs** et dans le respect de la législation anti-discrimination.

---

<sup>6</sup> Rubrique à remplir uniquement en cas d'application de l'article 10 bis de la CCT n° 90. Celui-ci prévoit que :  
« § 1er. Les objectifs concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail ne peuvent être repris que si, pour la période de référence, l'employeur satisfait aux dispositions des articles 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Les objectifs 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 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en incluant 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). »

<sup>7</sup> 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. »

<sup>8</sup> Article 3, commentaire 2 et article 8, commentaire 1 de la CCT n° 90.

**Attention** : ce qui précède ne signifie pas que les PME qui occupent un seul travailleur sont exclues du système des avantages non récurrents liés aux résultats. De telles entreprises peuvent introduire un plan bonus qui concerne un seul travailleur, [pour autant que l'avantage soit lié à un objectif collectif et non individuel](#).

Par ailleurs, les travailleurs intérimaires ont, pour autant qu'ils aient contribué à la réalisation des objectifs, droit au paiement de l'avantage aux mêmes conditions que les travailleurs permanents.

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

#### **Article 2 : Objectif(s) :**

L'employeur dispose d'une grande liberté quant aux objectifs et résultats qu'il entend fixer. Ces derniers peuvent être financiers, économiques, sociaux ou liés à la réalisation d'un projet déterminé.

**Attention** : les objectifs doivent être **objectivement mesurables et vérifiables**. Les objectifs doivent également avoir un caractère **collectif**.

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

#### **Article 3 : Période(s) de référence :**

La période de référence est le délai dont disposent les travailleurs pour réaliser l'objectif.

La période de référence à laquelle se rapportent les objectifs collectifs doit être d'une durée **minimale de trois mois**. La mise œuvre effective du plan dans l'entreprise ne peut rétroagir que d'un maximum d'un tiers de la période de référence déterminée par le plan d'octroi. Ce tiers de la période de référence est calculé à partir du dépôt de l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi au greffe. Cette exigence a été prévue dans le but de garantir le caractère incertain de l'objectif.

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 :

L'objectif de la **méthode de suivi** est d'informer régulièrement les travailleurs, au cours de la période de référence, de l'avancée des résultats afin qu'ils puissent se rendre compte de l'effort restant à fournir.

La **méthode de contrôle** détermine sur la base de quelle procédure les résultats sont vérifiés après l'écoulement de la période de référence.

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

### **Article 5 : Procédure opérationnelle propre applicable en cas de contestation relative à l'évaluation des résultats<sup>9</sup> :**

Dans cet article, il convient de fixer une **procédure** opérationnelle propre applicable en cas de **contestation relative à l'évaluation des résultats**. Le plan doit fixer le délai endéans lequel un travailleur concerné peut contester les résultats (ex. : endéans les 15 jours après communication des résultats, etc.), la manière dont il doit le faire (ex. : par mail, par lettre, ...) et auprès de qui (directeur général, directeur du personnel, ...). La procédure doit également préciser la personne qui prendra une décision définitive quant à la plainte du travailleur, endéans quel délai et sur la base de quelles pièces (ex. : comptabilité, comptes annuels, ...).

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

### **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

Le montant de l'avantage ne doit pas nécessairement être identique pour tous les travailleurs. Le plan peut prévoir une distribution de l'avantage en tout ou en partie, sous la forme d'un montant forfaitaire. Une modulation est également possible pour autant qu'elle soit basée sur des critères objectifs prédéfinis (comme par exemple, un pourcentage de la rémunération, le niveau de fonction, etc.).

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

### **Article 7 : Modalités de calcul de ces avantages :**

Le calcul de l'avantage s'effectue **au moins au prorata temporis** des prestations effectives de travail effectuées au sein de l'entreprise ou du groupe bien défini de travailleurs durant la période de référence concernée et ce, aussi bien pour les travailleurs qui ont été en service pendant toute la période de référence que pour les travailleurs qui n'ont pas été en service pendant toute la période de référence.

La règle du prorata exclut donc la possibilité de subordonner le paiement de l'avantage à une condition de présence effective du travailleur à une date déterminée.

---

<sup>9</sup> 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.

Sont **assimilées** à des périodes de travail effectif :

- Les périodes de repos de maternité ;
- 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.

En outre, l'employeur a la possibilité d'assimiler d'autres périodes de suspension du contrat de travail à des prestations effectives de travail (ex : crédit-temps, jours de maladie, congé sans solde, ...).

L'employeur a **la possibilité** d'exclure du droit à l'avantage les travailleurs suivants :

- le travailleur dont le contrat de travail a pris fin au cours de la période de référence en raison d'un licenciement pour motif grave ;
- le travailleur qui a donné sa démission à l'exception de la démission pour motif grave dans le chef de l'employeur. Ce travailleur doit en outre avoir quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence ;
- Le travailleur dont l'ancienneté dans l'entreprise n'est pas au minimum égale à la moitié de la période de référence. La condition d'ancienneté doit être vérifiée à la fin de la période de référence et doit tenir compte de tous les contrats précédents successifs dans l'entreprise (donc également des contrats de travail intérimaire).

**Attention** : la condition d'ancienneté concerne l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise. Il ne s'agit donc pas d'une condition de présence pendant la période de référence.

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 :
- \* Et<sup>10</sup> :

---

<sup>10</sup> 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 ».

- 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](#).

**Article 10<sup>11</sup> : 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

---

<sup>11</sup> Cette rubrique ne doit pas être remplie pour les actes d'adhésion à durée déterminée qui ne comportent pas de clause de reconduction.