

Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Commission paritaire des métaux non ferreux

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

Budget

Budget

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Par "ouvriers" on entend: les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. § 1. - Aan de ondernemingen wordt op 1 mei 2019 een overdraagbare enveloppe ter beschikking gesteld die gelijk is aan 1,1 pct. van de loonmassa.

Art. 2. § 1. Il est mis à la disposition des entreprises une enveloppe transférable équivalente à 1,1 p.c. de la masse salariale au 1er mai 2019.

§ 2. - De besteding van deze enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 15 juli 2019.

§ 2. - L'affectation de cette enveloppe est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire pour le 15 juillet 2019 au plus tard.

De berekening van de enveloppe en de besteding gebeuren conform de richtlijnen, aanbevelingen en procedure zoals beschreven in de bijlage.

L'enveloppe sera calculée et convertie conformément aux instructions, recommandations et procédure prévus en annexe.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 15 juli 2019, worden de basisuurlonen en de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies op 1 mei 2019 verhoogd met 1,1 pct..

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 15 juillet 2019 au plus tard, les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipe et de production non exprimés en pourcentage seront augmentés de 1,1 p.c. au 1er mai 2019.

Art. 3. § 1. Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques (registratienummer: 121.147/CO/105), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.

Art. 3. § 1. Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative au système sectoriel éco-chèques (numéro d'enregistrement 121.147/CO/105), peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

§ 2. De alternatieve besteding gebeurt op basis van een

§ 2. L'affectation alternative est basée sur un mon-

bedrag van € 250 per arbeider en per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen).

De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 2, §2 voor de onderhandeling van de enveloppe.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 15 juli 2019, dan blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht.

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2019 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

tant de € 250 par ouvrier et par an (y compris tous les frais et les charges patronales).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon les mêmes instructions, recommandations et la même procédure que celle prévue dans l'article 2, §2 pour la négociation de l'enveloppe.

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 15 juillet 2019 au plus tard, les éco-chèques existants restent d'application.

Art. 4. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er mai 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2019
BETREFFENDE HET BUDGET**

**DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP
ONDERNEMINGSVLAK**

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal en lokaal vlak verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op het ondernemingsvlak.

1. Berekening en omzetting

- a) Indien zowel de werkgever als de syndicale afvaardiging of de arbeiders in ondernemingen zonder syndicale afvaardiging akkoord gaan over een onderhandeling op ondernemingsniveau over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor werklieden of de arbeiders zelf op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 1,1 pct. van de loonmassa van de werklieden. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa worden begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).
- c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden zonder dat dit aanleiding kan geven tot vergroting van de verschillen met de bedienden en waarbij zoveel mogelijk ingezet wordt op harmonisering van de statuten. Bij de onderhandelingen zal ook aandacht gaan naar de uitzendkrachten binnen de onderneming.
- d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden overschreden, zodat:
 - enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde uurloonkost van de werklieden niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;

**ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU 5 JUILLET 2019 RELATIVE AU
BUDGET**

**LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU NIVEAU
DE L'ENTREPRISE**

Les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau national et local s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises.

1. Calcul et conversion

- a) Si tant l'employeur que la délégation syndicale ou les ouvriers dans les entreprises sans délégation syndicale sont d'accord de négocier au niveau de l'entreprise l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégation syndicale ouvrière ou les ouvriers eux-mêmes peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 1,1 p.c. de la masse salariale des ouvriers. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.
- b) Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).
- c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail sans donner lieu au accroissement des différences avec les employés et envisageant autant que possible une harmonisation des statuts. Lors des négociations on sera également attentif aux intérimaires au sein de l'entreprise.
- d) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé, de sorte que:
 - d'une part, l'effet récurrent sur le salaire horaire moyen des ouvriers ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe;

- anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 mei 2019 tot 31 december 2020 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.

e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe dient er geen rekening gehouden te worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

2. Onderhandelingsprocedure

2.1. Ondernemingen met syndicale afvaardiging

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling en uiterlijk op 30 juni 2019, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de ondernemingsenveloppe. In de multi-zetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de syndicale delegatie van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van het nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 15 juli 2019.
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 15 juli 2019, en ondertekend door alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden.
- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.

- d'autre part, la masse salariale pour la période du 1er mai 2019 au 31 décembre 2020 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe

e) Lors de la négociation relative à l'affectation de l'enveloppe, il ne doit pas être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant des barèmes applicables au niveau des entreprises.

2. Procédure de négociation

2.1. Entreprises avec délégation syndicale

- a) Préalablement à toute négociation et au plus tard le 30 juin 2019, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier, mais aussi sur le niveau auquel ces négociations doivent être menées.
- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion de l'accord national. Elles doivent être clôturées le 15 juillet 2019 au plus tard.
- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure le 15 juillet 2019 au plus tard et signée par les syndicats représentés dans la délégation syndicale de l'entreprise.
- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire.

- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 15 juli 2019 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 mei 2019 de effectieve uurlonen van de werklieden verhoogd met 1,1 pct..

2.2. Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling en uiterlijk op 30 juni 2019, moeten zowel de werkgever als alle arbeiders van de onderneming akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de ondernemingsenveloppe. In de multi-zetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde van een akkoord bedoeld in a) dienen de besprekingen volledig afgerond te zijn ten laatste op 15 juli 2019.
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een ondernemingsakkoord of een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 15 juli 2019.
- e) Het ondernemingsakkoord zoals bedoeld in d) moet door het paritair comité worden goedgekeurd. Een afschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.
- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 15 juli 2019 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een ondernemingsakkoord of collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 mei 2019 de effectieve uurlonen van de werklieden verhoogd met 1,1 pct..

- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail pour le 15 juillet 2019 au plus tard, les salaires horaires effectifs des ouvriers sont augmentés de 1,1 p.c. au 1er mai 2019.

2.2. Entreprises sans délégation syndicale

- a) Préalablement à toute négociation et au plus tard le 30 juin 2019, tant l'employeur que tous les ouvriers de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier, mais aussi sur le niveau auquel ces négociations doivent être menées.
- b) A condition d'accord comme stipulé en a), les négociations doivent être clôturées le 15 juillet 2019 au plus tard.
- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans un accord d'entreprise ou une convention collective de travail, à conclure le 15 juillet 2019 au plus tard.

L'accord d'entreprise comme stipulée en d), doit être validée par la commission paritaire. Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire.

Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective de travail pour le 15 juillet 2019 au plus tard, les salaires horaires effectifs des ouvriers sont augmentés de 1,1 p.c. au 1er mai 2019.