



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire pour la récupération  
de métaux**

**CCT n° 154913/CO/142.01  
du 04/09/2019**

Correction dans les deux langues :

- « Art. 4. » doit être ajouté avant le texte dans le chapitre III.

**Décision du 25 -08- 2020**

**ERRATUM**

**Paritair Subcomité voor de terugwinning van  
metalen**

**CAO nr. 154913/CO/142.01  
van 04/09/2019**

Verbetering in beide talen :

- « Art. 4. » moet ingevoerd worden vóór de tekst in hoofdstuk III.

**Beslissing van 25 -08- 2020**

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE  
TERUGWINNING VAN METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 4 september 2019*

**JAARLIJKSE PREMIE**

In uitvoering van artikel 5 en 6 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

**HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied**

**Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

**HOOFDSTUK II – Jaarlijkse premie**

**Art. 2.**

§ 1. Elke voltijds tewerkgestelde arbeider met een volledige referteperiode heeft recht op een jaarlijkse premie van € 150 bruto.

§ 2. Voor deeltijdse arbeiders wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding tot hun deeltijdse arbeidsregeling overeenkomstig artikel 9 van de CAO 35 van de NAR.

§ 3. Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode.

- Met referteperiode wordt bedoeld de 12 maanden voorafgaand aan de uitbetaling van de premie.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA  
RECUPERATION DE METAUX**

*Convention collective de travail  
du 4 septembre 2019*

**PRIME ANNUELLE**

En exécution de l'article 5 et 6 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

**CHAPITRE I - Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers »: les ouvriers ou les ouvrières.

**CHAPITRE II – Prime annuelle**

**Art. 2.**

§ 1. Chaque ouvrier à temps plein ayant une période de référence complète, a droit à une prime annuelle de € 150 brut.

§ 2. Pour les ouvriers à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'article 9 de la CCT 35 du CNT.

§ 3. Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

- On entend par période de référence les douze mois précédant le paiement de la prime.

- Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, zoals gedefinieerd in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof, moederschapsverlof en tijdelijke werkloosheid.

- On entend par jours effectifs et assimilés, les jours de prestations effectifs et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, tel que défini dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, augmentés des jours de congé de paternité et de congé de maternité ainsi que de chômage temporaire.

§ 4. De pro rata regeling, zoals bepaald in § 3, geldt eveneens voor de arbeiders welke in de loop van de referteperiode in en uit dienst zijn getreden. Het pro rata bedrag van de jaarlijkse premie wordt uitbetaald op het ogenblik van de uitdiensttreding, samen met de normale loonafrekening.

§ 4. La règle du prorata, définie au § 3, vaut également pour les ouvriers qui ont quitté l'entreprise ou ont été engagés au cours de la période de référence. Le montant au prorata de la prime annuelle est payé au moment du départ, en même temps que le décompte normal du salaire.

§ 5. Deze premie wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2011 betreffende de loonvorming (geregistreerd onder het nummer 104.873/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2013 (*BS 28/08/2013*), en de in voege zijnde wettelijke bepalingen en telkens uitbetaald met de loonafrekening van de maand juli.

§ 5. La prime sera indexée annuellement conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la détermination du salaire (enregistrée sous le numéro 104.873/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 2013 (*MB 28/08/2013*) et aux dispositions légales en vigueur et elle sera versée avec le salaire du mois de juillet.

§ 6. De ondernemingen kunnen de jaarlijkse premie van € 150 bruto op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe.

§ 6. Les entreprises peuvent concrétiser la prime annuelle de € 150 bruts de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente.

De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak worden onderhandeld en dit op de wijze zoals omschreven in artikel 3.

L'affectation ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise et ce de la manière décrite à l'article 3.

### **Art. 3. Ondernemingsenveloppe**

### **Art. 3. Enveloppe d'entreprise**

§ 1. Op ondernemingsvlak kan de jaarlijkse premie van € 150 bruto op een alternatieve wijze worden ingevuld via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan alleen op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

§ 1. Au niveau de l'entreprise, la prime annuelle de € 150 bruts peut être concrétisée d'une façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise transférable. L'affectation de la prime ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise.

§ 2. De besteding van de overdraagbare ondernemingsenveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg. De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe verloopt in twee stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is ingesteld:

- Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.
- In ondernemingen met meerdere zetels wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop de onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 15 september 2019 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. In dat geval is het akkoord van alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties vereist en moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door de werkgever en alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

§ 4. Indien er geen akkoord is om te onderhandelen of indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen de bovengenoemde termijn, wordt de recurrente jaarlijkse premie van € 150 bruto toegekend vanaf 1 juli 2019

§ 2. L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire. La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en deux étapes dans les entreprises

où une délégation syndicale est instituée:

- Préalablement au niveau de l'entreprise, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale dans l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.
- 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 seront menées.
- S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 septembre 2019, sur une convention collective de travail.

§ 3. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la même procédure est suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par l'employeur et par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.

§ 4. S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, la prime annuelle récurrente de € 150 bruts est accordée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### HOOFDSTUK III – Duur

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende partijen.

### CHAPITRE III – Durée

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, ainsi qu'à toutes les parties signataires.