

15 -06- 2001

19 -07- 2001

NR.
N°

57.999 /10/224

1

9

**ACCORD SECTORIEL POUR LES EMPLOYES
DES METAUX NON FERREUX 2001-2002**

CCT du 31 mai 2001

CHAPITRE 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} – La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, ainsi qu'aux employés qu'elles occupent.

Par «employés», on entend les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 3 avril 1992 contenant la classification des fonctions des employés.

Les parties signataires demandent l'extension de la force obligatoire par arrêté royal de la présente convention collective de travail dans les plus brefs délais.

CHAPITRE 2 – CADRE

Article 2 – Cet accord sectoriel est conclu en exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002, conclu le 22 décembre 2000.

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe du Service des relations collectives du travail du Ministère de l'emploi et du travail, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

CHAPITRE 3 – POUVOIR D'ACHAT

Section 1^{re} – Budget

Article 3 - Le 1^{er} juillet 2001 un budget transférable égal à 1,75 % de la masse salariale est mis à la disposition des entreprises.

Le 1^{er} avril 2002 un budget transférable égal à 1,25 % de la masse salariale est mis à la disposition des entreprises qui ne disposent pas de barème d'appointements pour les employés et égal à 0,50 % de la masse salariale pour les entreprises qui disposent d'un barème d'appointements pour les employés.

Par masse salariale, il faut entendre les salaires bruts et les charges sociales y afférentes des employés tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail.

L'affectation de ces budgets est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire. Si cette concertation n'aboutit pas à un accord avant le 30 juin 2001 au plus tard (de commun accord les parties peuvent reporter cette date au plus tard au 15 octobre 2001), ces budgets seront respectivement convertis en une augmentation générale des appointements de base ainsi que des primes d'équipe et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage et des appointements barémiques:

- Pour les entreprises qui n'ont pas de barème d'appointements pour les employés, cette augmentation s'élève à 1,75 % au 1^{er} juillet 2001 et à 1,25 % au 1^{er} avril 2002;
- Pour les entreprises qui ont un barème d'appointements pour les employés, cette augmentation est de 1,75 % au 1^{er} juillet 2001 et de 0,50 % au 1^{er} avril 2002. Dans ces entreprises, les employés bloqués, c'est-à-dire les employés qui n'ont plus droit à une augmentation barémique parce qu'ils ont atteint la limite d'âge, bénéficieront en outre d'une augmentation égale à l'augmentation barémique actuelle, exprimée en pour cent, obtenue lors du passage à la dernière tranche d'âge dans leur catégorie de fonction. Si l'employeur ne peut prouver ni l'existence ni l'application d'un barème avant le 31 décembre 2000, ou s'il ne peut communiquer à l'employé individuel la catégorie et l'augmentation barémique qui lui est applicable, l'augmentation s'élève respectivement à 1,75 % au 1^{er} juillet 2001 et à 1,25 % au 1^{er} avril 2002.

Section 2 - Bonus variable

Article 4 - À partir du 1^{er} janvier 2001, chaque employé aura droit chaque année à un bonus variable en fonction de la rentabilité de l'entreprise et dont le montant variera de 0 % à 0,6 % de l'appointement annuel brut gagné au cours de l'année civile précédente chez l'employeur qui doit octroyer le bonus. Pour déterminer la rentabilité de l'entreprise, on se fonde sur le ROCE (*return on capital employed*) de l'exercice comptable précédent.

Article 5 - Le bonus est octroyé en fonction de la valeur du ROCE de l'exercice précédent selon l'échelle suivante:

- le bonus s'élève à 0 % de l'appointement annuel brut lorsque le ROCE est inférieur à 5 %;
- le bonus s'élève à 0,3 % de l'appointement annuel brut lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 5 % et inférieur à 15 %;
- le bonus s'élève à 0,6 % de l'appointement annuel brut lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 15 %;

Article 6 - Par appointement annuel brut gagné au cours de l'année civile précédente, l'on entend l'appointement brut de l'employé soumis aux cotisations de sécurité sociale et ainsi déclaré à l'Office national de sécurité sociale entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile précédente.

Article 7 - Par ROCE, l'on entend le rapport entre le résultat d'exploitation (code 70/64 des comptes annuels) et le capital utilisé. Le capital utilisé comprend les fonds propres (code 10/15) majorés des dettes à intérêt (code 170/4 + code 42 + code 43 – code 50/53 – code 54/58) et des provisions (code 160/5). Au niveau des entreprises, l'on peut arrêter avant le 30 juin 2001 en concertation paritaire, éventuellement avec l'aide d'experts économiques, et sous le contrôle du réviseur d'entreprise, une définition de la notion de ROCE plus précise et adaptée à l'entreprise. Cette définition vaut pour une durée indéterminée et pourra à l'avenir être revue, dans le cadre d'une concertation paritaire, uniquement en cas de circonstances exceptionnelles. Si l'on n'aboutit pas au niveau des entreprises à une précision convenue paritairement de la notion, la définition susmentionnée est appliquée dans son intégralité.

Article 8 – Le bonus est payé chaque année en même temps que l'appointement dans le mois qui suit l'assemblée générale des actionnaires. Le bonus se rapportant à l'année 2000 sera exceptionnellement payé au plus tard dans les trois mois qui suivent l'assemblée générale des actionnaires.

Article 9 – Le bonus est recalculé annuellement selon les principes précités et ne fait donc pas partie de l'appointement de base. En conséquence, ce bonus ne sera ni repris dans l'assiette de calcul des autres indemnités ou primes payées dans le courant de l'année, ni dans l'assiette de calcul du bonus à payer l'année suivante. Le montant du bonus qui se rapporte à une année bien précise ne crée pas d'autres droits pour les années suivantes.

Article 10 – Le bonus à payer en 2001, calculé sur l'appointement annuel brut gagné en 2000, est octroyé à l'employé qui est occupé dans l'entreprise à la date du paiement, indépendamment du type de contrat de travail et y compris les intérimaires. Uniquement en cas de départ en vue de la prépension entre le 1^{er} janvier 2001 et la date de paiement du bonus en 2001, l'employé recevra un bonus calculé au prorata des prestations durant cette période.

A partir du bonus à payer en 2002 celui-ci sera, à l'époque fixée à l'article 8, également payé aux employés qui sont partis avant la date de paiement du bonus, sauf s'ils ont été licenciés pour motif grave. En cas de départ durant l'année civile précédant l'année de paiement du bonus, celui-ci sera, en application de l'article 6, payé au prorata du temps travaillé.

En application de l'article 6, le bonus sera payé au prorata du temps travaillé à l'employé entré en service au cours de l'année civile précédant l'année de paiement du bonus.

Article 11 – À l'expiration de cet accord sectoriel les parties signataires évalueront la présente section.

Section 3 - Salaire minimum garanti et barème d'appointements sectoriel

Article 12 - Le salaire minimum garanti comme visé dans la convention collective de travail du 1^{er} avril 1986 et le barème sectoriel comme visé dans la convention collective de travail du 3 avril 1992 concernant la classification des fonctions sont augmentés de 1,75 % au 1^{er} juillet 2001 et de 0,50 % au 1^{er} avril 2002.

CHAPITRE 4 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET PLANIFICATION DE LA CARRIERE

Section 1^{re} – Prépension

Article 13 - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 58 ans.

Article 14 - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est, dans les limites des possibilités légales et réglementaires, ramené à 56 ans, pour autant que l'employé puisse prouver, en application de la réglementation sur la prépension, 33 ans de travail salarié et 20 ans de travail de nuit comme visé dans la convention collective de travail n° 46.

Section 2 - Crédit-temps

Article 15 – Le droit au crédit-temps tel que prévu dans l'article 3 de la convention collective de travail n° 77, conclue le 14 février 2001 au sein du Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, est porté de 1 à 3 ans sur toute la carrière à partir du 1^{er} janvier 2002.

Le seuil tel que déterminé dans l'article 15 de la CCT n° 77 est fixé à 5 % des employés conformément aux dispositions de la CCT n° 77. Si le résultat de ce calcul est cependant inférieur aux 3 % calculés suivant l'Arrêté Royal du 10 août 1998, en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière, ce seuil est relevé jusqu'à ces 3 %.

Au niveau de l'entreprise aucune autre dérogation ne sera possible.

Section 3 - Calcul de l'indemnité complémentaire de prépension

Article 16 – En cas de passage de la prépension à mi-temps à la prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire est, conformément à la législation y afférente, calculée comme si l'employé n'avait pas réduit ses prestations dans le cadre de la prépension à mi-temps. Par analogie avec cela et pour autant que l'ONem calcule l'allocation de chômage sur une rémunération pour des prestations à temps plein, en

cas de passage d'un employé, lié par un contrat de travail à temps plein, d'une interruption de carrière à temps partiel/crédit-temps à une pré pension à temps plein, l'indemnité complémentaire sera calculée comme si l'employé n'avait pas réduit ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière/crédit-temps.

Section 4 – Stress

Article 17 – Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

Section 5 - Mesure de promotion de l'emploi

Article 18 - En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective du travail, entre autres en appliquant une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la reconversion des augmentations salariales.

CHAPITRE 5 - MOBILITE

Article 19 – Le plafond salarial mentionné à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative aux frais de transport est porté, pour le transport privé, à 38.423,50 EUR au 1^{er} juillet 2001 et à 42.141,90 EUR au 1^{er} juillet 2002.

Article 20 - A partir du 1^{er} avril 2001, l'intervention de l'employeur dans le transport privé est portée de 54 % en moyenne à 60 % en moyenne, conformément au barème mentionné en annexe de l'arrêté royal fixant l'intervention de l'employeur dans l'abonnement social.

Article 21 – L'intervention de l'entreprise dans le transport à vélo telle que fixée à l'article 4 de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative aux frais de transport est, à partir du 1^{er} janvier 2002, calculée à 140 % du prix d'une carte train mensuelle. Les conditions déjà existantes demeurent d'application.

Article 22 - Les parties signataires se déclarent d'accord de commencer la concertation en matière de mobilité dans le courant du mois de janvier 2002 tenant compte de l'état des initiatives légales aux niveaux fédéral et régional.

CHAPITRE 6 - FORMATION

Section 1^{er} - Groupes à risque

Article 23 - Les dispositions de la convention collective de travail du 28 février 2000 relative aux initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque sont prorogées pour la période allant du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002. La cotisation prévue à l'article 3 de cette convention collective de travail est fixée à 0,10 %.

Section 2 - Formation permanente

Article 24 - Les parties signataires souscrivent à la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des employés, et par voie de conséquence des entreprises.

Le secteur veut contribuer à l'objectif global interprofessionnel. Ainsi, il est demandé aux entreprises du secteur qu'elles examinent et déterminent de façon volontariste comment elles peuvent contribuer à leur tour à cet objectif.

C'est pourquoi les entreprises élaboreront chaque année un plan de formation d'entreprise, respectivement avant le 30 juin 2001 et avant le 31 janvier 2002.

A ce propos, le conseil d'entreprise ou, si nécessaire, la représentation des employés au sein du conseil d'entreprise, sera également consulté, dans le cadre de ses missions prévues par la convention collective de travail n° 9. A défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale des employés qui sera consultée. Pour les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le plan de formation d'entreprise sera soumis pour avis à la Commission paritaire.

La formation permanente est un engagement réciproque, tant de la part de l'employeur que de la part de l'employé.

Le cas échéant, une concertation sera organisée avec la délégation syndicale pour les employés quant à l'adéquation sociale de la formation pour des cas individuels.

Le plan de formation d'entreprise concernant l'année 2001 et celui concernant l'année 2002 et un extrait du procès-verbal du conseil d'entreprise concernant la consultation seront communiqués à Agoria au plus tard respectivement le 31 juillet 2001 et le 28 février 2002. Agoria les transmettra aux organisations syndicales. De la même manière une évaluation de la réalisation du plan sera, au plus tard à l'échéance du premier trimestre suivant la fin de l'année civile, communiqué par Agoria aux organisations syndicales.

Au niveau de l'entreprise, il sera décidé en concertation quelle information sera communiquée.

A la fin du présent accord sectoriel, les parties signataires évalueront la réalisation de ce chapitre.

Sauf si le conseil paritaire groupes à risque en décidait autrement, une intervention du compte sectoriel formation groupes à risque ne peut être attribuée que si l'entreprise en question a élaboré à temps un plan de formation d'entreprise, reprenant également les initiatives de formation en faveur des groupes à risque et assorti d'un avis favorable du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale pour les employés, en application de cet article.

En outre pour l'entreprise qui, soit n'a pas établi un plan de formation d'entreprise, soit n'a pas consulté le conseil d'entreprise conformément au présent article, la cotisation pour les groupes à risque telle que fixée dans l'article précédent est augmentée de 0,05 % pour l'année civile concernée.

CHAPITRE 7 – GARANTIES SYNDICALES

Article 25 - Sans préjudice de l'adaptation à l'inflation telle que prévue dans la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative aux garanties syndicales, le montant visé à l'article 4 de cette convention collective de travail est augmenté, à partir du 1^{er} janvier 2002, de 2,48 EUR par employé et par an. Cette augmentation se fait sous réserve d'une affectation correcte du budget local pour la période 2001-2002 dans toutes les entreprises.

Au cas où il devrait être constaté que dans une ou plusieurs entreprises du secteur, des revendications visant l'octroi d'avantages supplémentaires au-delà du présent accord sectoriel sont posées, ou au cas où le présent accord sectoriel ne devrait pas être appliqué correctement au niveau des entreprises, la réduction sur les subventions sera appliquée par toutes les entreprises du secteur en vertu de l'article 5 de ladite convention collective de travail.

CHAPITRE 8 – SECURITE D'EMPLOI

Section 1^{re} - Clause de sécurité d'emploi

Article 26 - Pour la durée de l'accord, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement collectif avant que toutes les autres mesures préservant l'emploi n'aient été épuisées.

Au cas où toutefois des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles rendraient ces mesures intenable du point de vue économique, la situation sera examinée paritairement au niveau approprié en vue de rechercher une solution.

Afin que des mesures préservant l'emploi puissent être concrètement mises en oeuvre, les travailleurs s'engagent à être disposés à discuter, ou, respectivement, à accepter, les adaptations nécessaires.

Sans préjudice du préavis l'entreprise qui ne respecte pas la procédure prévue dans la réglementation sur le licenciement collectif doit payer aux employés concernés une indemnité équivalente à trois mois de rémunération.

Section 2 – Outsourcing

Article 27 - Dans le cadre de ses compétences normales :

- le conseil d'entreprise devra être informé des travaux effectués en sous-traitance temporaire;
- l'avis du conseil d'entreprise sera préalablement demandé en cas d'outsourcing définitif d'un service complet et ce dans le cadre de sa compétence en cas de modification de l'organisation du travail ou en cas d'outsourcing définitif de travaux qui met en danger des contrats de travail à durée indéterminée.

CHAPITRE 9 – PRIME DE FIN D'ANNEE

Article 28 – Moyennant l'accord individuel de l'employé tout ou partie de la prime de fin d'année peut être convertie en jours libres ou en pension extra-légale. Cette conversion et les modalités y afférentes doivent être fixées dans une convention collective de travail d'entreprise.

S'il existe une délégation syndicale au sein de l'entreprise, cette convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise

Une copie de cette convention collective de travail d'entreprise doit être communiquée à la Commission Paritaire.

La convention collective de travail du 21 février 1994 concernant la prime de fin d'année sera adaptée en ce sens.

CHAPITRE 10 – PAIX SOCIALE

Article 29 – Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale, ce qui implique que:

- a) les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur;

- b) les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler, ni soutenir, aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni sur le plan de l'entreprise et s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit, visant l'octroi d'avantages supplémentaires.

CHAPITRE 11 - DUREE

Article 30 – Le montant de 38.423,50 Euro prévu dans l'article 19 est égale à 1.550.000FEB.

Article 31 – La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et expire le 31 décembre 2002, sauf stipulation contraire. Les dispositions des articles 3, 4 à 10, 12, 16, 17, 19 à 21, 25 et 28 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois. La disposition de l'article 30 expire le 31 décembre 2001. Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées en ce sens.

Bruxelles, 31 mai 2001

15 -06- 2001

19 -07- 2001

NR.
N°

57.999

10/224

1

4

SECTORAAL AKKOORD BEDIENDEN
NON-FERRO METALEN 2001-2002

CAO van 31 mei 2001

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Onder “bedienden” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 1992 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.

De ondertekenende organisaties verzoeken de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn.

HOOFDSTUK 2 – KADER

Artikel 2 – Dit sectoraal akkoord wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002, gesloten op 22 december 2000.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 3 - KOOPKRACHT

Afdeling 1 - Budget

Artikel 3 - Op 1 juli 2001 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld gelijk aan 1,75% van de weddenmassa.

Op 1 april 2002 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld gelijk aan 1,25% van de weddenmassa voor de ondernemingen die geen weddenbarema hebben voor de bedienden en gelijk aan 0,50% van de weddenmassa voor de ondernemingen die wel een weddenbarema hebben voor de bedienden.

Onder weddenmassa wordt begrepen, de brutolonen en bijhorende sociale lasten van de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De besteding van deze budgetten wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen uiterlijk 30 juni 2001 (in onderling akkoord tussen de partijen kan deze datum op uiterlijk 15 oktober 2001 worden gebracht), worden deze budgetten respectievelijk omgezet in een algemene verhoging van de basiswedden, alsook van de niet in procent uitgedrukte ploegen-en productiepremies en de baremieke wedden:

- van 1,75% op 1 juli 2001 en 1,25% op 1 april 2002 voor de ondernemingen die geen weddenbarema voor de bedienden hebben,
- van 1,75% op 1 juli 2001 en 0,50% op 1 april 2002 voor de ondernemingen die wel een weddenbarema voor de bedienden hebben. In deze ondernemingen zullen evenwel de geblokkeerde bedienden, te weten de bedienden die omwille van het bereiken van de grensleeftijd geen recht meer hebben op een baremieke verhoging, bovendien een verhoging krijgen die gelijk is aan de huidige baremieke verhoging voor de laatste leeftijdssprong in hun functiecategorie uitgedrukt in procenten. Indien de werkgever niet het reeds bestaan en van toepassing zijn van een barema voor 31 december 2000 kan bewijzen, of indien hij aan de individuele bediende geen mededeling kan geven van de op hem van toepassing zijnde categorie en baremieke verhoging, dan bedraagt de verhoging 1,75% op 1 juli 2001 respectievelijk 1,25% op 1 april 2002.

Afdeling 2 - Variabele bonus

Artikel 4 - Vanaf 1 januari 2001 heeft elke bediende jaarlijks recht op een variabele bonus in functie van de rendabiliteit van de onderneming en waarvan de hoogte varieert van 0% tot 0,6% van zijn bruto jaarwedde verdiend tijdens het voorgaande kalenderjaar bij de werkgever die de bonus verschuldigd is. Voor het bepalen van de rendabiliteit van de onderneming wordt uitgegaan van de return on capital employed (= ROCE) van het voorgaande boekjaar.

Artikel 5 - De bonus wordt toegekend in functie van de grootte van de ROCE van het voorgaande boekjaar volgens volgende schaal:

- de bonus bedraagt 0% van de bruto jaarwedde bij een ROCE kleiner dan 5%;
- de bonus bedraagt 0,3% van de bruto jaarwedde bij een ROCE groter dan of gelijk aan 5% en kleiner dan 15%;
- de bonus bedraagt 0,6% van de bruto jaarwedde bij een ROCE groter dan of gelijk aan 15%.

Artikel 6 - Onder bruto jaarwedde verdiend tijdens het voorgaande kalenderjaar wordt verstaan de brutowedde van de bediende onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en als dusdanig aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tussen 1 januari en 31 december van het voorgaande kalenderjaar.

A PC

Artikel 7 - Onder ROCE wordt verstaan de verhouding van het bedrijfsresultaat (code 70/64 van de jaarrekening) ten opzichte van het aangewend kapitaal. Het aangewend kapitaal omvat het eigen vermogen (code 10/15) vermeerderd met de interestdragende schulden (code 170/4 + code 42 + code 43 - code 50/53 - code 54/58) en de voorzieningen (code 160/5). Op ondernemingsvlak kan men in paritair overleg, eventueel met de hulp van economisch deskundigen, en onder controle van de bedrijfsrevisor, uiterlijk tegen 30 juni 2001 een meer preciese en aan het bedrijf aangepaste omschrijving van het begrip ROCE vastleggen. Deze omschrijving geldt voor onbepaalde duur en kan in de toekomst enkel indien uitzonderlijke omstandigheden dit vereisen in paritair overleg worden herzien. Ingeval men op ondernemingsvlak niet tot een paritair vastgelegde aflijning van het begrip komt, wordt bovenstaande definitie onverkort toegepast.

Artikel 8 - De bonus wordt jaarlijks betaald met de weddebetaling van de maand volgend op de algemene vergadering van de aandeelhouders. De bonus die betrekking heeft op het jaar 2000 zal, bij uitzondering, ten laatste binnen de drie maanden volgend op de algemene vergadering van de aandeelhouders worden betaald.

Artikel 9 - De bonus wordt elk jaar opnieuw berekend volgens bovenstaande principes en maakt aldus geen deel uit van de basiswedde. Bijgevolg zal deze bonus geen deel uitmaken van de berekeningsbasis van andere vergoedingen of premies die in de loop van het jaar worden betaald, noch van de berekeningsbasis van de bonus te betalen in het volgend jaar. De hoogte van de bonus die betrekking heeft op een bepaald jaar creëert geen verdere rechten voor de daaropvolgende jaren.

Artikel 10 - De bonus te betalen in 2001, berekend op de bruto jaarwedde verdiend in 2000, wordt toegekend aan de bediende die op de datum van betaling in de onderneming is tewerkgesteld, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst en inbegrepen de uitzendkrachten. Enkel ingeval van uitdiensttreding met het oog op brugpensioen tussen 1 januari 2001 en de betaaldatum van de bonus in 2001, zal aan de bediende de bonus prorata de tewerkstelling in deze laatstgenoemde periode worden betaald.

Vanaf de bonus te betalen in 2002 wordt deze, op het tijdstip vermeld in artikel 8, eveneens betaald aan de bedienden die zijn uitdienstgetreden vóór de datum van betaling van de bonus, tenzij zij zijn ontslagen om een dringende reden. Ingeval van uitdiensttreding tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van betaling van de bonus zal de bonus in toepassing van artikel 6 prorata temporis worden betaald.

De bediende die in de loop van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van de betaling van de bonus in dienst is getreden zal bij toepassing van artikel 6 de bonus prorata temporis betaald worden.

Artikel 11 - Bij het einde van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen onderhavige afdeling evalueren.

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' and 'PC' in the top right, and several scribbled signatures at the bottom right.

Afdeling 3 – Gewaarborgde minimumwedde en sectoraal weddenbarema

Artikel 12 – De gewaarborgde minimumwedde zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 1986 en het sectoraal weddenbarema zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 1992 betreffende de functieclassificatie worden verhoogd met 1,75% op 1 juli 2001 en met 0,50% op 1 april 2002.

HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSORGANISATIE EN LOOPBAANPLANING

Afdeling 1 – Brugpensioen

Artikel 13 - Voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.

Artikel 14 - Voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voorzover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtrekking zoals bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

Afdeling 2 – Tijdskrediet

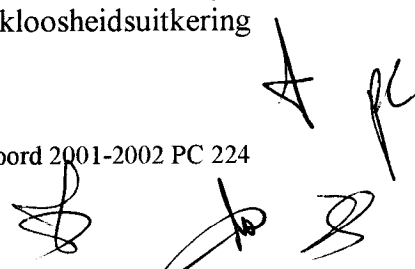
Artikel 15 - Het recht op tijdskrediet zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt vanaf 1 januari 2002 van 1 op 3 jaar over de gehele loopbaan gebracht.

De drempel zoals bepaald in artikel 15 van de CAO nr. 77 wordt vastgelegd op 5% van de bedienden overeenkomstig de bepalingen van CAO 77. Indien het resultaat van deze berekening echter lager is dan de 3% berekend volgens het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking, wordt de drempel opgetrokken tot deze 3%.

Op ondernemingsvlak zijn geen verdere afwijkingen mogelijk.

Afdeling 3 - Berekening aanvullende vergoeding brugpensioen

Artikel 16 - Ingeval van overgang van halftijds brugpensioen naar voltijds brugpensioen wordt de aanvullende vergoeding overeenkomstig de desbetreffende wetgeving berekend alsof de bediende zijn prestaties niet had verminderd in het kader van het halftijds brugpensioen. Naar analogie hiermee en voor zover de RVA de werkloosheidsuitkering

A PC


berekent op een loon voor voltijdse prestaties wordt bij overgang van een deeltijdse loopbaanonderbreking / tijdskrediet van een bediende verbonden met een arbeidsovereenkomst voor voltijdse prestaties naar een voltijds brugpensioen de aanvullende vergoeding berekend alsof de bediende zijn prestaties niet had verminderd in het kader van de loopbaanonderbreking / tijdskrediet.

Afdeling 4 - Stress

Artikel 17 - De ondertekenende partijen vragen de ondernemingen de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk toe te passen.

Afdeling 5 – Tewerkstellingsmaatregel

Artikel 18 - De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen. Zij kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

HOOFDSTUK 5 - MOBILITEIT

Artikel 19 – Het loonplafond van artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de vervoerskosten wordt voor het privévervoer op 1 juli 2001 gebracht op 38.423,50 Euro en op 1 juli 2002 op 42.141,90 Euro.

Artikel 20 - De werkgeverstussenkomst in het privévervoer wordt vanaf 1 april 2001 verhoogd van gemiddeld 54% naar gemiddeld 60% overeenkomstig het barema dat is opgenomen in bijlage bij het koninklijk besluit dat de werkgeverstussenkomst in het sociaal abonnement vastlegt.

Artikel 21 - De tegemoetkoming van de onderneming inzake het fietsvervoer zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de vervoerskosten wordt vanaf 1 januari 2002 berekend op 140% van de prijs van een treinkaart op maandbasis. De reeds bestaande voorwaarden blijven van toepassing.

Artikel 22 - De ondertekenende partijen verklaren zich akkoord het mobiliteitsoverleg op te starten in de loop van januari 2002 rekening houdend met de stand van zaken van de wettelijke initiatieven op federaal en regionaal niveau.

HOOFDSTUK 6 - VORMING

(Handwritten signatures and initials)

Afdeling 1 – Risicogroepen

Artikel 23 - De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 2000 betreffende de tewerkstellings-en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen worden verlengd voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002. De bijdrage voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 0,10%.

Afdeling 2 - Permanente vorming

Artikel 24 – De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de bedienden en bijgevolg van de ondernemingen.

De sector wenst haar bijdrage te leveren in de globale interprofessionele doelstelling. De ondernemingen van de sector worden daarom op hun beurt gevraagd op een voluntaristische wijze te onderzoeken en te bepalen op welke manier zij hieraan hun bijdrage kunnen leveren.

De ondernemingen zullen daarom een jaarlijks bedrijfsopleidingsplan opstellen vóór 30 juni 2001 respectievelijk 31 januari 2002.

In dit verband zal de ondernemingsraad, of zonodig de bediendenvertegenwoordiging in de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de CAO nr. 9 eveneens geraadpleegd worden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging voor de bedienden geraadpleegd worden. Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging voor de bedienden zal het bedrijfsopleidingsplan ter advies voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

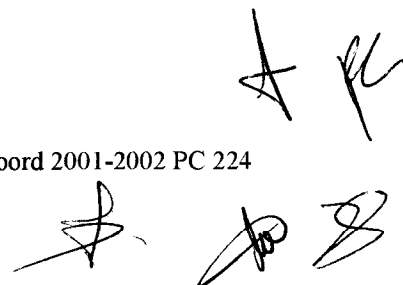
Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van de werkgever als van de bediende.

Desgevallend zal met de syndicale afvaardiging voor de bedienden overlegd worden over de sociale afstemming van de opleiding voor individuele gevallen.

Het bedrijfsopleidingsplan betreffende het jaar 2001 en dat betreffende het jaar 2002 en een uittreksel uit het verslag van de ondernemingsraad betreffende de raadpleging zullen worden overgemaakt aan Agoria uiterlijk tegen respectievelijk 31 juli 2001 en 28 februari 2002, die het doorgeeft aan de werknemersorganisaties. Op dezelfde wijze zal uiterlijk tegen het einde van het eerste kwartaal na afloop van het kalenderjaar een evaluatie betreffende de realisatie van het plan aan de vakbondsorganisaties via Agoria worden overgemaakt.

Op bedrijfsvlak wordt afgesproken welke informatie wordt medegedeeld.

Na afloop van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen de realisatie van dit hoofdstuk evalueren.



Tenzij de paritaire raad risicogroepen er anders over beslist, zal een tussenkomst vanuit de sectorale rekening opleiding risicogroepen slechts kunnen verleend worden indien de betrokken onderneming tijdig een bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld waarin tevens de opleidingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen zijn opgenomen en dat door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging voor de bedienden, in toepassing van dit artikel gunstig werd geadviseerd.

Daarboven wordt voor de onderneming die hetzij geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld, hetzij de ondernemingsraad niet heeft geraadpleegd overeenkomstig dit artikel, de bijdrage voor de risicogroepen zoals bepaald in het voorgaande artikel voor het betrokken kalenderjaar verhoogd met 0,05%.

HOOFDSTUK 7 – SYNDICALE WAARBORGEN

Artikel 25 - Behoudens de aanpassing aan de inflatie zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de syndicale waarborgen wordt het bedrag voorzien in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2002 verhoogd met 2,48 Euro per bediende per jaar. Deze verhoging gebeurt onder voorbehoud van een correcte invulling van het lokaal budget voor de periode 2001- 2002 in alle ondernemingen.

Indien zou worden vastgesteld dat in één of meerdere ondernemingen van de sector eisen zouden worden gesteld tot het verlenen van bijkomende voordelen bovenop dit sectoraal akkoord, of indien dit sectoraal akkoord op ondernemingsvlak niet correct zou worden uitgevoerd, zal de vermindering op de toelagen, in toepassing van artikel 5 van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, door alle ondernemingen van de sector worden toegepast.

HOOFDSTUK 8 - WERKZEKERHEID

Afdeling 1 – Werkzekerheidsclausule

Artikel 26 – Voor de duur van het akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Indien er zich echter onvoorziene en onvoorzienbare economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor deze maatregelen economisch onhoudbaar worden, zal de toestand op het gepaste niveau paritair onderzocht worden om een oplossing na te streven.

[Handwritten signatures]

Opdat tewerkstellingsbehoudende maatregelen in de praktijk kunnen worden toegepast verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de nodige aanpassingen te bespreken of respectievelijk te aanvaarden.

Onverminderd de opzeg dient de onderneming die de procedure voorzien in de reglementering collectief ontslag niet naleeft aan de betrokken bedienden een schadevergoeding te betalen gelijk aan drie maanden loon.

Afdeling 2 – Outsourcing

Artikel 27 - In het kader van haar normale bevoegdheden zal :

- de ondernemingsraad moeten geïnformeerd worden over de werken die in tijdelijke onderaanneming gebeuren ;
- voorafgaandelijk het advies van de ondernemingsraad gevraagd worden ingeval van definitieve uitbesteding van een volledige dienst en dit in het raam van haar bevoegdheid bij wijziging van de arbeidsorganisatie of ingeval van definitieve uitbesteding van werken die arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur in het gedrang brengt.

HOOFDSTUK 9 - EINDEJAARSPREMIE

Artikel 28 – Met individueel akkoord van de bediende kan een deel of het geheel van de eindejaarspremie worden omgezet naar vrije dagen of extra legaal pensioen. Deze omzetting en de modaliteiten ervan moeten bij ondernemings-CAO worden bepaald.

Wanneer een syndicale delegatie in de onderneming aanwezig is, moet deze CAO door alle representatieve werknemersorganisaties die in de syndicale delegatie zijn vertegenwoordigd, worden ondertekend.

Een afschrift van deze ondernemingsCAO wordt overgemaakt aan het Paritair Comité.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 1994 betreffende de eindejaarspremie zal in deze zin worden aangepast.

HOOFDSTUK 10 – SOCIALE VREDE

Artikel 29 – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst. Dit houdt in:

- a) dat de vakbonds-en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' and 'PC' in the top right, and several other signatures below.

- b) dat de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op gewestelijk, hetzij op ondernemingsvlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen.

HOOFDSTUK 11 - DUUR

Artikel 30.- Het bedrag van 38.423,50 Euro vermeld in artikel 19 is gelijk aan 1.550.000 BEF.

Artikel 31 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2001 en verstrijkt op 31 december 2002, tenzij anders bepaald. De bepalingen van de artikelen 3, 4 t.e.m. 10, 12, 16, 17, 19 t.e.m. 21, 25 en 28 zijn van onbepaalde duur en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden. De bepaling van artikel 30 verstrijkt op 31 december 2001. De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.

Brussel, 31 mei 2001