2240000 Paritair Comité voor de bedienden in de non-ferro metalen

Werkkledij **2**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 1986 en 10 december 1992 (31.471) 2
Een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen **4**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2008 (88.098) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2009 (92.247) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 (105766) 4
Ecocheques / maaltijdcheques / hospitalisatieverzekering / aanvullend pensioenplan **18**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 (105763) 18
Vervoerskosten **21**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 (105.761) 21
Eindejaarspremie **26**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2009 (95.490) 26

Werkkledij

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 1986 en 10 december 1992 (31.471)

Deze CAO is niet algemeen verbindend verklaard

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Hoofdstuk I. 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.

Hoofdstuk II. Voorwerp

Art.2. Zij regelt overeenkomstig artikel 27 van de wet van 5 december 1968, de toepassing van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten ingevolge de oprichting van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen krachtens het koninklijk besluit van 9 juli 1984.

Hoofdstuk III. Collectieve arbeidsovereenkomsten en andere bepalingen geldig voor alle ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen.

Afdeling 2 . Andere gemeenschappelijke bepalingen

Art.6. Het technisch werkplaatspersoneel en het technisch laboratoriumpersoneel, tewerkgesteld onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werklieden aan wie werkkledij wordt verstrekt, ontvangt eveneens een dergelijke kledij.

Hoofdstuk V. Slotbepalingen

Art.8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 1986.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2008 (88.098) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2009 (92.247) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 (105766)

Omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd "variabele bonus", in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen

Doel

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Toepassingsgebied

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor 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 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

Vervanging van een bestaand plan

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bestaande regeling van resultaatsgebonden voordelen zoals ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 november 2002, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2005 betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 september 2005, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 oktober 2005.

Art. 4. Toekenningsplan

A. Doelgroep

Het toekenningsplan is van toepassing op alle bedienden vermeld in artikel 2 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Het toekenningsplan is bij uitbreiding eveneens van toepassing op de uitzendkrachten die bij de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, arbeidsprestaties leveren als bediende en dit volgens de op hen van toepassing zijnde regels in zake sociale zekerheid en fiscaliteit.

B. Referteperiode

De referteperiode is het voorgaande boekjaar. In voorkomend geval valt dit samen met het voorgaande kalenderjaar.

De eerste referteperiode die valt onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst is het kalenderjaar 2008 of in voorkomend geval het verschoven

boekjaar dat aanvangt in 2008 (bijvoorbeeld 1 april 2008 tot 31 maart 2009).

C. Collectief te bereiken doelstellingen

De doelstelling waaraan de toekenning van het voordeel in deze collectieve arbeidsovereenkomst is gekoppeld, is een zo hoog mogelijke rendabiliteit van de onderneming tijdens de referteperiode.

Definitie van het begrip rendabiliteit

Voor het bepalen van de rendabiliteit van de onderneming wordt uitgegaan van de "ROCE" (return on capital employed) van het voorgaande boekjaar.

Onder "ROCE" wordt verstaan: de verhouding van het bedrijfsresultaat (code 70/64 of 9901 van de statutaire 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).

D. Het toe te kennen voordeel

1. Het toe te kennen voordeel varieert overeenkomstig volgende schaal :

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel bruto-loon van de bediende verdiend tijdens

	de referteperiode
kleiner dan 5 pct.	0
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	0,5 pct.
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	0,6 pct.
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	0,7 pct.
groter dan of gelijk aan 15 pct.	1,1 pct.

Deze percentages van het individueel brutoloon kunnen worden aangepast bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten in het raam van het sectoraal programma-overleg.

1 bis. Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2009, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2009 (bijvoorbeeld 1 april 2009 tot 31 maart 2010) varieert het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode

kleiner dan 5 pct.	0
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	0,9 pct.
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,2 pct.
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,5 pct.
groter dan of gelijk aan 15 pct.	2,1 pct.

Deze percentages van het individueel brutoloon kunnen worden aangepast bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten in het raam van het sectoraal programma-overleg.

1 ter. Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2012, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2012 (bv. 1 april 2012 tot 31 maart 2013) varieert het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel bruto-loon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 5 pct.	0
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	0,9 pct.

groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,2 pct.
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,5 pct.
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5pct.	2,1 pct.
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 pct.	2,7 pct.
groter dan of gelijk aan 20 pct.	3,3 pct.

Deze percentages van het individueel brutoloon kunnen worden aangepast bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten in het raam van het sectoraal programma-overleg. *(dit artikel werd toegevoegd door de CAO 105766 en is geldig vanaf 01/01/2012 voor onbepaalde duur)*

2. De berekeningswijze van het voordeel :

Het individuele brutoloon verdiend tijdens de referteperiode is het brutojaarwedde 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.

Indien de referteperiode niet samenvalt met het kalenderjaar, is het brutoloon van de bediende de brutojaarwedde onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en als dusdanig aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tussen het begin en het einde van het voorgaande boekjaar (bijvoorbeeld van 1 april tot 31 maart).

3. Gelijkstelling voor moederschapsverlof

De periodes van moederschapsverlof bedoeld in artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met effectieve arbeid.

Bijgevolg zal er voor de berekening van het voordeel rekening worden gehouden met het gewone brutoloon dat de bediende zou ontvangen hebben indien ze niet in moederschapsverlof zou geweest zijn.

Om te berekenen wat de bediende zou verdiend hebben indien ze niet in moederschapsverlof zou geweest zijn, neemt men het gewone loon . Het gewone loon omvat ook het gemiddelde van de normale premies als tegenprestatie voor de arbeid waarvan de periodiciteit één maand niet overschrijdt, ontvangen in de periode van betaling die onmiddellijk voorafgaat aan het moederschapsverlof.

4. Bevestiging van het principe van pro-ratisering

Door de percentsgewijze berekening van het voordeel op het individueel verdiend brutoloon overeenkomstig de voorgaande paragrafen, wordt het voordeel automatisch geproratiseerd ingeval van deeltijdse of onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode alsook in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

5. Ontslag om dringende reden tijdens de referteperiode

De bediende die tijdens de referteperiode wordt ontslagen wegens dringende reden verliest elk recht op het voordeel.

E. Follow-up en controle

Follow-up :

De tussentijdse resultaten en prognoses aan de hand van bovenstaande formule worden meegedeeld aan de syndicale delegatie. Bij gebrek aan syndicale delegatie worden deze meegedeeld aan de werknemers.

Onder "tussentijdse resultaten en prognoses" wordt verstaan : de halfjaarlijkse resultaten en prognoses.

Controle :

De controle of de doelstellingen bereikt zijn, gebeurt aan de hand van de jaarrekening, gecertificeerd door de bedrijfsrevisor.

F. Procedure van betwisting

Bij betwisting over de evaluatie van de resultaten zal volgende overlegprocedure gevolgd worden :

Interne procedure :

Met de syndicale delegatie zal de op ondernemingsvlak bestaande overlegprocedure gevolgd worden. In dit geval is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van toepassing.

Externe procedure

Indien intern geen overeenstemming wordt bereikt, zullen partijen beroep doen op hun respectieve vertegenwoordigers en desgevallend de op het niveau van het paritair comité voorziene verzoeningsprocedure volgen teneinde een oplossing te bieden aan het gestelde probleem.

Bij gebrek aan syndicale delegatie zal de externe procedure worden toegepast.

G. Ogenblik en wijze van betaling

Ogenblik van betaling :

Het voordeel wordt jaarlijks betaald met de loonbetaling van de maand volgend op de algemene vergadering van de aandeelhouders.

Wijze van betaling

Het voordeel wordt individueel aan de bediende uitbetaald per bankoverschrijving of van hand tot hand volgens de bestaande regelingen in de onderneming overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

H. Informatiefiche

Elke bediende ontvangt een individuele informatiefiche naar aanleiding van de uitbetaling van het voordeel conform de reglementaire verplichtingen terzake. Dergelijke informatiefiche wordt eveneens overhandigd indien geen voordeel kan worden toegekend.

Op deze fiche moeten minstens de volgende elementen worden vermeld :

- de identiteit van de door het voordeel begunstigde persoon;

- de duidelijke omschrijving van het betrokken toekenningsplan en van de plaats waar het plan kan geraadpleegd worden;

- de identificatie van de betrokken referteperiode;

- voor elke doelstelling de verwachte resultaten en de methode gebruikt om na te gaan of de vastgelegde doelstellingen gehaald worden;

- de modaliteiten bij de berekening van het voordeel;

- de datum van storting van het voordeel;

- de beschrijving van de (para)fiscale voorkeursbehandeling.

Wijziging van de berekeningswijze van de te bereiken doelstellingen

Art. 5. De ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van huidige collectieve arbeidsovereenkomst kunnen enkel van de berekeningswijze van de te bereiken doelstelling afwijken door een aangepaste omschrijving van het begrip "ROCE" te formuleren in functie van de eigenheden van de onderneming of de groep waartoe deze behoort.

Hiertoe dienen zij op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten, volgens het hierbijgevoegde model, die ter kennis wordt gebracht van de voorzitter van het paritaire comité die dit meedeelt aan de organisaties die huidige collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend endewelke wordt neergelegd ter Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, uiterlijk voor het verstrijken van één derde van de lopende referteperiode.

Sociaalrechtelijke behandeling

Art. 6. Aan dit voordeel kunnen geen rechten worden ontleend met uitzondering van de betaling door de werkgever.

Het voordeel dat betrekking heeft op een bepaald jaar creëert dan ook geen verdere rechten voor de daaropvolgende jaren.

Niet-recurrent karakter

Art. 7. Ten einde uitvoering te geven aan het niet-recurrent karakter van de resultaatsgebonden verloning wordt elke nawerking van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitgesloten zodat zij na afloop niet beschouwd kan worden als opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten.

Inwerkingtreding en duur

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Vanaf 1 januari 2009 vervangt zij de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 september 2005, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 oktober 2005.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2008, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de omzetting van een

bestaand plan betreffende voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “variabele bonus”, in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen

Collectieve arbeidsovereenkomst van …. tot vaststelling van een eigen definitie van de ROCE voor de
BEDIENDEN van de NV …

Tussen enerzijds de werkgever, ... *(naam firma)*,
..... *(adres)*,
…… *(KBO nummer)*,
vertegenwoordigd door ..... *(naam)*,
handelend in hoedanigheid van ..... *(functietitel)*

en anderzijds de ondertekenende vakbonden:

- ..... (*naam vakbond)*,
vertegenwoordigd door ..... *(naam en hoedanigheid vakbondssecretaris)* en ..... *(naam)*, syndicaal afgevaardigde;

- ..... (*naam vakbond)*,
vertegenwoordigd door ..... *(naam en hoedanigheid vakbondssecretaris)* en ..... *(naam)*, syndicaal afgevaardigde;

- ..... (*naam vakbond)*,
vertegenwoordigd door ..... *(naam en hoedanigheid vakbondssecretaris)* en ..... *(naam)*, syndicaal afgevaardigde;

wordt overeengekomen en aanvaard wat volgt:

Artikel 1. Doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2008 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen tot omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd "De variabele bonus" in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen.

Art. 2. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de NV …….. en op de bedienden die zij tewerkstelt.
Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden

Art. 3. Eigen definitie ROCE

In afwijking van artikel 4.3, § 2 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst van …. wordt verstaan onder ROCE: …….

Deze definitie zal voor de eerste maal worden toegepast voor de referteperiode …. .

Art. 4. Andere bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van ….

De andere bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van …….. blijven integraal van toepassing.

Art. 5. Inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op .... / .... / ..... en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Elk der ondertekenende partijen kan deze overeenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van ..... maanden te betekenen aan de andere partij door middel van een aangetekend schrijven. Deze opzeggingstermijn gaat in op .... / .... / .....
(bijvoorbeeld: de eerste van de maand volgend op de maand van betekening.)

Indien van toepassing: Vanaf …. heft zij de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van … betreffende ….

of

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van ..... maanden/jaren.
Zij treedt in werking op .... / .... / ..... en houdt op te bestaan op .... / .... / ..... .

Indien van toepassing: Vanaf …. heft zij de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van … betreffende ….

Opgemaakt te ..... op .... / .... / ..... in ..... exemplaren, waarvan elk der ondertekenende partijen verklaart een getekend exemplaar ontvangen te hebben. Eén getekend origineel exemplaar zal neergelegd worden ter Griffie van de Algemene Directie Arbeidsbetrekkingen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een ander origineel getekend exemplaar zal ter kennis worden gebracht van de voorzitter van het Paritair Comité.

(Handtekeningen van alle partijen + titel)

Voor de vakbond(en),	Voor de werkgever,
Naam *Titel*	*Naam* *Titel*
Naam *Titel*	*Naam* *Titel*

Ecocheques / maaltijdcheques / hospitalisatieverzekering / aanvullend pensioenplan

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 (105763)

ECOCHEQUES - Wijziging van de cao van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu

Artikel 1.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder 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 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

Art. 2.
De ondernemingen die op basis van artikel 6 van de cao van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu voor een andere invulling dan de ecocheque hebben gekozen volgens de in dat artikel vermelde procedure blijven deze alternatieve regeling behouden.

Op deze ondernemingen is huidige cao niet van toepassing.

Art.3
Met de loonafrekening van oktober 2011 worden aan alle voltijds tewerkgestelde bedienden ecocheques overhandigd ten belope van een totale waarde van 125 €. De referteperiode begint op 1 april 2011 en eindigt op 30 september 2011.

Vanaf het jaar 2012 worden met de loonafrekening van oktober aan alle voltijds tewerkgestelde bedienden ecocheques overhandigd ten belope van een totale waarde van 250 €. De referteperiode wordt vanaf 1 oktober 2011 van 6 maanden op 1 jaar gebracht en loopt telkens van 1 oktober van een bepaald jaar tot en met 30 september van het daaropvolgend jaar (bij wijze van voorbeeld: voor het jaar 2012: 1 oktober 2011 – 30 september 2012).

In de referteperiode wordt rekening gehouden met de dagen waarvoor de betrokken bediende loon of vakantiegeld heeft gekregen en alle dagen die gelijkgesteld zijn op basis van de CAO nr. 98 inzake de ecocheque. Worden daarenboven ook gelijkgesteld:
- alle dagen van tijdelijke werkloosheid,
- alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens arbeidsongeval wordt betaald,

- maximaal 3 maanden ziekte per referteperiode voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald.
- de volledige periode vaderschapsverlof en geboorteverlof (voorzien in art. 30 §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978);
- alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.

De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt 10 € per ecocheque.

Art. 4 – Pro-rataregeling voor de deeltijdse contracten

Voor de bedienden die deeltijds tewerkgesteld zijn, wordt het bedrag van 125 € overhandigd met het loon van oktober 2011 en van 250 € overhandigd vanaf 2012 aangepast in functie van de tewerkstellingsbreuk.

Art. 5 - Pro-rataregeling voor de in- en uittreders

Voor bedienden die niet gedurende de ganse referteperiode door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, wordt het bedrag van 125 € overhandigd met het loon van oktober 2011 en van 250 € overhandigd vanaf 2012 aangepast pro rata temporis van de periodes gedurende welke zij op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever waren tewerkgesteld tijdens de betreffende referteperiode.

De gewone inactiviteitsdagen vormen geen onderbreking van de in de vorige alinea bedoelde periodes voor zover ze tussen 2 van die periodes liggen. Die dagen moeten in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de duur van de tewerkstellingsperiode."

Art. 6 - Bevestiging van het user-pay principe voor uitzendkrachten:

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden in bediendenfuncties krijgen bovenop het loon waarop zij recht hebben, eveneens ecocheques met de loonafrekening van oktober ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelde. Het bedrag van 125 € overhandigd met het loon van oktober 2011 en van 250 € overhandigd vanaf 2012 wordt aangepast pro rata het aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen in de referteperiode.

Art. 7.- Andere invulling op ondernemingsvlak

Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 15 september 2009 op basis van de CAO van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu ecocheques hebben toegekend kunnen alsnog voor een andere invulling kiezen zonder dat dit een kostenverhoging inhoudt.

Hiertoe kan uitsluitend gekozen worden uit het onderstaand gesloten menu:

7.1.

Invoering van een nieuwe of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen;

7.2.
Invoering van of verbetering van een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen;

7.3.
Loonsverhoging ter waarde van 250 € per jaar, zijnde 13,30 € bruto per maand, voor een voltijds tewerkgestelde bediende (pro rata voor deeltijdsen), alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen;

7.4.
Een combinatie van de 3 bovenstaande mogelijkheden ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen.

De partijen bevelen de ondernemingen die nog niet beschikken over een aanvullend pensioenplan aan om in dit kader te kiezen voor de invoering van een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak.

De keuze uit bovenstaand menu moet op ondernemingsvlak gemaakt worden tegen ten laatste 30 november 2011 via een ondernemings-cao. Ondernemingen zonder syndicale delegatie dienen de gekozen formule mede te delen aan de voorzitter van het paritair comité voor 30 november 2011.

Bij gebrek aan akkoord binnen de onderneming voor 30 november 2011, worden door de werkgever aan de bedienden van de sector eco-cheques toegekend volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 3 tot en met 6 van deze cao en CAO nr. 98 gesloten in de NAR.

Art. 8 - Principe van de recurrentie

Elke vorm van invulling van de koopkracht (ecocheque, hospitalisatieverzekering, aanvullend pensioenplan, loonsverhoging) geldt voor onbepaalde duur.

De waarde van de koopkracht bedraagt vanaf 2011 250 € per jaar alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten die in voorkomend geval verbonden zijn aan ecocheques respectievelijk maaltijdcheques .

Art. 9.

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2011 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Vervoerskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 (105.761)

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen en waarvan de jaarlijkse brutobezoldiging, berekend volgens de criteria van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen zoals deze golden vóór 1 april 2001 (opgenomen in bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst), niet meer bedraagt dan 50 112,92 EUR. Deze loongrens is niet van toepassing op de bedienden die gebruik maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer. Vanaf 1 januari 2012 bedraagt deze loongrens 50 263,26 EUR.

Deze loongrens is gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex van april 2011 (115,10, basis 2004 = 100) en wordt aangepast volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1997 betreffende de koppeling van de wedden aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

HOOFDSTUK II.
Gemeenschappelijk openbaar vervoer

Art. 2. § 1. De tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer wordt berekend en terugbetaald overeenkomstig de bepalingen van hoofdstukken III tot en met VIII van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

§ 2. Wanneer de bediende houder is van een abonnement kan hij ook de

tegemoetkoming genieten voor de afwezigheidsdagen voor zover deze dagen vallen in de geldigheidsperiode van het abonnement en hij de terugbetaling ervan niet kan bekomen.

§ 3. In afwijking van artikel 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies wordt, voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van het treinvervoer, de tussenkomst van de werkgever berekend voor verplaatsingen vanaf 1 kilometer, overeenkomstig de bepalingen van artikel 4, a en b van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies. Wanneer de afstand minder dan 3 km bedraagt wordt, wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, per kilometer een forfaitaire vergoeding toegekend gelijk aan 1/3 van het bedrag voor 3 kilometers. voorkomend in het barema opgenomen in artikel 3 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies, zonder evenwel 75 pct. van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden. Wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, is artikel 4, b van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van toepassing.

§ 4. De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om de mogelijkheid van de derdebetalersregeling te onderzoeken.

HOOFDSTUK III. *Privé-vervoer*

Art. 3. Met uitzondering van de tussenkomst voor het fietsgebruik zoals bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer van de bedienden berekend op basis van de tabel opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Met uitzondering van de tussenkomst voor het fietsgebruik zoals bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer van de bedienden vanaf 1 januari 2012 berekend op basis van de tabel opgenomen in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Deze tabel wordt geïndexeerd op 1 mei 2012 met het percentage waarmee de lonen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1997, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie worden geïndexeerd op deze datum.

Art. 4. § 1. Wanneer de bediende gedurende een gehele kalendermaand gebruik maakt van de fiets voor de volledige afstand tussen zijn verblijfplaats en de

onderneming wordt de tegemoetkoming van de onderneming berekend op 140 pct. van de prijs van de treinkaart op maandbasis.

Wanneer deze afstand minder dan 3 kilometers. bedraagt, wordt per kilometer een forfaitaire vergoeding toegekend gelijk aan één derde van het bedrag voor 3 kilometers voorkomend in het barema.

Indien de werkgever vanwege de bediende misbruik van het stelsel voorzien door dit artikel zou vaststellen, behoudt hij zich het recht voor zijn tegemoetkoming te beperken tot dit voorzien bij artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Indien blijkt dat de regeling voorzien in § 1 van dit artikel tot misbruiken leidt, kan de meest gerede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair comité.

Art. 5. Wanneer de verplaatsing voor een gedeelte of voor de gehele afstand met de fiets gebeurt, wordt de tegemoetkoming van de onderneming beschouwd als een fietsvergoeding.

De werkgever bevestigt jaarlijks, op vraag van de werknemer, de nodige gegevens die het de werknemer mogelijk maken zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.

Art. 6. Voor de toepassing van de artikelen 3 en 4 wordt de berekening van de afstand, in gemeenschappelijk overleg, bepaald in elke onderneming om rekening te houden met de geografische bijzonderheden.

Art. 7. De tegemoetkoming van de onderneming wordt slechts toegekend voor de dagen van aanwezigheid op het werk.

Art. 8. De werkgever kan overgaan tot de verificaties die hij noodzakelijk acht om zijn tegemoetkoming te rechtvaardigen en kan van de werknemer alle documenten bekomen die hiervoor nuttig zijn.

Art. 9. De tegemoetkoming wordt minstens éénmaal per maand vereffend.

HOOFDSTUK IV.
Combinatie openbaar en privé-vervoermiddel

Art. 10. Ingeval de bediende tegelijk gebruik maakt van een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel en van een privé-vervoermiddel zal de tussenkomst voor het openbaar vervoermiddel berekend worden overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst en de tussenkomst voor het privé-vervoermiddel overeenkomstig hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V.
Vervoer georganiseerd door de onderneming

Art. 11. Wanneer het vervoer door de onderneming wordt georganiseerd, voor een gedeelte of voor de gehele afstand, met of zonder financiële deelneming van de werknemer, wordt de tegemoetkoming, berekend op basis van de gehele afstand tussen de verblijfplaats en de onderneming volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verminderd met de kosten die de onderneming draagt voor het vervoer dat zij organiseert.

Deze operatie kan tot geen negatief resultaat leiden.

HOOFDSTUK VI.
Gunstiger regelingen op bedrijfsniveau

Art. 12. Gunstiger regelingen die voordien op bedrijfsniveau bestonden blijven in de bestaande vorm behouden voor de betrokken werknemers.

HOOFDSTUK VII. *Inwerkingtreding en duur*

Art. 13. Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2011 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Zij vervangt zij de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2009, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de vervoerskosten.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk VIII, mobiliteit, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2011-2012.

Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2009 (95.490)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder 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 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

Art. 2. Er wordt aan de bedienden een eindejaarspremie betaald gelijk aan de maandwedde, op voorwaarde dat zij :

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, op het ogenblik van de betaling van de premie;

- op het ogenblik van de betaling van de premie, een desgevallend onderbroken anciënniteit hebben van tenminste zes maanden, voor zover deze periode zich situeert in een periode van 12 maanden vanaf het begin van de tewerkstelling;

- in de onderneming in dienst zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde werkjaar. Voor de bedienden die in de onderneming in dienst zijn getreden na de eerste dag van het beschouwde werkjaar en die de anciënniteitsvoorwaarde zoals hierboven vermeld vervullen, wordt de premie pro rata temporis toegekend.

Art. 3. Het bedrag van de premie mag worden herleid naar rata van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust en van de eerste 30 dagen ziekte of ongeval.

Art. 4. Behoudens andere bepalingen overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald op het einde van het burgerlijk jaar, dit wil zeggen in de maand december.

Art. 5. Bij uitdiensttreding vóór de betaaldatum, uitgezonderd bij ontslag om een dringende reden, wordt ongeacht het soort arbeidsovereenkomst, en voorzover de voorwaarden vermeld onder artikel 2 hierboven vervuld zijn, de eindejaarspremie betaald pro rata temporis op het ogenblik van deze uitdiensttreding.

Art. 6. De op het vlak van de ondernemingen bestaande gunstigere regelingen, alsmede de bestaande toekenningsvoorwaarden inzake betaaldatum, aanwezigheid, anciënniteit en gelijkstelling van afwezigheden blijven behouden.

Art. 7. Met individueel akkoord van de bediende kan een deel of het geheel van de eindejaarspremie worden omgezet naar vrije dagen. Deze omzetting en de modaliteiten ervan moeten bij ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald.

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

Een afschrift van deze ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan het paritair comité.

Art. 8. Het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen kan op deze collectieve arbeidsovereenkomst uitzonderingen toestaan, wanneer daartoe door een onderneming een paritair ingediend verzoek wordt gedaan.

Art. 9. Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk VIII van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2009 - 2010.