2240000 Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux

Vêtement de travail 2
Convention collective de travail des 1er avril 1986 et 10 décembre 1992 (31.471) 2
Plan d'octroi d'avantages liés aux résultats 4
Convention collective de travail du 16 avril 2008 (88.098) modifiée par la convention collective de travail du 28 avril 2009 (92.247) modifiée par la convention collective de travail du 27 juin 2011 (105766) 4
Eco-chèques / chèques-repas / assurance hospitalisation / plan de pension complémentaire 17
Convention collective de travail du 27 juin 2011 (105763) 17
Frais de transport 20
Convention collective de travail du 27 juin 2011 (105.761) 20
Prime de fin d'année 24
Convention collective de travail du 19 juin 2009 (95.490) 24

Vêtement de travail

Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux

Convention collective de travail des 1er avril 1986 et 10 décembre 1992 (31.471)

Pas de force obligatoire

Application des conventions collectives de travail conclues au de la commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

Chapitre 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est d'application aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux et au personnel qu'elles occupent.

Chapitre II. Objet

Art. 2. Elle règle, conformément à l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, l'application des conventions collectives de travail existantes, à la suite de l'institution de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, prévue par l'arrêté royal du 9 juillet 1984.

Chapitre III. Convention collective de travail et autres dispositions applicables à toutes les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

Section 2 . Autres dispositions communes

Art. 6. Le personnel technique d'atelier et le personnel technique de laboratoire occupés dans les mêmes conditions de travail que les ouvriers à qui un vêtement de travail est octroyé, bénéficient également d'un tel vêtement.

Chapitre V. Dispositions finales

Art.8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er avril 1986.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Plan d'octroi d'avantages liés aux résultats

Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux

Convention collective de travail du 16 avril 2008 (88.098) modifiée par la convention collective de travail du 28 avril 2009 (92.247) modifiée par la convention collective de travail du 27 juin 2011 (105766)

Conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé "bonus variable", en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats

Objet

Article 1er. La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national de travail, concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

Champ d'application

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire 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 17 décembre 2001 concernant la classification des fonctions des employés.

Remplacement d'un système existant

Primes

Art. 3. La présente convention remplace la réglementation existante d'avantages liés aux résultats découlant de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 concernant le bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 novembre 2002, remplacée par la convention collective de travail du 17 juin 2005 concernant le bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 septembre 2005, publiée au Moniteur belge le 26 octobre 2005.

Art. 4. Plan d'octroi

A. Groupe de travailleurs concernés

Le plan d'octroi s'applique à tous les employés repris à l'article 2 de la présente convention collective de travail.

Par extension le plan d'octroi s'applique également aux employés intérimaires occupés chez les employeurs qui ressortissent au champ d'application de la présente convention collective de travail et qui fournissent des prestations comme employé et ce selon les règles sociales et fiscales qui leur sont applicables.

B. Période de référence

La période de référence est l'année comptable précédente. Dans le cas échéant cela correspond à l'année calendrier précédente.

La première période de référence relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail est l'année civile 2008 ou, dans le cas échéant, l'année comptable reportée qui commence en 2008 (exemple 1er avril 2008 au 31 mars 2009).

C. Objectifs collectifs à atteindre

L'objectif auquel l'attribution de l'avantage dans cette convention collective de travail est lié est une rentabilité de l'entreprise la plus haute possible durant la période de référence.

Définition de la notion de rentabilité

Pour déterminer la rentabilité de l'entreprise, on se base sur le "ROCE" (return on capital employed) de l'exercice comptable précédent.

Par "ROCE" on entend: le rapport entre le résultat d'exploitation (code 70/64 ou 9901 des comptes annuels statutaires) 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).

D. L'avantage octroyé

1. L'avantage à accorder varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période de référence
Inférieur à 5 p.c.	0

Supérieur ou égal à 5 p.c. et inférieur à 7,5 p.c.	0,5 p.c.
Supérieur ou égal à 7,5 p.c. et inférieur à 12,5 p.c.	0,6 p.c.
Supérieur ou égal à 12,5 p.c. et inférieur à 15 p.c.	0,7 p.c.
Supérieur ou égal à 15 p.c.	1,1 p.c.

Ces pourcentages du salaire individuel brut peuvent être adaptés par convention collective de travail sectorielle, à conclure dans le cadre de la négociation de programmation sectorielle.

1 bis. A partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2009, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2009 (par exemple du 1er avril 2009 au 31 mars 2010), l'avantage à accorder varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période de référence
inférieur à 5 p.c.	0

supérieur ou égal à 5 p.c. et inférieur à 7,5 p.c.	0,9 p.c.
supérieur ou égal à 7,5 p.c. et inférieur à 12,5 p.c.	1,2 p.c.
supérieur ou égal à 12,5 p.c. et inférieur à 15 p.c.	1,5 p.c.
supérieur ou égal à 15 p.c.	2,1 p.c.

Ces pourcentages du salaire individuel brut peuvent être adaptés par convention collective de travail sectorielle, à conclure dans le cadre de la négociation de programmation sectorielle.

1 ter. A partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2012, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2012 (par exemple du 1er avril 2012 au 31 mars 2013), l'avantage à accorder varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période de référence
Inférieur à 5 p.c.	0
Supérieur ou égal à 5 p.c. et inférieur à 7,5 p.c.	0,9 p.c.
Supérieur ou égal à 7,5 p.c. et inférieur à 12,5 p.c.	1,2 p.c.
Supérieur ou égal à 12,5 p.c. et inférieur à 15 p.c.	1,5 p.c.
Supérieur ou égal à 15 p.c. et inférieur à	2,1 p.c.

17,5 p.c.	
Supérieur ou égal à 17,5 p.c. et inférieur à 20 p.c.	2,7 p.c.
Supérieur ou égal à 20 p.c.	3,3 p.c.

Ces pourcentages du salaire individuel brut peuvent être adaptés par convention collective de travail sectorielle, à conclure dans le cadre de la négociation de programmation sectorielle. *(cet article a été ajouté par la CCT 105766 et produit ces effets à partir du 01.04.2012 pour une durée indéterminée)*

2. Modalités de calcul de l'avantage :

Le salaire brut individuel gagné pendant la période de référence est l'appointement brut de l'employé soumis aux cotisations de sécurité sociale et ainsi déclaré à l'Office national de sécurité sociale entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année civile précédente.

Si la période de référence ne correspond pas à l'année civile, le salaire brut de l'employé est l'appointement brut soumis aux cotisations de sécurité sociale et ainsi déclaré à l'Office national de sécurité sociale entre le début et la fin de l'exercice comptable précédent (exemple du 1er avril au 31 mars).

3. Assimilation pour congé de maternité

Les périodes de congé de maternité visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Par conséquent, pour le calcul de l'avantage, il sera tenu compte du salaire brut normal que l'employée aurait perçu si elle n'avait pas été en congé de maternité.

Pour calculer ce qu'aurait perçu l'employée si elle n'avait pas été en congé de maternité, on prend le salaire normal. Le salaire normal comprend aussi la moyenne des primes normales comme contreprestation du travail dont la périodicité ne dépasse pas un mois reçues dans la période de paiement qui précède immédiatement le congé de maternité.

4. Confirmation du principe de proratisation

Vu le calcul en pourcentage de l'avantage sur base du salaire brut individuel, conformément aux paragraphes précédents, l'avantage est automatiquement proratisé en cas de travail à temps partiel ou d'occupation incomplète pendant la période de référence ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail.

5. Licenciement pour motif grave durant la période de référence

L'employé licencié pour motif grave pendant la période de référence perd tout droit à l'avantage.

E. Suivi et contrôle

Suivi :

Les résultats intermédiaires et estimations sur base de la formule ci-avant sont communiqués à la délégation syndicale. A défaut de la délégation syndicale, ils seront communiqués aux travailleurs.

On entend par "résultats intermédiaires et estimations" : les résultats et estimations semestriels.

Contrôle :

Le contrôle permettant de vérifier si les objectifs ont été atteints se fait sur base des

comptes annuels, certifiés par le réviseur d'entreprise.

F. Procédure de contestation

En cas de contestation relative à l'évaluation des résultats, la procédure de concertation suivante sera suivie :

Procédure interne :

La procédure de concertation existante au niveau de l'entreprise sera suivie avec la délégation syndicale. Dans ce cas la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales est applicable.

Procédure externe

Si aucun accord n'est trouvé en interne, les parties feront appel à leurs représentants respectifs et, le cas échéant, suivront la procédure de conciliation prévue au niveau de la commission paritaire afin de résoudre le problème.

A défaut de délégation syndicale, la procédure externe sera appliquée.

G. Le moment et les modalités du paiement

Le moment du paiement :

L'avantage est payé chaque année en même temps que le salaire du mois suivant

l'assemblée générale des actionnaires.

Modalités de paiement

L'avantage est payé individuellement à l'employé par virement bancaire ou de la main à la main selon le règlement existant dans l'entreprise conformément aux dispositions en la matière de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

H. Fiche d'information

Chaque employé reçoit une fiche d'information individuelle suite au paiement de l'avantage, conformément aux obligations réglementaires en la matière. Une fiche d'information sera également remise lorsqu'aucun avantage ne peut être octroyé.

Cette fiche doit au moins mentionner les éléments suivants :

- l'identité du bénéficiaire de l'avantage;

- l'identification claire du plan d'octroi concerné et du lieu où il peut être consulté;

- l'identification de la période de référence concernée;

- pour chaque objectif, les résultats attendus et la méthode utilisée pour vérifier la réalisation des objectifs fixés;

- les modalités de calcul de l'avantage;

- la date de versement de l'avantage;

- la description du traitement (para)fiscal préférentiel.

Modification de la méthode de calcul des objectifs à atteindre

Art. 5. Les entreprises ressortissant au champ d'application de la présente convention collective de travail peuvent uniquement déroger à la méthode de calcul des objectifs à atteindre en formulant une définition adaptée de la notion de "ROCE" en fonction des spécificités de l'entreprise ou du groupe à laquelle elle appartient.

A cet effet elles devront conclure une convention collective de travail, selon le modèle repris en annexe, au niveau de l'entreprise qui est portée à la connaissance du président de la commission paritaire qui la communique aux organisations qui ont signé la présente convention collective de travail et qui est déposée au Greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard à l'échéance d'un tiers de la période de référence en cours.

Traitement socio-juridique

Art. 6. Cet avantage n'ouvre pas d'autre droit que celui du paiement par l'employeur.

Dès lors, l'avantage qui se rapporte à une année bien précise, ne crée aucun droit pour les années suivantes.

Caractère non récurrent

Art. 7. En exécution du caractère non récurrent de l'avantage lié aux résultats, la présente convention collective de travail ne produira aucun autre effet, de sorte qu'après son échéance, elle ne soit pas considérée comme partie intégrante des contrats de travail individuels.

Entrée en vigueur et durée

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

A partir du 1er janvier 2009 elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 17 juin 2005, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, relative au bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 septembre 2005, publié au Moniteur belge du 26 octobre 2005.

Annexe à la convention collective de travail du 16 avril 2008, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé "bonus variable", en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats

Convention collective de travail du ….. relative à ……. d'une définition propre de ROCE pour les employés de la SA ……..

Entre d'une part l'employeur, ... (*nom de la société),*
..... …… (*adresse)*,
…….. *(numéro BCE)*
représentée par..... (*nom*)
agissant en qualité de ..... *(fonction)*.

Et d'autre part les organisations syndicales :

▪..... (nom du syndicat), représenté par ..... (*nom et qualité du permanent syndical*), et ..... (*nom*), délégué syndical;

▪..... (nom du syndicat), représenté par ..... (*nom et qualité du permanent syndical*), et ..... (*nom*), délégué syndical;

▪..... (nom du syndicat), représenté par ..... (*nom et qualité du permanent syndical*), et ..... (*nom*), délégué syndical;

est convenu et accepté ce qui suit :

Article 1er. Objet

Cette convention collective de travail est conclue en application de l'article 5 de la convention collective de travail du 15 avril 2008 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé "bonus variable", en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats.

Art. 2. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à la SA ….. et à tous les employés qu'elle occupe.

Par "employés" on entend : les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 concernant la classification des fonctions des employés.

Art. 3. Définition propre du ROCE

Par dérogation de l'article 4.3, § 2 de la convention collective de travail du … susvisé ……. on entend par ROCE :

Cette définition sera appliquée pour la première fois pour la période de référence du …au…

Art. 4. Autres dispositions de la convention collective de travail du …

Les autres dispositions de la convention collective de travail du … restent intégralement d'application.

Art. 5. Durée et entrée en vigueur

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le .... / .... / ..... .

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention moyennant notification à l'autre partie d'un préavis d'une durée de ……. mois envoyé par recommandé. Le délai de préavis prend cours le .... / .... / ..... (*par exemple le 1er du mois qui suit la notification*).

Si d'application : A partir du …. elle abroge les dispositions de la convention collective de travail du …. relative à ….

ou

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de ……. mois/années. Elle entre en vigueur le .... / .... / ..... et cessera ses effets le .... / .... / ..... .

Si d'application : A partir du …. elle abroge les dispositions de la convention collective de travail du …. relative à ….

Fait à ……. le .... / .... / ..... en ……. exemplaires dont chacune des parties déclare avoir reçu un exemplaire signé. Un exemplaire original signé est destiné au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Un autre exemplaire original signé sera porté à la connaissance du président de la commission paritaire.

Nom(s), signature et titre du représentant de la société

Nom(s), signature et titre du/des représentant(s) de l'organisation syndicale

Nom(s), signature et titre des membres de la délégation syndicale

Eco-chèques / chèques-repas / assurance hospitalisation / plan de pension complémentaire

Convention collective de travail du 27 juin 2011 (105763)

ECO-CHEQUES – Modification de la CCT du 19 juin 2009 relative au menu « pouvoir d'achat ».

Article 1er.
La présente convention collective de travail s'applique 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 17 décembre 2001 concernant la classification des fonctions des employés.

Art. 2
Les entreprises qui, sur base de l'article 6 de la CCT du 19 juin 2009 relative au menu pouvoir d'achat, ont choisi une autre mise en oeuvre que les éco-chèques suivant la procédure prévue par ledit article continuent à appliquer cette formule alternative.

La présente CCT n'est pas d'application pour ces entreprises.

Art. 3.
Lors du paiement du salaire d'octobre 2011, des éco-chèques à concurrence d'une valeur totale de 125 € seront accordés à tous les employés travaillant à plein temps. La période de référence commence le 1er avril 2011 et se termine le 30 septembre 2011.

A partir de l'année 2012, des éco-chèques à concurrence d'une valeur totale de 250 € seront accordés aux employés travaillant à plein temps lors du paiement du salaire d'octobre. A partir du 1er octobre 2011 la période de référence est portée de 6 mois à 1 an et s'étendra chaque fois du 1er octobre d'une année donnée au 30 septembre inclus de l'année suivante (à titre d'exemple : pour l'année 2012 : 1 octobre 2011 – 30 septembre 2012).

Pendant la période de référence, il est tenu compte des jours pour lesquels l'employé concerné a perçu une rémunération ou un pécule de vacances et de tous les jours qui sont assimilés sur base de la CCT n°98 concernant les éco-chèques. Sont en outre assimilés:
- tous les jours de chômage temporaire,
- tous les jours d'absence suite à un accident du travail, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour accident de travail ait été payé pendant la période de référence,

- maximum 3 mois de maladie par période de référence, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour maladie ait été payé pendant la période de référence.
- la période complète de congé de paternité et du congé à l'occasion de la naissance (prévu à l'art. 30 §2 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978);
- tous les jours de maladie durant une période de chômage temporaire.

La valeur nominale maximum de l'éco-cheque est de 10 € par éco-cheque.

Art. 4 – Système de prorata pour les contrats à temps partiel

Pour les employés occupés à temps partiel, le montant de 125 € versé avec le salaire d'octobre 2011 et de 250 € versé à partir de 2012 est adapté en fonction de la fraction d'occupation.

Art. 5 - Système de prorata pour les travailleurs entrants et sortants

Pour les employés qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de 125 € versé avec le salaire d'octobre 2011 et de 250 € versé à partir de 2012 est adapté au prorata des périodes durant lesquelles ils étaient sous contrat de travail auprès de l' employeur pendant la période de référence concernée.

Les jours habituels d'inactivité ne constituent pas des interruptions des périodes visées à l'alinéa précédent dans la mesure où ils se situent entre deux de ces périodes. Ces jours doivent être pris en considération pour la détermination de la durée de la période d'occupation.

Art. 6 Confirmation du principe du « user pay » pour les travailleurs intérimaires

Les intérimaires occupés en tant qu'employés reçoivent, en plus du salaire auquel ils ont droit, également des éco-chèques lors du paiement du salaire d'octobre, à charge de l'agence d'intérim qui les occupait. Le montant de 125 € versé avec le salaire d'octobre 2011 et de 250 € versé à partir de 2012 est adapté au prorata, en fonction du nombre de jours prestés ou assimilés pendant la période de référence.

Art. 7 – Autre mise en œuvre au niveau de l'entreprise

Les entreprises qui en l'absence d'accord pour le 15 septembre 2009, ont accordé des éco-chèques sur la base de la CCT du 19 juin 2009 concernant le menu de pouvoir d'achat, peuvent encore opter pour un autre choix, sans que ceci n'entraîne une augmentation des coûts.

A cet effet, elles choisiront l'une des options suivantes, à l'exclusion de toute autre possibilité:

7.1.

Instauration ou amélioration d'une police existante d'assurance hospitalisation collective d'une valeur de 250 € par an, tous frais et toutes charges patronales compris ;

7.2.
Introduction ou amélioration d'un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise d'une valeur de 250 € par an, tous frais et toutes charges patronales compris ;

7.3.
Augmentation salariale d'une valeur de 250€ par an soit 13,30 € brute par mois pour un employé à temps plein (pro rata pour les temps partiel), tous frais et charges patronales compris ;

7.4.
Une combinaison des 3 possibilités précitées à hauteur de 250 € par an, tous frais et charges patronales compris.

Les parties recommandent aux entreprises qui ne disposent pas encore d'un plan de pension complémentaire d'opter dans ce cadre pour l'instauration d'un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.

L'entreprise doit effectuer son choix parmi le menu ci-dessus pour le 30 novembre 2011 au plus tard, via une CCT d'entreprise. Les entreprises sans délégation syndicales sont tenues de communiquer la formule choisie au président de la commission paritaire pour le 30 novembre 2011 au plus tard.

A défaut d'accord au sein de l'entreprise pour le 30 novembre 2011, les employés du secteur se verront attribuer à charge des employeurs des éco-chèques conformément aux modalités fixées par les articles 3 à 6 inclus de la présente convention et de la CCT n° 98 du CNT.

Art. 8 – Principe de la récurrence

Toutes les formes de concrétisation du pouvoir d'achat (éco-chèque, assurance hospitalisation, plan de pension complémentaire, augmentation salariale) sont à durée indéterminée.

A partir de 2011, la valeur du pouvoir d'achat est de 250 € par an, tous les frais et les charges patronales compris à l'exception des frais administratifs qui sont le cas échéant liés aux éco-chèques respectivement aux chèques-repas.

Art. 9.

La présente convention produit ses effets le 1er avril 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Frais de transport

Convention collective de travail du 27 juin 2011 (105.761)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. 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, dont les appointements annuels bruts, calculés selon les normes de la Société nationale des chemins de fer belges tels qu'ils valaient avant le 1er avril 2001 (repris en annexe 1ère de la présente convention collective de travail), ne dépassent pas 50 112,92 EUR. Ce plafond salarial ne s'applique pas aux employés qui utilisent le transport en commun public. Ce plafond salarial s'élève à partir du 1er janvier 2012 à 50 263,26 EUR.

Ce plafond salarial est lié à la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé d'avril 2011 (115,10, base 2004 = 100) et est adapté selon les dispositions de la convention du 17 juillet 1997 concernant la liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation.

Par "employés" on entend : les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.

CHAPITRE II.
Moyens de transport en commun public

Art. 2. § 1er. L'intervention de l'employeur dans le prix du transport en commun public est calculée et remboursée conformément aux dispositions des chapitres III à VIII inclus de la convention collective de travail n° 19octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil national du travail le 20 février 2009.

§ 2. Lorsque l'employé est détenteur d'un abonnement, il peut également bénéficier de l'intervention pour les jours d'absence pour autant que ces jours tombent dans la période

de validité de l'abonnement et qu'il ne puisse pas en obtenir le remboursement.

§ 3. En dérogation à l'article 4 de la convention collective de travail n° 19octies, l'intervention de l'employeur pour le transport en commun public autre que les chemins de fer, est calculée pour des déplacements à partir d'1 kilomètre, conformément aux dispositions de l'article 4, a et b de la convention collective de travail n° 19octies. Lorsque la distance est inférieure à 3 kilomètres et lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, une indemnité forfaitaire égale à 1/3 du montant pour 3 kilomètres repris au barème mentionné dans l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies est octroyée, sans toutefois excéder 75 p.c. du prix réel du transport. Lorsque le prix est fixé quelle que soit la distance, l'article 4, b de la convention collective de travail n° 19octies est d'application.

§ 4. Les parties signataires recommandent aux entreprises d'examiner la possibilité du régime du tiers payant.

CHAPITRE III. *Moyens de transport privé*

Art. 3. § 1er. A l'exception de l'intervention pour l'utilisation du vélo, telle que prévue à l'article 4 de cette convention collective de travail, la contribution de l'employeur dans les frais de transport privé des employés est calculée sur la base du tableau repris en annexe 2 de la présente convention collective de travail.

§ 2. A l'exception de l'intervention pour l'utilisation du vélo, telle que prévue à l'article 4 de cette convention collective de travail, la contribution de l'employeur dans les frais de transport privé des employés est calculée à partir du 1er janvier 2012 sur la base du tableau repris en annexe 3 de la présente convention collective de travail.

Ce tableau est indexé au 1er mai 2012 avec le pourcentage suivant lequel les salaires sont indexés à cette date selon la convention collective de travail du 17 juillet 1997, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 4. § 1er. Lorsque l'employé utilise la bicyclette, pendant un mois civil entier pour la distance totale entre sa résidence et l'entreprise, l'intervention de l'entreprise est calculée sur 140 p.c. du prix de la carte train sur base mensuelle.

Lorsque cette distance est inférieure à 3 kilomètres, on octroie par kilomètre une

indemnité forfaitaire égale à un tiers du montant pour 3 kilomètres repris au barème.
Si l'employeur constate que l'employé abuse du système prévu au présent article, il se réserve le droit de limiter son intervention à celle prévue à l'article 3 de cette convention collective de travail.

§ 2. S'il apparaît que la disposition prévue dans le § 1er du présent article entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra remettre la question en discussion au niveau de la commission paritaire.

Art. 5. Lorsque le déplacement se fait en partie ou pour l'entièreté de la distance en bicyclette, l'intervention de l'entreprise est considérée comme une indemnité de bicyclette.
L'employeur confirme chaque année, à la demande du travailleur, les données nécessaires permettant au travailleur de démontrer son utilisation de la bicyclette. Ces données comprennent la distance prise en compte, le nombre des jours travaillés et les indemnités payées.

Art. 6. Pour l'application des articles 3 et 4, le calcul de la distance est déterminé de commun accord dans chaque entreprise pour tenir compte des particularités géographiques.

Art. 7. L'intervention de l'entreprise n'est accordée que pour les jours de présence au travail.

Art. 8. L'employeur peut opérer les vérifications qu'il juge nécessaires pour justifier son intervention et peut obtenir du travailleur tous les documents utiles à cet effet.

Art. 9. L'intervention est liquidée au moins une fois par mois.

CHAPITRE IV.
Combinaison moyen de transport public et moyen de transport privé

Art. 10. Lorsque l’employé utilise à la fois un moyen de transport public et un moyen de transport privé, l'intervention pour le moyen de transport public est calculée conformément aux dispositions du chapitre II de la présente convention collective de travail et l’intervention pour le moyen de transport privé est calculée conformément aux dispositions du chapitre III de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V.
Transport organisé par l'entreprise

Art. 11. Lorsque le transport est organisé par l'entreprise en partie ou pour l'entièreté de la distance, avec ou sans participation financière du travailleur, l'intervention, calculée sur la base de la distance entière entre la résidence et l'entreprise selon les dispositions de la présente convention collective de travail, est diminuée des frais supportés par l'entreprise pour le transport qu'elle organise.
Cette opération ne peut pas conduire à un résultat négatif.

CHAPITRE VI.
Régimes plus favorables au niveau des entreprises

Art. 12. Des régimes plus favorables qui préexistaient au niveau des entreprises restent acquis dans la forme existante aux travailleurs concernés.

CHAPITRE VII. *Entrée en vigueur et durée*

Art. 13. La présente convention produit ses effets le 1er mai 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 19 juin 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des employés des métaux non-ferreux, relative aux frais de transport.

Elle remplace les dispositions du chapitre VIII, mobilité, de la convention collective de travail du 27 juin 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des employés des métaux non-ferreux, relative au protocole d’accord sectoriel 2011-2012.

Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 19 juin 2009 (95.490)

Article 1er. 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 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.

Art. 2. Une prime de fin d'année égale au traitement mensuel est allouée aux employés à la condition qu'ils :

- soient sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime;

- puissent se prévaloir, au moment du paiement de la prime, d'une ancienneté d'au moins six mois, éventuellement interrompue mais se situant dans un intervalle de 12 mois à compter de l'entrée en service;

- soient entrés au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré; pour les employés entrés au service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice social et remplissant la condition d'ancienneté susmentionnée, la prime est accordée prorata temporis.

Art. 3. Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident de travail, de repos d'accouchement et des 30 premiers jours de maladie ou d'accident.

Art. 4. Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard à la fin de l'année civile, c'est-à-dire au mois de décembre.

Art. 5. En cas de fin de service avant la date de paiement, excepté en cas de licenciement pour faute grave, la prime est payée prorata temporis au moment de la fin du service, quel que soit le type de contrat de travail et pour autant que les conditions mentionnées à l'article 2 soient remplies.

Art. 6. Les régimes plus favorables ainsi que les conditions d'octroi existant au niveau des entreprises en matière de date de paiement, de présence, d'ancienneté et d'assimilation des absences sont maintenues.

Art. 7. Moyennant l'accord individuel de l'employé, tout ou partie de la prime de fin d'année peut être converti en jours libres. 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

Art. 8. La Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux peut accorder des dérogations à la présente convention collective de travail, sur la base d'une requête introduite paritairement par une entreprise.

Art. 9. La présente convention produit ses effets le 1er janvier 2009 est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle remplace les dispositions du chapitre VIII de la convention collective de travail du 19 juin 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux relative au protocole d’accord sectoriel 2009 - 2010.