

# **Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen**

## *Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2021*

### **Budget**

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 bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

### **Hoofdstuk 1 : Recurrente enveloppe 2022**

Afdeling 1 : Alternatieve invulling 0,4% van de loonmassa

Art. 2. §1. - Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2022 een overdraagbare enveloppe ter beschikking gesteld die gelijk is aan 0,4% van de loonmassa.

§2. - De besteding van deze enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 24 december 2021.

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

§3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, worden de effectieve bruto maandlonen op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4%.

## Afdeling 2: Alternatieve invulling ecocheques

Art. 3. §1. Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 2019 betreffende de ecocheques (registratienummer: 153.812/CO/224), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.

§2. De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per bediende en per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen).

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

§3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, dan blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht.

## Afdeling 3: Alternatieve invulling eenmalige harmonisatiepremie

Art. 4. §1. Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 31 juli 2019 op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 2019 betreffende het budget (registratienummer: 153.811/CO/224) de eenmalige harmonisatiepremie hebben betaald, kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van deze premie.

§2. De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 100 per voltijdse bediende per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen).

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

§3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, wordt de harmonisatiepremie betaald.

Deze premie van € 100 bruto per bediende wordt betaald op 27 december 2021 en op 1 juli 2022, pro rata

het aantal volledige maanden in dienst tijdens de re-ferteperiode van 1 januari tot 30 juni 2021 resp. 2022 en in verhouding tot hun arbeidsregeling voor deeltijdse bedienden.

## Hoofdstuk 2 : Eenmalige enveloppe 2021

### Afdeling 1: Eenmalige premie 2021

Art. 5. §1. De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro, verhoogd met de werkgeverslasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 2, §2 voor de onderhandeling van de recurrente enveloppe 2022.

§2. Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 24 december 2021 niet uitmondt in een akkoord, dient de onderneming aan de bedienden in een forfaitaire bruto-premie van 200 € toe te kennen.

§3. Om gerechtigd te zijn op deze premie dient de bediende met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2021.

De eenmalige premie wordt toegekend pro rata de gewogen gemiddelde tewerkstelling over de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.

De gewogen gemiddelde tewerkstelling wordt bepaald op basis van de dagen die in aanmerking komen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

§4. De premie dient betaald te worden uiterlijk in januari 2022 indien het overleg op ondernemingsvlak niet uitmondt in een bedrijfsakkoord.

### Afdeling 2 : Alternatieve besteding Coronapremie

Art. 6. Bedrijven hebben de mogelijkheid in toepassing van art. 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2021 betreffende Coronapremie-cheques een niet-recurrente alternatieve besteding aan deze premie te geven binnen dezelfde kost.

De bedrijfsspecifieke invulling gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 2, §2 voor de onderhandeling van de recurrente enveloppe 2022.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangezekende brief aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

5

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE AR-  
BEIDSOVEREENKOMST VAN 25 NO-  
VEMBER 2021 BETREFFENDE HET BUD-  
GET**

<b>DE ONDERHANDELING VAN DE EN- VELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK</b>
---

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

**1. Berekening en omzetting**

- a) Indien zowel de werkgevers als alle in de syndicale afvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden of de bedienden in ondernemingen zonder syndicale afvaardiging akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor bedienden of de bedienden zelf op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 0,4 % van de loonmassa van de bedienden. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa wordt begrepen de totaliteit van de effectieve bruto maandlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).
- c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden zonder dat dit aanleiding kan geven tot vergroting van de verschillen met de arbeiders en waarbij zoveel mogelijk ingezet wordt op harmonisering van de statuten. Bij de onderhandelingen zal ook aandacht gaan naar de uitzendkrachten

6

binnen de onderneming.

- d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden overschreden, zodat:
- enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde loonkost van de bedien- den niet hoger mag zijn dan het per- centage van de enveloppe;
  - anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 31 december 2022 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het per- centage van de enveloppe.
- e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe dient er geen rekening gehouden te worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare ba- rema's.

## **2. Onderhandelingsprocedure**

### **2.1. Ondernemingen met syndicale delega- tie**

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhande- ling en uiterlijk op 24 december 2021 moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderne- ming vertegenwoordigde vakbonden ak- koord gaan over een onderhandeling over de besteding van de ondernemingsenve- loppe. In de multi-zetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groeps- niveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhande- len, maar ook over het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de syndicale delegatie van de onderneming vertegenwoordigde vak- bonden akkoord gaan om ondernemings- onderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te

7

zijn ten laatste op 24 december 2021.

- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 24 december 2021.
- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal paritair comité.
- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 24 december 2021 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 januari 2022 de effectieve lonen van de bedienden verhoogd met 0,4 %.

## **2.2. Ondernemingen zonder syndicale delegatie**

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling en uiterlijk op 24 december 2021 moeten zowel de werkgever als alle bedienden van de onderneming akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe. In de multi-zetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde van een akkoord zoals bedoeld in a) dienen de besprekingen volledig afgerond te zijn ten laatste op 24 december 2021.

- 8
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
  - d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een ondernemingsakkoord of in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 24 december 2021.
  - e) Het ondernemingsakkoord zoals bedoeld in d) moet door het paritair comité worden goedgekeurd.  
Een afschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal paritair comité.
  - f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 24 december 2021 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een ondernemingsakkoord of collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 januari 2022 de effectieve lonen van de bedienden verhoogd met 0,4 %.