

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008

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.

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 werklieden die zij tewerkstellen.

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Vervanging van een bestaand plan

Art.3. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bestaande regeling van resultaatsgebonden voordelen zoals ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk van 17 februari 2002, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juli 2005, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2007 betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 2007, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 september 2007.

Art.4. - Toekenningsplan

A. Doelgroep

Het toekenningsplan is van toepassing op alle werklieden 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 arbeider en dit volgens de op hen van toepassing zijnde regels in zake sociale zekerheid en fiscaliteit.

B. Referteperiode

Convention collective de travail du 15 avril 2008

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 1. - 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 du 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 ouvriers qu'elles occupent

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Remplacement d'un système existant

Art. 3. - La présente convention collective de travail remplace la réglementation existante d'avantages liés aux résultats découlant de la convention collective de travail du 19 juin 2001 concernant le bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 février 2002, remplacée par la convention collective de travail du 27 avril 2005, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 juillet 2005, remplacée par la convention collective de travail du 17 avril 2007 concernant le bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 2007, et publiée au Moniteur Belge le 26 septembre 2007.

Art.4. - Plan d'octroi

A. Groupe de travailleurs concernés

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

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

B. Période de référence

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

De eerste referentieperiode die valt onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst is het kalenderjaar 2008 of in voorkomend geval het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2008 (bv. 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 referentieperiode.

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 brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de referentieperiode	Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier gagné pendant la période de référence
Kleiner dan 5 pet.	0	Inférieur à 5 p.e.	0
groter dan of gelijk aan 5 pet. en kleiner dan 7,5 pet	0,9 pet.	supérieur ou égal à 5 p.e. et inférieur à 7,5 p.e.	0,9 p.e.
groter dan of gelijk aan 7,5 pet. en kleiner dan 12,5 pet.	1,2 pet.	supérieur ou égal à 7,5 p.e. et inférieur à 12,5 p.e.	1,2 p.e.
groter dan of gelijk aan 12,5 pet. en kleiner dan 15 pet.	1,5 pet.	supérieur ou égal à 12,5 p.e. et inférieur à 15 p.e.	1,5 p.e.
groter dan of gelijk aan 15%	2,1 pet.	supérieur ou égal à 15 p.e.	2,1 p.e.

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

2. De berekeningswijze van het voordeel:

Het individuele brutoloon verdiend tijdens de referentieperiode is het brutoloon van de werkmán onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en als dusdanig

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

La première période de référence relevant du champ d'application de la présente CCT est l'année civile 2008 ou, dans le cas échéant, l'année comptable reportée qui commence en 2008 (ex. 1^{er} 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:

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

2. Modalités de calcul de l'avantage:

Le salaire brut individuel gagné pendant la période de référence est le salaire brut de l'ouvrier soumis aux cotisations de sécurité sociale et ainsi déclarée

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

F. Procédure van betwisting

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

Interne procédure:

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, gesloten in de nationale arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van toepassing.

Externe procédure

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 werkmans 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 werkmans 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 voorkomen:

- 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 referentieperiode;

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, conclue au sein du Conseil national du travail, 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'ouvrier 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 ouvrier 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 lorsque 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;

aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tussen 1 januari en 31 december van het voorgaande kalenderjaar.

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

3. Gelijksstelling 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 werkneemster zou ontvangen hebben indien ze niet in moederschapsverlof zou geweest zijn.

Om te berekenen wat de werkneemster zou verdiend hebben indien ze niet in moederschapsverlof zou geweest zijn, neemt men het gewone uurloon vermenigvuldigd met het aantal niet gepresteerde uren tijdens de periode van het moederschapsverlof. Het gewone uurloon 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 proratisering.

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 referentieperiode alsook in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

5. Ontslag om dringende reden tijdens de referentieperiode

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

E. Follow-up en contrôle

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.

Contrôle

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'ouvrier est le salaire 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 (ex. 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 la travailleuse aurait perçu si elle n'avait pas été en congé de maternité.

Pour calculer ce qu'aurait perçu la travailleuse si elle n'avait pas été en congé de maternité, on prend le salaire horaire normal multiplié par le nombre d'heures non prestées pendant la période de congé de maternité. Le salaire horaire 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'ouvrier 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

- 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, volgens het model in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, af te sluiten de 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 Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk voor het verstrijken van één derde van de lopende referterperiode.

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

Vanaf 1 januari 2009 vervangt zij de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit

- 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, suivant le modèle en annexe de la présente convention collective de travail, 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 produit 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 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressé au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

A partir du 1^{er} janvier 2009 elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 17 avril 2007, conclue au sien de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative au bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du

van 12 september 2007, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 september 2007.

12 septembre 2007, publié au Moniteur belge du 26 septembre 2007.

CAO van töt vaststelling van een eigen definitie van de ROCE voor de werklieden van de NV

Tussen enerzijds de werkgever, (naamfirma), (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:

Art. 1 - Doel
Deze CAO wordt afgesloten in toepassing van art. 5 van de CAO van 15 april 2008 gesloten in het PC zetting van een bestaand plan betreffende voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van de en '105 töt omgemaamd "De variabele bonus" in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen.

Art. 2 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de NV en op aile werklieden die zij tewerkstelt.

Art. 3 - Eigen definitie ROCE

In afwijking van art. 4.3§2 van hogergenoemde CAO van wordt verstaan onder ROCE:

Deze definitie zal voor de eerste maal worden toegepast voor de referperiode. . . .

Art. 4 - Andere bepalingen van de CAO van

De andere bepalingen van de CAO 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 I I (bijvoorbeeld: de eerste van de maand volgend op de maand van betekening.)

Indien van toepassing: Vanaf heft zij de bepalingen op van de CAO 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 CAO van ... betreffende

0

Opgemaakt te.....op /.... /..... in exemplaren, waarvanelkderondertekenende partijen verklaart een getekend exemplaar ontvangen te hebben. Eén getekend origineel exemplaar zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst CoUectieve Arbeidsbetrekkingen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een ander origineel getekend exemplaar zal ter kennis worden gebracht van de voorzitter van het PC.

(Handtekenineen van aile partijen + titeD

Voor de vakbond(en),

Voor de werkgever,

Naam
Titel

Naam
Titel

Naam
Titel

Naam
Titel



CCT du . . . relative à . . . d'une définition propre de ROCE pour les ouvriers 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 1. Objet

Cette CCT est conclue en application de l'article 5 de la CCT du 15 avril 2008 conclue au sein de la CP 105 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.

Article 2. Champ d'application

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

Article 3. Définition propre du ROCE

Par dérogation de l'article 4.3 §2 de la CCT du ... susvisé..... on entend par ROCE:

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

Article 4. Autres dispositions de la CCT du ...

Les autres dispositions de la CCT du ... restent intégralement d'application.

Article 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 ex. le 1er du mois qui suit la notification).

Si d'application : A partir du elle abroge les dispositions de la CCT 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 CCT 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 du service des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Un autre exemplaire original signé sera portée 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