

9

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE
NON-FERROMETALEN

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES
DES METAUX NON-FERREUX

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2008

Convention collective de travail du 16 avril 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.

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.

Doel

Objet

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.

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 de travail, concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

Toepassingsgebied

Champ d'application

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.

Art.2. - La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi que les employés qu'elles occupent

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

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.

Vervanging van een bestaand plan

Remplacement d'un système existant

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 verkiaard bij koninklijk besluit van 5 november 2002, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2005 betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verkiaard bij koninklijk besluit van 28 september 2005, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 oktober 2005

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. - Toekenningsplan

Art.4. - Plan d'octroi

A. Doelgroep

A. Groupe de travailleurs concernés

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

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

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

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 CCT et qui fournissent des prestations comme employé et ce selon les règles sociales et fiscales qui leur sont applicables.

B. Referteperiode

B. Période de référence

De referteperiode is het voorgaande boekjaar. In voor-

La période de référence est l'année comptable précé-

komend geval valt dit samen met het voorgaande kalenderjaar.

De eerste referentieperiode die valt onder het toepassingsgebied van deze CAO is het kalenderjaar 2008 of in voorkomend geval het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2008 (bv. 1 april 2008 tót 31 maart 2009).

C. Collectief te bereiken doelstellingen

De doelstelling waaraan de toekenning van het voordeel in deze CAO 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 bruto-loon van de bediende verdiend tijdens de referentieperiode
kleiner dan 5 pet.	0
groter dan of gelijk aan 5 pet. en kleiner dan 7,5 pet.	0,5 pet.
groter dan of gelijk aan 7,5 pet. en kleiner dan 12,5 pet.	0,6 pet.
groter dan of gelijk aan 12,5 pet. en kleiner dan 15 pet.	0,7 pet.
groter dan of gelijk aan 15 pet.	1,1 pet.

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

dente. Dans le cas échéant cela correspond à l'année calendrier 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 CCT 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 inférieure 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 pour par convention collective de travail sectorielle, à conclure dans le cadre de la négociation de programmation sectoriel.

2. De berekeningswijze van het voordeel:

Het individuele brutoloon verdiend tijdens de referentieperiode is het brutojaarwedge 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 referentieperiode niet samenvalt met het kalenderjaar, is het brutoloon van de bediende de brutojaarwedge 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. Gelijktelling 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 getalend 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 referentieperiode alsook in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

5. Ontslag om dringende reden tijdens de referentieperiode

De bediende 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:

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 nationale de sécurité sociale entre le 1^{er} 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 nationale de sécurité sociale entre le début et la fin de l'exercice comptable précédent (ex. du 1^{er} 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 contrepartie 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:

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 procedure:

Met de syndicale delegatie zal de op ondernemingsvlak bestaande overlegprocedure gevolgd worden. In dit geval is de cao 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 referentieperiode;
- voor elke doelstelling de verwachte resultaten en de methode gebruikt om na te gaan of de vastgelegde doelstellingen gehaald worden;

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

- 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 Fédérale 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 CAO 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 juni 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden 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.

- 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 publique 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 CCT 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 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 juin 2005, conclue au sien de la Commission paritaire 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.

Bijlage

CAO van tt 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:

Art. 1 - Doel

Deze CAO wordt afgesloten in toepassing van art. 5 van de CAO van 16 april 2008 gesloten in het PC 224 tt 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 CAO 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 - Eieen 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 referteperiode.

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 I.... I..... 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 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

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 Dienst Collectieve 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.

(Handtekeningen van alle partijen + titel)

Voor de vakbond(en),

Voor de werkgever,

Naam
Titel

Naam
Titel

Naam
Titel

Naam
Titel

Annexe

CCT 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 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 224 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 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.

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 1^{er} du mois qui suit la notification).

④

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