

<b>Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid</b>	<b>Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques</b>
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017</b>	<b>Convention collective de travail du 3 juillet 2017</b>
<b>KOOPKRACHT</b>	<b>POUVOIR D'ACHAT</b>
<b>Art. 1. – Toepassingsgebied</b>	<b>Art. 1. – Champ d'application</b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing de ondernemingen en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.	La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.
Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.	Par « employés », on entend les employés masculins et féminins barémisés et barémisables.
<b>Art. 2. – Voorwerp</b>	<b>Art. 2. – Objet</b>
§ 1. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.	§ 1. – Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.
§ 2. – Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.	§ 2. – Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.
§ 3. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.	§ 3. – Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.
<b>Art. 3. – Ondernemingsenveloppe</b>	<b>Art. 3. – Enveloppe d'entreprise</b>
De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden: - van de ondernemingen gelegen in de provincies waar een provinciale collectieve arbeidsovereenkomst in een eindejaarpremie voorziet die gelijk is aan een volledige 13 <sup>de</sup> maand; - van de ondernemingen gelegen in de provincies waar via collectieve arbeidsovereenkomst geen eindejaarspremie wordt voorzien of waar een eindejaarspremie wordt voorzien die lager is dan een volledige 13 <sup>de</sup> maand, en die op hun vlak een eindejaarspremie toekennen die wel evenwaardig	Les dispositions de cet article sont d'application aux employés barémisés et barémisables : - des entreprises situées dans les provinces où une convention collective de travail provinciale prévoit une prime de fin d'année égale à un 13 <sup>ème</sup> mois complet ; - des entreprises situées dans les provinces n'ayant pas prévu par convention collective de travail l'octroi d'une prime de fin d'année ou ayant prévu par convention collective de travail l'octroi d'une prime de fin d'année inférieure à un 13 <sup>ème</sup> mois complet, et qui ont déjà à leur niveau un régime de

<p>is aan of hoger is dan de provinciale/regionale eindejaarspremie, zoals bepaald in artikel 6, § 1 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 29 mei 2017 met registratienummer 140011/CO/209.</p> <p>- van de andere ondernemingen waar er na verhoging van de eindejaarspremie overeenkomstig de provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomst ter zake een positief saldo van 1,1% van de loonmassa overblijft dat besteed kan worden aan een ondernemingsenveloppe.</p>	<p>prime de fin d'année équivalent ou supérieur à la prime de fin d'année provinciale/régionale, tel que mentionnée à l'article 6, § 1 de l'accord national 2017-2018 du 29 mai 2017 avec n° d'enregistrement 140011/CO/209.</p> <p>- des autres entreprises où il restera, après avoir augmenté la prime de fin d'année conformément à la convention collective de travail provinciale/régionale concernée, un solde positif du 1,1% de la masse salariale pouvant affecté à une enveloppe d'entreprise.</p>
<b>A. Bepaling van de enveloppe</b>	<b>A. Détermination de l'enveloppe</b>
<p>De ondernemingen kunnen op 1 juli 2017 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.</p>	<p>Les entreprises peuvent au 1<sup>er</sup> juillet 2017 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.</p>
<p>Onder loonmassa wordt begrepen de totaliteit van de bruto wedden (met inbegrip van de eindejaarspremies, ploegenpremies, overloon, vakantiegeld, enz.) en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever en andere sociale lasten) van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.</p>	<p>Il faut entendre par masse salariale la totalité des appointements bruts (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, le pécule de vacances, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.</p>
<b>B. Procedure voor onderhandeling van de ondernemingsenveloppe</b>	<b>B. Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise</b>
<b>§ 1. – Besteding van de enveloppe</b>	<b>§ 1. – Affectation de l'enveloppe</b>
<p>De besteding van de recurrente enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de verbintenissen opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une concertation paritaire suivant les engagements repris dans l'annexe à la présente convention collective de travail.</p>
<p>De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging voor bedienden is ingesteld:</p>	<p>La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale pour employés est instituée:</p>
<p>a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.</p>	<p>a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale pour employés doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.</p>
<p>In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.</p>	<p>Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.</p>
<p>b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 juni 2017 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 juin 2017, sur une convention collective de travail.</p>

Partijen kunnen voorafgaandelijk tijdens de eerste stap hierboven voor 30 juni 2017 overeenkomen om deze termijn van overleg te verlengen tot ten laatste 30 september 2017. Ook in dit geval moeten de gemaakte afspraken alleszins ingaan op 1 juli 2017.	Les parties peuvent préalablement lors de la première étape ci-dessus se mettre d'accord avant le 30 juin 2017 pour prolonger ce délai de concertation jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard. Dans ce cas les accords intervenus doivent également entrer en vigueur au 1 <sup>er</sup> juillet 2017.
Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door één van de in het Gewestelijk verzoeningsbureau vertegenwoordigde vakbonden.	Pour les entreprises sans délégation syndicale pour employés la convention collective de travail doit être signée par une des organisations syndicales représentées au sein du Bureau de conciliation régional.
Indien er geen akkoord is om te onderhandelen of indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen de bovengenoemde termijnen, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt C.	S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, les appointements mensuels bruts effectifs des employés sont augmentés selon les modalités fixées au point C.
<b>§ 2. – Aanbeveling</b>	<b>§ 2. – Recommandation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden waar nog een verschil bestaat in vergelijking met deze van de arbeiders.</li> <li>- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden en deze van de arbeiders groter worden of dat er nieuwe verschillen worden ingevoerd.</li> <li>- Bij de onderhandelingen zal ook aandacht gaan naar de uitzendkrachten binnen de onderneming.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'enveloppe d'entreprise sera de préférence consacrée à l'amélioration des conditions salariales et de travail des employés là où il existe encore une différence par rapport à celles des ouvriers.</li> <li>- L'affectation de l'enveloppe d'entreprise ne peut en aucun cas entraîner une augmentation des différences entre les conditions salariales et de travail des employés et celles des ouvriers ou ne peut pas créer des nouvelles différences.</li> <li>- Lors des négociations on sera également attentif aux intérimaires au sein de l'entreprise.</li> </ul>
<b>§ 3. – Betwistingen</b>	<b>§ 3. – Litiges</b>
Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het recurrent budget zal onmiddellijk voorgelegd worden aan het Gewestelijk verzoeningsbureau van het Paritair Comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de in §1 genoemde bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.	Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement au Bureau de conciliation régional de la Commission paritaire, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail, visée au §1.
<b>C. Suppletieve regeling</b>	<b>C. Régime supplétif</b>
Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden op 1 juli 2017 verhoogd met 1,1 %, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.	Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés seront augmentés de 1,1 % au 1 <sup>er</sup> juillet 2017, y compris les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent, à moins qu'il n'y existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.
<b>Art. 4. – Alternatieve besteding ecocheques</b>	<b>Art. 4. – Affectation alternative d'éco-chèques</b>
Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei	Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 5 mai 2014 avec

2014 met registratienummer 122032/CO/209.		numéro d'enregistrement 122032/CO/209.
Ondernemingen die EC cheques moeten toekennen op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques		Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de cette convention collective de travail, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.
De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per bediende en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten).		L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par employé et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).
De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde procedure als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe.		La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.
Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de alternatieve besteding van de ecocheques of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, dan blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht		Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'affectation alternative des éco-chèques ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, les éco-chèques existants restent d'application.
<b>Art. 5. – Uitzonderingen inzake de koopkracht</b>		<b>Art. 5. – Exceptions sur le pouvoir d'achat</b>
§ 1. – De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de economische onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De Gewestelijke verzoeningsbureaus zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.		§ 1. – Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de l'augmentation salariale de 1,1% ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les Bureaux régionaux de conciliation sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise.
Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen met de vakbondsafvaardiging voor bedienden de bepalingen inzake koopkracht anders aanwenden. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen zij zich tot de Gewestelijke verzoeningsbureaus wenden om, op aanwijsbare feiten, een afwijking of een herschikking van deze voordelen te bekomen.		Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière de pouvoir d'achat à d'autres fins par le biais de négociations avec la délégation syndicale pour employés. A défaut d'une délégation syndicale pour employés, elles pourront s'adresser aux Bureaux de conciliation régionaux afin d'obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation ou une autre affectation de ces avantages.
§ 2. – De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2017 en 2018. De Gewestelijke verzoeningsbureaus zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.		§ 2. – Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en ce qui concerne l'augmentation salariale de 1,1% ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2017 et 2018. Les Bureaux de conciliation régionaux sont compétents pour régler les éventuels problèmes d'application.
§3. – De ondernemingen die op hun niveau reeds een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hebben die voorziet in loonsverhogingen en/of andere voordelen en waarvoor in de collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk overeengekomen werd dat deze geïmpu-		§3. – Les entreprises ayant déjà conclu à leur niveau une convention collective de travail qui prévoit des augmentations salariales et/ou d'autres avantages et dont la convention collective de travail stipule de façon explicite que ceux-ci sont à imputer sur les dispositions

<p>teerd zouden worden op de bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% of dat de financiering ervan zou gebeuren via een vermindering van de totale kost van het nationaal akkoord, worden vrijgesteld van de toepassing van de bepalingen inzake de koopkracht ten belope van de waarde voorzien in de ondernemings-overeenkomst.</p>	<p>de l'augmentation salariale de 1,1% ou que le financement se ferait via une réduction du coût global de l'accord national, sont libérées de l'application des dispositions en matière de pouvoir d'achat à concurrence de la valeur prévue dans la convention collective de travail d'entreprise.</p>
<p><b>Art. 6. - Duur</b></p>	<p><b>Art. 6. – Durée</b></p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2017. Zij kan opgezegd worden mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.</p>	<p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1 janvier 2017. Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.</p>

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 JULI 2017**

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL DU 3 JUILLET 2017**

**DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP  
ONDERNEMINGSVLAK**

**LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU NIVEAU DE  
L'ENTREPRISE**

De werkgevers- en bediendeorganisaties verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op ondernemingsvlak, bepaald in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Les organisations des employeurs et des employés s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises, qui est fixée à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

**1. Berekening en omzetting**

**1. Calcul et conversion.**

a) Indien zowel de werkgevers als alle in de syndicale afvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor bedienden op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 1,1% van de loonmassa van de bedienden. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale pour employés sont d'accord au niveau de l'entreprise de négocier l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégations syndicales pour employées peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 1,1% de la masse salariale des employés. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

b) Onder loonmassa worden begrepen de effectieve maandelijkse brutowedden (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, het vakantiegeld, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

b) Par masse salariale, on entend les appointements mensuels bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, le pécule de vacances, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

De voor de aanwending gebruikte loonmassa moet alleszins gerelateerd worden aan de voltijds equivalente bedienden in dienst op 1 juli 2017.

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux employés équivalents temps plein en service le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de op ondernemingsvlak bestaande arbeidsvoorwaarden.

c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail existants au niveau de l'entreprise.

Hierbij is het aanbevolen rekening te houden met het volgende:

Il est recommandé de tenir compte de ce qui suit :

- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden waar nog een verschil bestaat in vergelijking met deze van de arbeiders.
- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden en deze van de arbeiders groter worden of dat er nieuwe verschillen worden ingevoerd.
- Bij de onderhandelingen zal aandacht gaan naar de interimarissen.

- L'enveloppe d'entreprise sera de préférence consacrée à l'amélioration des conditions salariales et de travail des employés là où il existe encore une différence par rapport à celles des ouvriers.
- L'affectation de l'enveloppe d'entreprise ne peut en aucun cas entraîner une augmentation des différences entre les conditions salariales et de travail des employés et celles des ouvriers ou ne peut pas créer des nouvelles différences.
- Lors des négociations on sera attentif aux intérimaires.

d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden

d) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé,

overschreden, zodat:

- enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde loonkost van de bedienden niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;
- anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.

- e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe moet er geen rekening gehouden worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de jaarlijkse indexaanpassing en de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

## 2. Onderhandelingsprocedure

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe. In de multizetelondernemingen 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.

In deze fase zal ook overeen gekomen worden om de termijn van overleg desgevallend te verlengen tot ten laatste 30 september 2017.

- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, moeten de gemaakte afspraken vastgelegd worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.

Voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend zijn door minstens één van de in het Gewestelijk verzoeningsbureau vertegenwoordigde vakbondsorganisaties.

- e) Een afschrift van de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de Voorzitter van het nationaal Paritair Comité.

de sorte que:

- d'une part, l'effet récurrent sur le coût salarial moyen des employés ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe;
- d'autre part, la masse salariale pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe

- e) Lors de la négociation relative à l'affectation de l'enveloppe, il ne doit pas être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant de l'indexation annuelle et des barèmes applicables au niveau des entreprises.

## 2. Procédure de négociation

- a) Préalablement à toute négociation, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour employés doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier, mais aussi sur le niveau auquel ces négociations doivent être menées.

Dans cette phase il pourra être convenu de prolonger si nécessaire le délai de concertation jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard.

- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour employés soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise, les négociations peuvent être lancées. Elles doivent être clôturées le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.
- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.

Pour les entreprises sans délégation syndicale la convention collective de travail doit être signée par au moins une des organisations syndicales représentées au sein du Bureau de conciliation régional.

- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au Président de la Commission paritaire nationale.

- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan over de enveloppe of indien tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017 dit overleg niet uitmond in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 juli 2017 de effectieve brutolonen van de bedienden verhoogd met 1,1%.
- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 1,1% au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

### 3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de ondernemingsonderhandelingen over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke termijn geen oplossing gevonden kan worden, wordt een beroep gedaan op de regionale vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en bediendeorganisaties.
- b) Indien de tussenkomst van de regionale vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en bediendeorganisaties geen einde stelt aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal vlak gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel een beroep gedaan worden op een spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).
- c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en bediendeorganisaties in het Gewestelijk verzoeningsbureau moeten in de eerste plaats onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegekende budgettaire enveloppe. Indien dit niet het geval is, wordt het overleg terug binnen het paritair afgesproken kader geplaatst en opnieuw naar de onderneming verwezen. Zo dit wel het geval is, wordt de bemiddeling ten gronde gevoerd.
- d) Indien in de loop van bovengenoemde procedure er een geschil ontstaat over de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde enveloppe, wordt onmiddellijk een beroep gedaan op de tussenkomst van het Gewestelijk verzoeningsbureau.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum van 30 juni 2017 of in voorkomend geval van 30 september 2017 voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.

### 3. Procédure de règlement des litiges

- a) Si les négociations menées par les entreprises au sujet de l'affectation de l'enveloppe à leur niveau donnent lieu à un différend pour lequel aucune solution ne peut être trouvée dans un délai raisonnable, il est fait appel aux représentants régionaux des organisations représentatives des employeurs et des employés.
- b) Au cas où l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des employés ne mettrait pas un terme au différend, la procédure de conciliation normale au niveau régional est suivie. En cas de conflit imminent, on peut toutefois recourir à une procédure d'urgence (conciliation dans les 48 heures).
- c) Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des employés dans le Bureau de conciliation régional doivent tout d'abord examiner si le différend se situe dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. Si ce n'est pas le cas, la concertation est replacée dans le cadre convenu paritairement et est renvoyée vers l'entreprise. En revanche, si c'est le cas, la conciliation est menée sur le fond.
- d) Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe, il est immédiatement fait appel à l'intervention du Bureau de conciliation régional.
- e) A aucun niveau il ne sera autorisé que le délai ultime du 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant du 30 septembre 2017 sera dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.