

PARITAIR COMITÉ 111.3
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW

COMMISSION PARITAIRE 111.3
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET
ELECTRIQUE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

KOOPKRACHT

POUVOIR D'ACHAT

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.

Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7,§1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. (B.S. 24 april 2019)

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Art. 3. Ondernemingsenveloppe

A. Bepaling van de enveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een bedrijfsspecifieke manier invullen via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Onder loonmassa wordt begrepen de bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

Art. 1. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 2. Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, §1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (M.B. 24 avril 2019)

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 3. Enveloppe d'entreprise

A. Détermination de l'enveloppe

Les entreprises peuvent au 1^{er} juillet 2019 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de manière spécifique à l'entreprise par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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

B. Procedure voor onderhandeling van de ondernemingsenveloppe

§ 1. Besteding van de enveloppe

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging

De besteding van de overdraagbare enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de verbintenissen opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de overdraagbare enveloppe verloopt in 2 stappen:

1. Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een bedrijfsspecifieke 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 op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

2. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2019 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

Partijen kunnen voorafgaandelijk tijdens de eerste stap hierboven en voor 30 september 2019 overeenkomen om deze termijn van overleg te verlengen. Ook in dit geval moeten de gemaakte afspraken alleszins ingaan op 1 juli 2019.

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

De besteding van de overdraagbare enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald volgens de principes van berekening en omzetting opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

B. Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise

§ 1. Affectation de l'enveloppe

Entreprise avec une délégation syndicale

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.

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation de l'enveloppe récurrente s'effectue en 2 étapes:

1. Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.

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.

2. S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 septembre 2019, moyennant une convention collective de travail.

Les parties peuvent préalablement lors de la première étape ci-dessus se mettre d'accord avant le 30 septembre 2019 pour prolonger ce délai de concertation. Dans ce cas les accords intervenus doivent également entrer en vigueur au 1er juillet 2019.

Entreprises sans délégation syndicale

L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise selon les principes de calcul et de conversion repris dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

De besteding van de overdraagbare enveloppe dient

- ofwel goedgekeurd te worden door het paritair comité
- ofwel vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten uiterlijk op 30 september 2019. Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.

De onderneming die een goedkeuring van haar bedrijfsspecifieke besteding van de overdraagbare enveloppe vraagt, dient bij de voorzitter van het nationaal paritair comité vóór 1 oktober 2019 een dossier in te dienen met toelichting over:

- de omvang van de ondernemingsenveloppe ondersteund met de stavingstukken zoals de jaarrekeningen of loonlastattesten
- de wijze van bedrijfsspecifieke besteding en de totale omvang van de kosten hieraan besteed
- de wijze waarop de werknemers geraadpleegd en betrokken werden bij het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.

Het paritair comité behandelt de dossiers uiterlijk tegen 31 oktober 2019 en spreekt zich op een gemotiveerde wijze uit over het dossier.

Het paritair comité kan voor de behandeling van deze dossiers een werkgroep oprichten waarvan het doel, de samenstelling en de werkingsregels vastgelegd worden in de notulen van de vergadering van het paritair comité.

§ 2. Aanbeveling

De sociale partners bevelen aan om bij de invulling van de ondernemingsenveloppe absolute voorrang te geven aan de harmonisering van die loon- en arbeidsvoorwaarden waar er nog een verschil bestaat tussen arbeiders en bedienden en in geen geval bestaande verschillen te vergroten of nieuwe verschillen in te voeren.

§ 3. Betwistingen

Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het overdraagbaar budget zal voorgelegd worden aan de gewestelijke paritaire sectie van het paritair comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

L' affectation de l'enveloppe récurrente doit

- soit être approuvée par la commission paritaire,
- soit faire l'objet d'une convention collective de travail, qui doit être conclue au plus tard le 30 septembre 2019. Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

L'entreprise qui demande l'approbation de l'affectation de manière spécifique à l'entreprise de l'enveloppe récurrente doit soumettre au président du Comité mixte national un dossier avec explication avant le 1^{er} octobre 2019. L'explication concerne :

- la taille de l'enveloppe d'entreprise appuyée par des pièces justificatives telles que les comptes annuels ou des certificats de charges salariales
- le mode d'affectation de manière spécifique à l'entreprise et le coût total qui y est consacré
- la façon dont les employés ont été consultés et informés dans la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise .

La commission paritaire examine les dossiers au plus tard le 31 octobre 2019 et donne son avis motivé sur le dossier.

La commission paritaire peut constituer un groupe de travail chargé de traiter ces dossiers, dont l'objet, la composition et les règles de fonctionnement sont inscrites dans le procès-verbal de la réunion de la commission paritaire.

§ 2 Recommandation

Les interlocuteurs sociaux recommandent que, dans la mise en œuvre de l'enveloppe d'entreprise, la priorité absolue soit accordée à l'harmonisation des conditions salariales et de travail lorsqu'il existe encore une différence entre les ouvriers et les employés et qu'en aucun cas les différences existantes ne peuvent être augmentées ou de nouvelles différences introduites.

§ 3. Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement à la section paritaire régionale de la Commission paritaire, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

C. Suppletieve regeling

De werkelijke bruto uurlonen van de arbeiders worden verhoogd met 1,1 % op 1 juli 2019;

- indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 september 2019 of de later overeengekomen datum niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of
- bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.

De niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies worden eveneens verhoogd met 1,1 % op 1 juli 2019, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.

De verhoging ten belope van 1,1% wordt toegepast voor de indexering.

Art. 4. - Alternatieve besteding ecocheques

Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 april 2015, geregistreerd onder het nummer [123960/CO/111](#).

Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques

De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per arbeider en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten).

De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde procedure en timing als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe.

C. Régime supplétif

Tous les salaires horaires bruts réels des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2019 ;

- si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 30 septembre 2019 ou la date convenue ultérieurement ou
- en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise .

Les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent seront aussi augmentées de 1,1% au 1^{er} juillet 2019, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.

L'augmentation de 1,1 % est appliquée avant l'indexation.

Art. 4. - Affectation alternative d'éco-chèques

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 14 avril 2014, rendue obligatoire par l'arr[êté] royal du 28 avril 2015 enregistrée sous le numéro [123960/CO/111](#).

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.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par ouvrier et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise

Art. 5. – Uitzonderingen inzake de koopkracht

§ 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 onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De Gewestelijke Paritaire Secties 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. Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen de bepalingen inzake koopkracht anders aanwenden.

§ 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 2019 en 2020. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

§ 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 geïmputeerd 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 equivalent aan de waarde voorzien in de ondernemingsovereenkomst.

Art. 6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 juli 2019.

Zij kan opgezegd worden mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

Art. 5. – Exceptions sur le pouvoir d'achat

§ 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 d'accorder ces avantages. Les Sections paritaires régionales 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. Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière de pouvoir d'achat à d'autres fins par le biais de négociations.

§ 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 2019 et 2020. Les Sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuels problèmes d'application.

§ 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 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.

Art. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2019.

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.

**DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP
ONDERNEMINGSVLAK**

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

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

Les représentants des employeurs et des ouvriers au niveau national, provincial et local s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises.

1. Berekening en omzetting

1. Calcul et conversion

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

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

b) Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

b) Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, 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 arbeiders in dienst op 1 juli 2019.

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux ouvriers équivalents temps plein en service le 1^{er} juillet 2019.

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.

d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden overschreden, zodat:

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

- enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde uurloonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;
- anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag

- d'une part, l'effet récurrent sur le salaire horaire moyen des ouvriers ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe;
- d'autre part, la masse salariale pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 ne peut, suite à

stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.

l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'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 barema's.

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 des barèmes applicables au niveau des entreprises.

2. Onderhandelingsprocedure

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming 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 kan ook overeen gekomen worden om de termijn van overleg, die door de sociale partners werd vastgelegd op 30 september 2019 te verlengen. In elk geval zal een eventueel gesloten akkoord moeten ingaan op 1 juli 2019.

- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 30 september 2019 of de later overeengekomen datum.
- 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.
- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.

2. Procédure de négociation

- a) Préalablement à toute négociation, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise 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, dont l'échéance a été fixée par les interlocuteurs sociaux sectoriels au 30 septembre 2019. Dans tous les cas, les accords intervenus doivent entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2019.

- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 30 septembre 2019 au plus tard, ou le cas échéant la date convenue ultérieurement.
- 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.
- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de onderhandelingen op ondernemingsvlak over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke termijn geen oplossing gevonden kan worden, wordt beroep gedaan op tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.
- b) Indien de tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties geen einde stelt aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal vlak gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op de spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).
- c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van het regionaal verzoeningsbureau dienen in de eerste plaats te 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 inzake de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde enveloppe, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van het Regionale paritaire sectie van het Paritair Comité.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum 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 ouvriers.
- b) Au cas où l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers 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 la procédure d'urgence (conciliation dans les 48 heures).
- c) Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers du 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 de la Section paritaire régionale de la Commission paritaire.
- e) A aucun niveau il sera autorisé que le délai ultime ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.