



ERRATUM

**Commission paritaire pour employés des fabri-
cations métalliques**

**CCT n° 153162/CO/209
du 05/07/2019**

Correction du texte français :

- L'article 5, § 1er, second alinéa doit être corrigé comme suit : « Ces primes sectorielles de fin d'année seront portées de 1,18 p.e. à 1,77 p.c. pour la prime de fin d'année payable en 2019 et à 2,36 p.c. pour la prime de fin d'année payable en 2020. »

Correction dans les deux langues :

- Le dernier article de la CCT, et ceci dans les deux langues, doit être renuméroté « 7 ».

Correction du texte français :

- A l'annexe à la CCT, point 1., a), « délégation syndicale ouvrière » doit être remplacé par « délégation syndicale **pour les employés** ».
- A l'annexe à la CCT, point 3., a), b) et c), « organisations représentatives des employeurs et des employés » doit être remplacé par « organisations représentatives des employeurs et des **travailleurs** ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de bedienden der me-
taalfabrikatennijverheid**

**CAO nr. 153163/CO/209
van 05/07/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 5, § 1, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « Ces primes sectorielles de fin d'année seront portées de 1,18 p.e. à 1,77 p.c. pour la prime de fin d'année payable en 2019 et à 2,36 p.c. pour la prime de fin d'année payable en 2020. »

Verbetering in beide talen :

- Laatste artikel van de CAO moet « 7 » her-nummerd worden.

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In de bijlage van de CAO, punt 1., a) moet « délégation syndicale ouvrière » vervangen worden door « délégation syndicale **pour les employés** ».
- In de bijlage van de CAO, punt 3., a), b) en c) moet « organisations représentatives des employeurs et des employés » vervangen worden door « organisations représentatives des em-
ployeurs et des **travailleurs** ».

Beslissing van

13 -02- 2020

PARITAIR COMITÉ 209
BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATENNIJVERHEID

COMMISSION PARITAIRE 209
LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES

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 ondernemingen en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.

Onder "bedienden" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden kan in paritair overleg het toepassingsgebied uitgebreid worden tot niet-gebaremiseerde en niet-baremiseerbare bedienden en dit volgens de volgende procedure in 2 stappen:

1. Zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden moeten akkoord gaan om een bespreking aan te gaan met betrekking tot een eventuele uitbreiding van het hogervermelde toepassingsgebied.
2. Als en slechts als zij hierover akkoord gaan, moeten zij vervolgens akkoord gaan over de omschrijving van het toepassingsgebied van de ondernemingsenveloppe en/of loonsverhoging.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden is het toepassingsgebied conform de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen.

Deze bovenvermelde procedure en beslissing kunnen gevolgd en genomen worden, hetzij vóór, hetzij tijdens, hetzij na de procedure voorzien in artikel 3. Deze procedure en beslissing dient gevolgd en genomen te worden vóór 30 september 2019 of de overeengekomen latere datum.

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. 1. Champ d'application

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.

Par "employés", on entend : les employés masculins et féminins barémisés et barémisables.

Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale pour les employés, le champ d'application peut être étendu aux employés non-barémisés et non-barémisables et ce selon la procédure suivante en 2 étapes:

1. Tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentés au sein de la délégation syndicale pour les employés doivent convenir d'engager une discussion en vue d'une éventuelle extension du champ d'application susmentionné.
2. Si et seulement s'ils sont d'accord, ils doivent alors s'entendre sur la définition du champ d'application de l'enveloppe d'entreprise et/ou de l'augmentation salariale.

Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le champ d'application est conforme aux accords ou pratiques existants au niveau de l'entreprise.

Cette procédure et cette décision sous-mentionnées peuvent être suivie et prise, soit avant, soit pendant, soit après celle prévue à l'article 3. Cette procédure et cette décision doivent être suivie et prise avant le 30 septembre 2019 ou la date ultérieure convenue.

Art. 2. Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal du 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. 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 recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

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

B. Procedure voor onderhandeling van de ondernemingsenveloppe

§ 1. Besteding van de enveloppe

De ondernemingsenveloppe kan gedifferentieerd ingevuld worden volgens groepen van bedienden of op individueel vlak en dit volgens de onderstaande procedure.

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging

De besteding van de recurrente 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 recurrente enveloppe verloopt in 2 stappen:

Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden 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.

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

Partijen kunnen 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 recurrente enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald volgens de principes van berekening en omzetting opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. Enveloppe d'entreprise

A. Détermination de l'enveloppe

Les entreprises peuvent au 1er 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 bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sur-salaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

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

§ 1. Affectation de l'enveloppe

L'enveloppe de l'entreprise peut être remplie différemment selon les groupes d'employés ou à un niveau individuel et ce selon la procédure ci-dessous.

Entreprises 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:

Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale pour les employés 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.

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 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 recurrente 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 recurrente 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 verbonden;
- 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 waarvoor 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 recurrent budget zal voorgelegd worden aan de gewestelijke paritaire sectie van het Paritair Comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

C. Suppletieve regeling

De effectieve bruto maandweden van de bedienden worden verhoogd met 1,1 % op 1 juli 2019:

- indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 september 2019 of de overeengekomen latere datum niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of
- bij gebrek aan goedkeuring door het Paritair Comité van

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 de la Commission Paritaire nationale un dossier avec explication avant le 1er 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 impliqués dans la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise .

La Commission Paritaire examine les dossiers au plus tard pour 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. Régime supplétif

Tous les appointements mensuels bruts des employés seront augmentés de 1,1 % au 1er 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

het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.

la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise .

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.

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

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

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

Art. 4. - Alternatieve besteding van ecocheques

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

Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017, geregistreerd onder het nummer 140871/CO/~~2017~~

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 3 juillet 2017 enregistrée sous le numéro 140871/CO/~~2017~~

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

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 en timing als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemings-enveloppe.

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 bij aanwending van de loonmarge voor sectorale eindejaarspremies

Art. 5. Exceptions pour l'affectation de la marge salariale aux primes sectorielles de fin d'année

§1. In afwijking van artikel 3 wordt de maximale loonmarge van 1,1 % aangewend voor de verhoging van de sectorale eindejaarspremie voor de ondernemingen die gelegen zijn in de provincies Namen, Henegouwen, Luxemburg en Luik.

§1. Par dérogation à l'article 3, la marge salariale maximale de 1,1 % est utilisée pour augmenter la prime sectorielle de fin d'année pour les entreprises situées dans les provinces de Namur, Hainaut, Luxembourg et Liège.

Deze provinciale sectorale eindejaarspremies zullen verhoogd worden tot 1,77 % voor de eindejaarspremie te betalen in 2019 en tot 2,36 % voor de eindejaarspremie te betalen in 2020.

Ces primes sectorielles de fin d'année seront portées ~~de 1,18 %~~ à 1,77 % pour la prime de fin d'année payable en 2019 et à 2,36 % pour la prime de fin d'année payable en 2020.

De provinciale collectieve arbeidsovereenkomsten over de eindejaarspremie zullen in deze zin aangepast worden.

Les conventions collective de travail provinciales relatives à la prime de fin d'année seront adaptées dans ce sens.

De ondernemingen die niet de volledige 1,1 % moeten aanwenden om de minimale sectorale provinciale eindejaarspremies te kunnen garanderen, dienen het saldo te besteden aan een recurrente ondernemingsenveloppe conform artikel 3.

Les entreprises qui n'ont pas dû utiliser la totalité du 1,1 % afin de pouvoir garantir les primes sectorielles minimales provinciales de fin d'année doivent consacrer le solde à une enveloppe d'entreprise récurrente conformément à l'article 3.

Bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het Paritair Comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden verhoogd met het overblijvende saldo.

A défaut d'une convention collective de travail ou en l'absence d'approbation par la Commission Paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, les appointements mensuels bruts d'employés sont augmentés du solde restant.

§ 2. In afwijking van artikel 3 wordt 0,34 % van de maximale loonmarge van 1,1 % aangewend voor de verhoging van de sectorale eindejaarspremie voor de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie Vlaams-Brabant, de provincie Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De minimale sectorale eindejaarspremie bedraagt voor deze ondernemingen 8,33 % van de jaarlijkse brutowedde voor de eindejaarspremies betaald vanaf 2019.

De collectieve arbeidsovereenkomst tot toekenning van een eindejaarspremie in de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal in deze zin aangepast worden.

Het saldo van 0,76 % van de maximale loonmarge dient besteed te worden aan een recurrente ondernemingsenveloppe conform artikel 3.

De ondernemingen die niet de volledige 0,34 % moeten aanwenden om de minimale sectorale eindejaarspremie te kunnen garanderen, dienen bijkomend het niet gebruikt saldo te besteden aan deze recurrente ondernemingsenveloppe.

Bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het Paritair Comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden verhoogd met het overblijvend saldo waarvan sprake in de vorige alinea.

Art. 6. 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 economische onmogelijkheid bevinden om 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.

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.

§ 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 verzoeningsbureaus zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoelijkheden te regelen.

§ 2. Par dérogation à l'article 3, 0,34 % de la marge salariale maximale de 1,1 % est utilisée pour augmenter la prime sectorielle de fin d'année pour les entreprises situées dans la province du Brabant flamand, la province du Brabant wallon et dans la région de Bruxelles-Capitale.

La prime sectorielle minimale de fin d'année pour ces entreprises est de 8,33 % de la rémunération annuelle brute pour les primes de fin d'année payables à partir de 2019.

La convention collective de travail relatives à l'octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la région de Bruxelles-Capital sera adaptée dans ce sens.

Le solde de 0,76 % de la marge salariale maximale doit être consacré à une enveloppe d'entreprise récurrente conformément à l'article 3.

Les entreprises qui n'ont pas dû utiliser la totalité du 0,34 % afin de pouvoir garantir la prime sectorielle minimale de fin d'année doivent consacrer en plus le solde non utilisée à l'enveloppe d'entreprise récurrente.

A défaut d'une convention collective de travail ou en l'absence d'approbation par la Commission Paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, les appointements mensuels bruts d'employés sont augmentés du solde restant visé au paragraphe précédent.

Art. 6. 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 économique d'accorder ces avantages.

Les Bureaux régionaux de conciliation sont chargés 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 avec la délégations 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. 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 Bureaux régionaux de conciliation 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 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 ten belope van de waarde voorzien in de ondernemingsovereenkomst.

§ 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. 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. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er 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.

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE OVEREENKOMST
KOOPKRACHT VAN 5 JULI 2019**

**DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP
ONDERNEMINGSVLAK**

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.

1. Berekening en omzetting

a) Indien zowel de werkgevers als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun vakbondsafvaardiging 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.

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

De voor de aanwending gebruikte loonmassa moet alleszins gerelateerd worden aan de voltijds equivalente bedienden in dienst op 1 juli 2019.

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

d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden 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 2019 tot 31 december 2020 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 dient er geen rekening gehouden te worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 5 JUILLET 2019**

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

Les représentants des employeurs et des employés 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. Calcul et conversion

a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale pour les employés 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 employés. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

* pour les employés

b) Par masse salariale, on entend les salaires 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).

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

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

- d'une part, l'effet récurrent sur le coût salariale moyen des employés ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe;
- d'autre part, la masse salariale pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 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 des barèmes applicables au niveau des entreprises.

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 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 voor bedienden 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 overeengekomen latere 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 het nationaal Paritair comité.

3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de onderhandelingen 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

2. Procédure de négociation

- a) Préalablement à toute négociation, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour les 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 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 1er juillet 2019.

- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour les employés 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 ultérieure convenue.
- 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. Procédure de règlement des litiges

- a) Si les négociations menées au sujet de l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise 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.
travailleurs
- 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
** travailleurs*

verzoeningsprocedure op gewestelijk 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 Gewestelijk 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 Gewestelijk verzoeningsbureau.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.

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 ^{*}employés 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.
** travailleurs*
- 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 sera autorisé que le délai ultime ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.