

PARITAIR COMITÉ 111 voor de METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW	COMMISSION PARITAIRE 111 des CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE
Paritaire sectie 111.03 (Monteerders)	Section Paritaire 111.03 (Monteurs)
Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021	Convention collective de travail du 6 décembre 2021
KOOPKRACHT	POUVOIR D'ACHAT
Artikel 1. Toepassingsgebied	Article 1. Champ d'application
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en 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.	La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des fabrications métalliques.
Artikel 2. voorwerp	Article 2. objet
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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.	Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 30 juillet 2021 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.
Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.	Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
Artikel 3. Ondernemingsenveloppe 2022	Article 3. Enveloppe d'entreprise 2022
A. BEPALING VAN DE ENVELOPPE	A. DETERMINATION DE L'ENVELOPPE
De ondernemingen kunnen op 1 januari 2022 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4 % van de loonmassa op een bedrijfsspecifieke manier invullen via een recurrente enveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.	Les entreprises peuvent au 1 ^{er} janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4% de la masse salariale de manière spécifique à l'entreprise par le biais d'une enveloppe récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.
Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurloonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).	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 besteding van de recurrente enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de verbintenissen opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.	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.
B. PROCEDURE	B. PROCEDURE
§ 1. Besteding van de enveloppe	§ 1. Affectation de l'enveloppe
Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging	Entreprises avec une délégation syndicale
De procedure voor de onderhandelingen binnen de onderneming over de besteding van de recurrente enveloppe verloopt in 2 stappen:	La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation de l'enveloppe récurrente s'effectue en 2 étapes :
1. Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de	1. Préalablement, tant l'employeur que toutes les

<p>werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een bedrijfsspecifieke besteding van de enveloppe. In de multizetel ondernemingen 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>organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de manière spécifique à 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.</p>
<p>2. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 15 januari 2022 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>2. S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 janvier 2022, moyennant une convention collective de travail.</p>
<p>Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging</p>	<p>Entreprises sans délégation syndicale</p>
<p>In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging dient de besteding van de recurrente enveloppe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ofwel goedgekeurd te worden door het paritair comité, - ofwel vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten uiterlijk op 15 januari 2022. Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité. 	<p>Dans les entreprises sans délégation syndicale l'affectation de l'enveloppe récurrente doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 15 janvier 2022. Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.
<p>§ 2. Betwistingen</p>	<p>§ 2. Litiges</p>
<p>Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het recurrente budget zal voorgelegd worden aan de gewestelijke paritaire sectie van het paritair comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>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.</p>
<p>C. SUPPLETIEVE REGELING RECURRENTE ENVELOPPE</p>	<p>C. REGIME SUPPLETIF ENVELOPPE RECURRENTE</p>
<p>Indien de recurrente enveloppe niet bedrijfsspecifiek ingevuld wordt, dan zullen de effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de arbeiders worden verhoogd met 0,4 % op 1 januari 2022.</p>	<p>Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie l'entreprise tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.</p>
<p>De niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies worden eveneens verhoogd met 0,4 % op 1 januari 2022, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.</p>	<p>Les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent seront aussi augmentées de 0,4% au 1^{er} janvier 2022, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.</p>
<p>Artikel 4. Retro-activiteitspremie 2021</p>	<p>Article 4. Prime de rétroactivité 2021</p>
<p>De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro, te verhogen met de werkgeverslasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen overeenkomstig de procedure voorzien voor de ondernemingsenveloppe 2022.</p>	<p>Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrente de 200 euros, à augmenter des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue pour l'enveloppe d'entreprise 2022.</p>
<p>Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 15 januari 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding dient de onderneming aan de arbeiders in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire bruto-premie van 200 € toe te kennen.</p>	<p>Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 15 janvier 2022 ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, l'employeur doit octroyer une prime brute forfaitaire de 200 € aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.</p>
<p>Om gerechtigd te zijn op deze premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2021 en minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in een referentieperiode van 1 januari 2021 tot en met 30 november</p>	<p>Pour avoir droit à cette prime, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021 et avoir travaillé au moins 60 jours de travail effectifs au cours d'une période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021.</p>

2021.	
De premie wordt toegekend pro rata de effectieve tewerkstellingsbreuk van de arbeider op datum van 30 november 2021. De voorwaarde van 60 effectieve arbeidsdagen wordt eveneens pro rata toegepast.	La prime est attribuée au prorata de la fraction d'occupation effective de l'ouvrier à la date du 30 novembre 2021. La condition de 60 jours de travail effectifs est également appliquée au prorata.
De premie wordt toegekend pro rata het aantal maanden verbonden met een arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode. De voorwaarde van 60 effectieve arbeidsdagen wordt eveneens herleid pro rata het aantal maanden dat de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden was tijdens de referentieperiode.	La prime est attribuée au prorata du nombre de mois liés à un contrat de travail au cours de la période de référence. La condition de 60 jours de travail effectifs est également réduite au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'ouvrier a été lié à un contrat de travail au cours de la période de référence.
Het resultaat van de pro-rata berekeningen wordt afgerond op het hogere tiental.	Le résultat des calculs au prorata est arrondi à la dizaine supérieure.
De premie dient betaald te worden in december 2021. De premie wordt uiterlijk in januari 2022 betaald indien het overleg op ondernemingsvlak niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.	La prime doit être versée en décembre 2021. La prime doit être versée au plus tard en janvier 2022 si la consultation au niveau de l'entreprise n'aboutit pas à 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.
Artikel 5. Alternatieve besteding ecocheques	Article 5. Affectation alternative d'écochèques
Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014, geregistreerd onder het nummer 123960/CO/111.	Le système sectoriel des écochèques est réglé par la convention collective de travail du 14 avril 2014 enregistrée sous le numéro 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	Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de cette convention collective de travail, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des écochèques.
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).	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).
De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde procedure en timing als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe 2022.	La négociation sur l'affectation alternative des écochèques se déroule selon la même procédure et le même timing que ceux prévus pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise 2022.
Artikel 6. Uitzonderingen inzake de koopkracht	Article 6. Exceptions sur le pouvoir d'achat
§ 1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging 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.	§ 1. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière d'augmentation salariale 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.
Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen de bepalingen inzake koopkracht anders aanwenden.	Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière de pouvoir d'achat à d'autres fins par le biais de négociations.
§ 2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging	§ 2. Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en ce qui concerne l'augmentation

<p>zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2021 en 2022. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.</p>	<p>salariale ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2021 et 2022. Les Sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuels problèmes d'application.</p>
<p>§ 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 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.</p>	<p>§ 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 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>Artikel 7. Duur</p>	<p>Article 7. Durée</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 6 december 2021.</p>	<p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 6 décembre 2021.</p>
<p>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>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>

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 van de recurrente enveloppe

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 0,4 % van de loonmassa van de arbeiders. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

b) Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurloonen (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 arbeiders in dienst op 1 januari 2022.

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 uurloonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;
- anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2022 tot 31 december 2022 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.

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

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. Calcul et conversion de l'enveloppe récurrente

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 0,4 % de la masse salariale des ouvriers. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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 afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux ouvriers équivalents temps plein en service le 1^{er} janvier 2022.

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 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 2022 au 31 décembre 2022 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 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.

- 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 15 januari 2022.
- 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.

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.

- 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 15 janvier 2022 au plus tard.
- 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 de Regionale paritaire sectie van het Paritair Comité.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum 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 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 ne sera autorisé que le délai ultime soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.