



ERRATUM

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

**CCT n° 169672/CO/209
du 17/11/2021**

Correction du texte français :

- Au point B, § 1^{er} de l'article 3, « Entreprise » doit être remplacé par « Entreprises ».
- L'article 3, C, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie de manière spécifique à l'entreprise, tous les appointements mensuels bruts **effectifs** des employés seront augmentés de 0,4 p.c. au 1er janvier 2022. »
- Le début de l'article 6, § 1^{er} doit être corrigé comme suit : « Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de ~~l'~~**d'**augmentation salariale de 0,4p.c. ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les bureaux de conciliation régionaux sont chargés de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles **ils** doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise. (...) »
- Le point 3, d) de l'annexe à la CCT doit être corrigé comme suit : « Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe **au niveau de l'entreprise**, il est immédiatement fait appel à l'intervention du Bureau de conciliation régional. »

ERRATUM

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

**CAO nr. 169672/CO/209
van 17/11/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In punt B, § 1 van artikel 3 moet « Entreprise » vervangen worden door « Entreprises ».
- Artikel 3, C, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie de manière spécifique à l'entreprise, tous les appointements mensuels bruts **effectifs** des employés seront augmentés de 0,4 p.c. au 1er janvier 2022. »
- Het begin van artikel 6, § 1 moet als volgt verbeterd worden : « Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de ~~l'~~**d'**augmentation salariale de 0,4p.c. ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les bureaux de conciliation régionaux sont chargés de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles **ils** doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise. (...) »
- Punt 3, d) van de bijlage moet als volgt verbeterd worden : « Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe **au niveau de l'entreprise**, il est immédiatement fait appel à l'intervention du Bureau de conciliation régional. »

- Le point 3, e) de l'annexe à la CCT doit être corrigé comme suit : « A aucun niveau il **ne** sera autorisé que le délai ultime ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail. »

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 3, B, § 1^{er}, « Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging », au 5^{ème} tiret (« de wijze waarop (...)), le terme « werknemers » doit être remplacé par « **bedienden** ».
- A l'article 3, B, § 2, le terme « overdraagbaar » doit être remplacé par « **recurrent** ».

Décision du

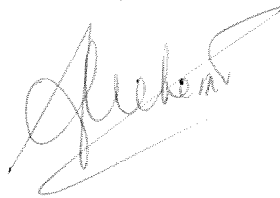
- Punt 3, e) van de bijlage moet als volgt verbeterd worden : « A aucun niveau il **ne** sera autorisé que le délai ultime ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail. »

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 3, B, § 1, « Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging », 5^{de} opsommingstekenen (« de wijze waarop (...)), moet het woord « werknemers » vervangen worden door « **bedienden** ».
- In artikel 3, B, § 2 moet het woord « overdraagbaar » vervangen worden door « **recurrent** ».

Beslissing van

23-05-2022



PARITAIR COMITÉ 209 VOOR BEDIENDEN DER METAALFABRIKATENNIJVERHEID	COMMISSION PARITAIRE 209 POUR LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2021	Convention collective de travail du 17 novembre 2021
KOOPKRACHT	POUVOIR D'ACHAT
Artikel 1. Toepassingsgebied	Article 1. Champ d'application
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der 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 gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.	Par « employés », on entend les employés barémisés et barémisables.
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 : <ol style="list-style-type: none"> 1. Zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging 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. 	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 deux étapes : <ol style="list-style-type: none"> 1. Tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale doivent convenir d'engager une discussion en vue d'une éventuelle extension du champ d'application susmentionné. 2. Si et seulement si ils sont d'accord, ils doivent alors s'entendre sur la définition du champ d'application.
In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden is het toepassingsgebied conform de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen.	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.
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 15 januari 2022.	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 suivies et prises avant le 15 janvier 2022.
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, §1 ^{er} 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	Les entreprises peuvent au 1 ^{er} janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4% de la masse salariale de

bedrijfsspecifieke manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.	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.
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).	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).
B. PROCEDURE	B. PROCEDURE
§ 1. Besteding van de enveloppe	§ 1. Affectation de l'enveloppe
Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging	Entreprises avec une délégation syndicale
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.
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 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.	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 de l'enveloppe 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 seront menées.
2. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 15 januari 2022 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.	2. S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 janvier 2022, sur une convention collective de travail.
Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging	Entreprises sans délégation syndicale
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.	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.
In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging dient de besteding van de recurrente enveloppe: - 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.	Dans les entreprises sans délégation syndicale 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 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.
De onderneming die een goedkeuring van haar bedrijfsspecifieke besteding van de recurrente enveloppe vraagt, moet bij de voorzitter van het nationaal Paritair Comité vóór 15 januari 2022 een dossier indienen met toelichting over:	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 15 janvier 2022. L'explication concerne :
- de omvang van de ondernemingsenveloppe ondersteund	- la taille de l'enveloppe d'entreprise appuyée par des

<p>met de stavingstukken zoals de jaarrekeningen of loonlastattesten;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. * <i>bedienden</i> 	<p>pièces justificatives telles que les comptes annuels ou des certificats de charges salariales ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 .
<p>Het Paritair Comité behandelt de dossiers uiterlijk tegen 31 januari 2022 en spreekt zich op een gemotiveerde wijze uit over het dossier.</p>	<p>La Commission paritaire examine les dossiers au plus tard pour le 31 janvier 2022 et donne son avis motivé sur le dossier.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>§ 2. Betwistingen</p>	<p>§ 2. Litiges</p>
<p>Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het overdraagbaar budget zal voorgelegd worden aan de Gewestelijke verzoeningsbureaus van het Paritair Comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. * <i>recurrente</i></p>	<p>Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement aux Bureaux de conciliation régionaux 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 bruto maandweden van de bedienden worden verhoogd met 0,4 % op 1 januari 2022.</p>	<p>Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie de manière spécifique à l'entreprise, tous les appointements mensuels bruts des employés seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022. * <i>effectif</i></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. Retroactiviteitspremie 2021</p>	<p>Article 4. Prime de rétroactivité 2021</p>
<p>De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro bruto, 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 bruts, 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 bedienden in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire bruto-premie van 200 euro toe te kennen. Deze brutopremie maakt deel uit van de berekeningsbasis voor het enkel en dubbel vakantiegeld.</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 euros aux employés en service le 30 novembre 2021. Cette prime brute fait partie de la base de calcul pour le simple et double pécules de vacances.</p>
<p>Om gerechtigd te zijn op deze premie moet de bediende met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op 30 november 2021 en minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd hebben in een referentieperiode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.</p>	<p>Pour avoir droit à cette prime, l'employé 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>
<p>De premie wordt toegekend pro rata de effectieve tewerkstel-</p>	<p>La prime est attribuée au prorata de la fraction d'occupation</p>

lingsbreuk van de bediende op datum van 30 november 2021. De voorwaarde van 60 effectieve werkdagen wordt eveneens pro rata toegepast.	effective de l'emploi de l'employé 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 werkdagen wordt eveneens herleid pro rata het aantal maanden dat de bediende 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'employé 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 tental.	Le résultat des calculs au prorata est arrondi à la dizaine supérieure.
De premie moet betaald 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 3 juli 2017, geregistreerd onder het nummer <u>140871/CO/209</u> .	Le système sectoriel des écochèques est réglé par la convention collective de travail du 3 juillet 2017 enregistrée sous le numéro <u>140871/CO/209</u> .
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 euro 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 euros 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 ondernemingsenveloppe 2022.	La négociation sur l'affectation alternative des écochèques se déroule selon la même procédure et timing que celle prévue 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 de loonsverhoging van 0,4% 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,	§ 1. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de d'augmentation salariale de 0,4% ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les Bureaux de conciliation régionaux 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 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

een afwijking of een herschikking van deze voordelen te bekomen.	probants, une dérogation ou une autre affectation de ces avantages.
§ 2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 0,4 % zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2021 en 2022. 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 0,4 % ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2021 et 2022. 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 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 ondernemings-overeenkomst.	§ 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.
Artikel 7. Duur	Article 7. Durée
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 17 november 2021.	La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 17 novembre 2021.
Zij kan opgezegd worden mits een aangetekend schrijven aan de voorzitter van het nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.	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.
Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.	Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE OVEREENKOMST
KOOPKRACHT VAN 17 NOVEMBER 2021**

**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 vakbonds-afvaardiging voor bedienden op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 0,4 % 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 januari 2022.

c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de op ondernemings-vlak 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 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 moet er geen rekening gehouden worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
POUVOIR D'ACHAT DU 17 NOVEMBRE 2021**

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

Les représentants des employeurs et des travailleurs 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 pour les employés peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 0,4 % de la masse salariale des employés. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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 et autres charges sociales).

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux employés 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 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 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 ondernemings-onderhandelingen 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 nationaal Paritair Comité.

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 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 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

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. 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 travailleurs.
- b) Au cas où l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs 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 travailleurs 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.

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 verzoenings-bureau.
- 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.
** au niveau de l'entreprise*
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.
- e) A aucun niveau ⁿⁱ il sera autorisé que le délai ultime ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.