

**PARITAIR COMITÉ 111
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**COMMISSION PARITAIRE 111.3
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET
ELECTRIQUE**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017

Convention collective de travail du 19 juin 2017

KOOPKRACHT

POUVOIR D'ACHAT

Art. 1. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke bruggen en 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.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Voorwerp

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

§ 2. Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.

Art. 3. - Ondernemingsenveloppe

A. Bepaling van de enveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2017 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

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

Art. 1. - Champ d'application

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

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. - Objet

§ 1. Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

§ 2. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

§ 3. Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Art. 3. - Enveloppe d'entreprise

A. Détermination de l'enveloppe

Les entreprises peuvent au 1er juillet 2017 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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).

B. Procedure voor onderhandeling van de ondernemingsenveloppe

§ 1. - Besteding van de enveloppe

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

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het overdraagbaar budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is ingesteld :

- a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen 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.

- b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 juni 2017 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

Partijen kunnen voorafgaandelijk tijdens de eerste stap hierboven en voor 30 juni 2017 overeenkomen om deze termijn van overleg te verlengen tot ten laatste 30 september 2017. Ook in dit geval moeten de gemaakte afspraken alleszins ingaan op 1 juli 2017.

Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door alle in de paritaire sectie vertegenwoordigde vakbonden.

Indien er geen akkoord is om te onderhandelen of indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen de bovengenoemde termijnen, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt C.

§2. - Aanbeveling

- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders waar nog een verschil bestaat in vergelijking met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden.
- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de

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

§ 1. - Affectation de l'enveloppe

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 du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée:

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

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

- b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 juin 2017, sur une convention collective de travail.

Les parties peuvent préalablement lors de la première étape ci-dessus se mettre d'accord avant le 30 juin 2017 pour prolonger ce délai de concertation jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard. Dans ce cas les accords intervenus doivent également entrer en vigueur au 1er juillet 2017.

Pour les entreprises sans délégation syndicale la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la section paritaire.

S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers sont augmentés selon les modalités fixées au point C.

§2 - Recommandation

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

arbeiders en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden groter worden of nieuwe verschillen worden ingevoerd.

- Bij de onderhandelingen zal ook aandacht gaan naar de uitzendkrachten binnen de onderneming.

§ 3. - Betwistingen

Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het overdraagbaar budget zal voorgelegd worden aan de paritaire sectie van het paritair comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de in §1 genoemde bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

C. Suppletieve regeling

Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 juli 2017 de werkelijke bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1,1 %, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.

Art. 4. - Alternatieve besteding ecocheques

Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 17 juni 2015) met registratienummer 123960.

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

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

De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde procedure als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe in artikel 3 punt B van dit akkoord.

Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de alternatieve besteding van de ecocheques of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, dan blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht

des employés ou ne peut pas créer des nouvelles différences .

- Lors des négociations on sera également attentif aux intérimaires au sein de l'entreprise.

§ 3. - Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement à la section paritaire de la Commission paritaire, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail, visée au §1.

C. Régime supplétif

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, tous les salaires horaires bruts réels des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2017, y compris les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.

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

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 14 avril 2014, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 avril 2015 (Moniteur Belge du 17 juin 2015) avec numéro d'enregistrement 123960.

Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de cette convention collective peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

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

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise au à l'article 3 point B de cet accord.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'affectation alternative des éco-chèques ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, les éco-chèques existants restent d'application.

Art. 5. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2017. Zij kan opgezegd worden mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzeggingstermijn van 6 maanden geldt.

Art. 5. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2017. Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST KOOPKRACHT VAN 19
JUNI 2017**

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL POUVOIR D'ACHAT DU 19 JUIN 2017**

**DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP
ONDERNEMINGSVLAK**

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

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal, provinciaal en lokaal vlak verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op het ondernemingsvlak, bepaald in artikel 3 van dit akkoord.

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, qui est fixée à l'article 3 de cet accord.

1. Berekening en omzetting

- a) Indien zowel de werkgevers als alle in de syndicale afvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun vakbondsafvaardiging voor arbeiders op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 1,1% van de loonmassa van de arbeiders. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

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

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

Hierbij is het aanbevolen rekening te houden met het volgende:

- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders waar nog een verschil bestaat in vergelijking met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden.
- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden groter worden.

1. Calcul et conversion

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

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux ouvriers équivalents temps plein en service le 1er juillet 2017.

- d) 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.

Il est recommandé de tenir compte de ce qui suit :

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

- Bij de onderhandelingen zal aandacht gaan naar de uitzendkrachten.
 - Lors des négociations on sera attentif aux intérimaires.
- e) 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 2017 tot 31 december 2018 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.
- f) 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 2017 au 31 décembre 2018 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe
- g) 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.
- g) 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

- h) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe. In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

In deze fase kan ook overeen gekomen worden om de termijn van overleg, die door de sociale partners werd vastgelegd op 30 juni 2017, desgevallend te verlengen tot ten laatste 30 september 2017. In elk geval zal een eventueel gesloten akkoord moeten ingaan op 1 juli 2017.

- i) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.
- j) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.

2. Procédure de négociation

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

Dans cette phase il pourra être convenu de prolonger si nécessaire le délai de concertation, dont l'échéance a été fixée par les interlocuteurs sociaux sectoriels au 30 juin 2017, jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard. Dans tous les cas, les accords intervenus doivent entrer en vigueur au 1er juillet 2017

- d) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.
- f) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.

- k) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.

Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door alle in de paritaire sectie vertegenwoordigde vakbonden.

- l) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.
- m) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017 dit overleg niet uitmond in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 juli 2017 de werkelijke uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1,1%.

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 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

- h) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.

Pour les entreprises sans délégation syndicale la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la section paritaire régionale.

- j) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.
- l) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017, les salaires horaires réels bruts des ouvriers sont augmentés de 1,1% au 1^{er} juillet 2017.

3. Procédure de règlement des litiges

- b) 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.
- c) 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).
- d) 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.
- e) 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

onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van het Paritaire sectie van het Paritair Comité.

- f) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum van 30 juni 2017 of in voorkomend geval van 30 september 2017 voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.

Section paritaire régionale de la Commission paritaire.

- f) A aucun niveau il sera autorisé que le délai ultime du 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant du 30 septembre 2017 ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.