

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



ERRATUM

**Commission paritaire des constructions métal-
lique, mécanique et électrique**

**CCT n° 152958/CO/111
du 24/06/2019**

Correction du texte français :

- A l'article 3, B., § 1^{er}, « Entreprises sans délégation syndicale », le texte doit être corrigé comme suit :

« L'entreprise qui demande l'approbation de l'affectation de manière spécifique à l'entreprise de l'enveloppe récurrente doit soumettre au président du Comité mixte national 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 travailleurs** ont été consultés et informés dans la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise. »

Décision du

13-02

**PARITAIR COMITÉ 111.1&2
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2019

KOOPKRACHT

Art. 1. Toepassingsgebied

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

Art. 2. Voorwerp

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

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

Art. 3. Ondernemingsenveloppe

A. Bepaling van de enveloppe

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

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto urenlonen (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

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging

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

De procedure voor de ondernemings-
onderhandelingen over de besteding van de
overdraagbare enveloppe verloopt in 2 stappen:

1. Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak
zowel de werkgever als alle in de
vakbondsafvaardiging van de in de onderneming
vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan
met een bedrijfsspecifieke besteding van de
enveloppe.

In de multizetelondernemingen wordt de
beslissing genomen op groepsniveau. Deze
beslissing heeft niet alleen betrekking op het al
dan niet onderhandelen, maar ook op het
niveau waarop deze onderhandelingen zullen
gevoerd worden.

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

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

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

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

De besteding van de overdraagbare enveloppe dient

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

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

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

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

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

§ 2. Aanbeveling

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

§ 3. Betwistingen

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

C. Suppletieve regeling

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

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

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

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

Art. 4. - Alternatieve besteding ecocheques

Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017, geregistreerd onder het nummer 140564/CO/111.

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

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

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

Art. 5. – Uitzonderingen inzake de koopkracht

- § 1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met

duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.

Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen de bepalingen inzake koopkracht anders aanwenden.

- § 2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2019 en 2020. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.
- § 3. De ondernemingen die op hun niveau reeds een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hebben die voorziet in loonsverhogingen en/of andere voordelen en waarvoor in de collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk overeengekomen werd dat deze geïmputeerd zouden worden op de bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% of dat de financiering ervan zou gebeuren via een vermindering van de totale kost van het nationaal akkoord, worden vrijgesteld van de toepassing van de bepalingen inzake de koopkracht equivalent aan de waarde voorzien in de ondernemingsovereenkomst.

Art. 6. Duur

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

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

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE OVEREENKOMST
KOOPKRACHT VAN 24 JUNI 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 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 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 uurloonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;
 - anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag

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.

2. Onderhandelingsprocedure

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe.

In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

In deze fase kan ook overeen gekomen worden om de termijn van overleg, die door de sociale partners werd vastgelegd op 30 september 2019 te verlengen. In elk geval zal een eventueel gesloten akkoord moeten ingaan op 1 juli 2019.

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

3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de onderhandelingen op ondernemingsvlak over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke termijn geen oplossing gevonden kan worden, wordt beroep gedaan op tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.
- b) Indien de tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties geen einde stelt aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal vlak gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op de spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).
- c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van het regionaal verzoeningsbureau dienen in de eerste plaats te onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegekende budgettaire enveloppe. Indien dit niet het geval is, wordt het overleg terug binnen het paritair afgesproken kader geplaatst en opnieuw naar de onderneming verwezen. Zo dit wel het geval is wordt de bemiddeling ten gronde gevoerd.
- d) Indien in de loop van bovengenoemde procedure er een geschil ontstaat inzake de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde enveloppe, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van het Regionale paritaire sectie van het Paritair Comité.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.