

**PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 119

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
23 MAART 2022 STATUUT VAN DE SYNDICALE
AFVAARDIGING "ARBEIDERS"**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de handel in voedingswaren, die beantwoorden aan het criterium van het aantal werknemers dat vereist is voor de oprichting van een Comité voor preventie en bescherming op het werk (C.P.B.W.) en voor zover er onder deze werknemers ten minste 20 arbeiders zijn.

§ 2. Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 2 - De ondernemingshoofden kennen aan hun arbeiders die lid zijn van één van de ondertekenende werknemers-organisaties het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

Artikel 3 - De ondernemingshoofden verbinden er zich toe de syndicale afvaardiging van de arbeiders te ontvangen en geen enkele drukking uit te oefenen op het personeel teneinde het te beletten zich aan te sluiten bij een werknemersorganisatie evenals aan de niet-aangesloten arbeiders geen andere voorrechten te verlenen dan aan de aangesloten arbeiders.

Artikel 4 - De ondertekenende partijen verbinden er zich toe hun aangesloten aan te bevelen :

**COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE
ALIMENTAIRE**

CP 119

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
23 MARS 2022 STATUT DE LA DELEGATION
SYNDICALE "OUVRIERS"**

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire du commerce alimentaire, qui répondent au critère du nombre de travailleurs requis pour la création d'un comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.), et pour autant que, parmi ces travailleurs, il y ait au moins 20 ouvriers .

§ 2. Par « ouvriers » sont visés les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II - PRINCIPES GENERAUX

Article 2 - Les chefs d'entreprise reconnaissent à leurs ouvriers syndiqués au sein d'une des organisations de travailleurs signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale, dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

Article 3 - Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale des ouvriers et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Article 4 - Les parties signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- a) blijf te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;
- b) persoonlijk en door hun collega's iedere tekortkoming inzake de naleving van de sociale wetgeving, het arbeidsreglement en de collectieve arbeidsovereenkomsten te vermijden, evenals inzake de arbeidstucht en het beroepsgeheim;
- c) hun inspanningen te bundelen met het oog op het scheppen van goede sociale verhoudingen in de onderneming.

Artikel 5 - De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, door eerbiediging van de vrijheid van vereniging, er over te waken dat hun leden uit hun syndicale propaganda de methodes zouden weren die in tegenstrijd zijn met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen en van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III - INSTELLING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING "ARBEIDERS"

Artikel 6 - (CAO 30/06/99) Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden :

- in de ondernemingen met 20 tot 149 arbeiders : wanneer ten minste één derde van het aantal arbeiders aangesloten is, met een minimum van 10;
- in de ondernemingen met minstens 150 arbeiders : wanneer ten minste 50 arbeiders zijn aangesloten.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "onderneming" verstaan de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

- a) de faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) d'éviter personnellement et de faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives de travail, ainsi qu'à la discipline du travail et du secret professionnel;
- c) de conjuguer leurs efforts en vue de créer de bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Article 5 - Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale, les méthodes qui seraient contraires à l'esprit de la convention collective de travail, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE "OUVRIERS"

Article 6 - (CCT 30/06/99) Une délégation syndicale peut être instituée :

- dans les entreprises comptant de 20 à 149 ouvriers : lorsqu'un tiers au moins de l'effectif des ouvriers est syndiqué, avec un minimum de 10;
- dans les entreprises comptant au moins 150 ouvriers : lorsqu'au moins 50 ouvriers sont syndiqués.

Dans la présente convention collective de travail, on entend par "entreprise" l'unité technique d'exploitation, au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Commentaar bij artikel 6

Wet van 20 september 1948 (Belgisch staatsblad van 27 en 28 september 1948) - Artikel 14, § 2 b)

Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- 1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- 2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in 1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in 2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van art. 14, § 1, tweede lid, 1°.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van § 1, tweede

Commentaire à l'article 6

Loi du 20 septembre 1948 (Moniteur belge du 27 et 28 septembre 1948) - Article 14, § 2 b)

Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve:

- 1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles ;
- 2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au 1) et la preuve de certains des éléments visés au 2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 1°.

Cette présomption ne peut porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoqué que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens des

lid, 4° en 5°.

Artikel 7 - De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet schriftelijk ingediend worden bij de ondernemingshoofden, door minstens één werknemersorganisatie die hiervan voorafgaandelijk de andere werknemersorganisaties inlicht die vertegenwoordigd zijn in het Paritair comité.

In de aanvraag dient te worden verklaard dat het aantal aangeslotenen het niveau bereikt, voorzien bij artikel 6.

Ingeval er geen akkoord bestaat tussen de werknemersorganisaties en de ondernemingen doet men beroep op de Voorzitter van het Paritair comité teneinde het aantal aangesloten arbeiders na te gaan.

Artikel 8 - De syndicale afvaardiging is samengesteld uit effectieve afgevaardigden en uit plaatsvervangende afgevaardigden.

Er zijn evenveel plaatsvervangers als effectieven.

Artikel 9 - Het aantal effectieve afgevaardigden wordt vastgesteld als volgt, naar rata van het aantal arbeiders van de onderneming :

van 20 tot 50 : 2 afgevaardigden

van 51 tot 150 : 3 afgevaardigden

van 151 tot 300 : 4 afgevaardigden

van 301 tot 500 : 6 afgevaardigden

van 501 tot 1000 : 8 afgevaardigden

van 1001 tot 1500 : 10 afgevaardigden

van 1501 tot 2000 : 12 afgevaardigden

van 2001 en meer : 14 afgevaardigden.

De ondernemingsovereenkomsten, die een groter aantal afgevaardigden voorzien, blijven

4° et 5° du § 1^{er}, alinéa 2.

Article 7 - La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être faite, par écrit, aux chefs d'entreprise, par au moins une des organisations de travailleurs qui en informe, au préalable, les autres organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire.

Dans la demande, il doit être déclaré que le nombre de syndiqués atteint le niveau prévu à l'article 6.

En cas de désaccord entre les organisations de travailleurs et les entreprises, il est fait appel au Président de la Commission paritaire afin que soit vérifié le nombre d'ouvriers syndiqués.

Article 8 - La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants.

Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

Article 9 - Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'ouvriers de l'entreprise :

de 20 à 50 : 2 délégués

de 51 à 150 : 3 délégués

de 151 à 300 : 4 délégués

de 301 à 500 : 6 délégués

de 501 à 1000 : 8 délégués

de 1001 à 1500 : 10 délégués

de 1501 à 2000 : 12 délégués

de 2001 et plus : 14 délégués.

Les conventions d'entreprises prévoyant un plus grand nombre de délégués sont maintenues.

behouden.

Artikel 10 - Ten einde vast te stellen hoeveel arbeiders de onderneming telt wordt rekening gehouden met het gemiddelde aantal arbeiders die tewerkgesteld waren gedurende de vier burgerlijke trimesters die deze voorafgaan waarin de aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging wordt ingediend.

In geval van betwisting omtrent het aantal arbeiders tewerkgesteld in een onderneming, wordt beroep gedaan op de tussenkomst van de Voorzitter van het Paritair comité.

Artikel 11 - Om de functies van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de arbeiders voldoen aan de volgende voorwaarden :

- a) van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie zijn, of titularis zijn van een arbeidsvergunning A;
- b) de leeftijd van ten volle 18 jaar bereikt hebben;
- c) als arbeider gewerkt hebben :
 1. sedert tenminste drie jaar in een van de lidstaten van de Europese Unie, en
 2. ten minste twaalf opeenvolgende maanden aanwezig zijn in de onderneming, behalve indien de onderneming nog geen jaar bestaat;
- d) niet in opzeggingstermijn zijn op het ogenblik van de voordracht;
- e) aangesloten zijn bij een der ondergetekende werknemers-organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 12 - De syndicale afgevaardigden worden door de werknemers-organisaties aangeduid, rekening houdend met het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun

Article 10 - En vue d'établir quel est l'effectif d'ouvriers de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen d'ouvriers occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre d'ouvriers occupés dans une entreprise, il est fait appel à l'intervention du Président de la Commission paritaire.

Article 11 - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les ouvriers doivent répondre aux conditions suivantes :

- a) être de nationalité belge ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, ou titulaire d'un permis de travail A;
- b) être âgé de 18 ans accomplis;
- c) avoir travaillé en qualité d'ouvrier :
 1. depuis au moins trois ans dans l'un des États membres de l'Union européenne, et
 2. compter au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise sauf dans le cas où l'entreprise a moins d'un an d'existence;
- d) ne pas être en période de préavis au moment de la présentation;
- e) être affilié à l'une des organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.

Article 12 - Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs, compte tenu de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates

delicate functies, en met hun bevoegdheid die een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

Artikel 13 - De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe zich onderling akkoord te stellen eventueel door een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het Paritair comité, voor de aanwijzing in de ondernemingen, van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal afgevaardigden dat zij moet omvatten, en van het aan iedere vertegenwoordigde werknemersorganisatie, toekomstige aantal, in verhouding tot zijn aantal aangesloten leden.

Article 13 - Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à se mettre d'accord entre elles éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du Président de la Commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation de travailleurs représentée, en raison de l'effectif de ses affiliés.

De werknemersorganisatie die te dien einde na een tweede oproep door de Voorzitter van het Paritair comité verstek laten gaan of de nodige documenten niet kunnen voorleggen, worden geacht geen kandidaten voor te dragen.

Les organisations de travailleurs, qui à cet effet, après un deuxième rappel du Président de la Commission paritaire, font défaut ou ne peuvent présenter les documents nécessaires, sont présumées ne pas proposer de candidats.

Deze werknemersorganisaties maken aan het ondernemingshoofd een lijst over van de voorgestelde effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, uiterlijk binnen 30 dagen die volgen op de aanvraag voorzien bij artikel 7.

Ces organisations de travailleurs communiquent au chef d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants proposés, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la demande prévue à l'article 7.

Artikel 14 - De plaatsvervangende afgevaardigden worden geroepen om te zetelen ter vervanging van een overleden, een ontslagnemend effectief afgevaardigde of een effectief afgevaardigde die de voorwaarden, vastgesteld bij artikel 11 niet meer vervult, of waarvan het mandaat beëindigd is krachtens de bepalingen voorzien bij artikel 24.

Article 14 - Les délégués suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un délégué effectif décédé, démissionnaire, ou ne remplissant plus les conditions fixées à l'article 11, ou dont le mandat est venu à expiration suivant les dispositions prévues par l'article 24.

Zij kunnen eveneens zetelen ter vervanging van een effectief afgevaardigde met instemming van deze laatste.

Artikel 15 - Het ondernemingshoofd mag zich steeds verzetten, om ernstige redenen, tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde. In het eerste geval laat het ondernemingshoofd aan de betrokken werknemersorganisatie de redenen kennen van zijn verzet en dit binnen de vijftien werkdagen die volgen op de mededeling van de lijst voorzien in het derde lid van artikel 13.

Ingeval tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, wordt de zaak aan het Verzoeningscomité van het Paritair comité voorgelegd dat terzake zal adviseren na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

Artikel 16 - Iedere werknemersorganisatie zal tijdig en dit volgens de modaliteiten voorzien bij de artikelen 13 en 15 van dit statuut, voorzien in de vervanging van de afgevaardigden die hun functies stopzetten.

HOOFDSTUK IV - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 17 - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft, onder meer, samen met deze van de gewestelijke vakbondssecretarissen, betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten op andere vlakken;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement en de individuele

Ils peuvent également siéger en remplacement d'un délégué effectif avec l'accord de celui-ci.

Article 15 - Le chef d'entreprise peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, le chef d'entreprise fait connaître à l'organisation de travailleurs concernée, les motifs de son opposition, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue au troisième alinéa de l'article 13.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au Comité de conciliation de la Commission paritaire, qui avisera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées de leur Conseil.

Article 16 - Chaque organisation de travailleurs pourvoira, en temps utile, et selon les modalités prévues aux articles 13 et 15 du présent statut, au remplacement des délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions.

CHAPITRE IV - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 17 - La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres, conjointement à celle des secrétaires syndicaux régionaux :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion des conventions collectives de travail et des accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;

- | | |
|--|--|
| <p>arbeidsovereenkomsten;</p> <p>4. het in acht nemen van de algemene principes vastgesteld bij de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 van de Nationale arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen;</p> <p>5. de organisatie van het werk, het arbeidstempo inbegrepen.</p> | <p>4. le respect des principes généraux, précisés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;</p> <p>5. l'organisation du travail, y compris la cadence du travail.</p> |
|--|--|

Commentaar bij Artikel 17

"de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer samen met deze van de gewestelijke vakbondssecretarissen, betrekking op" betekent dat de akkoorden welke gesloten worden op het vlak van de onderneming mede ondertekend moeten worden door de gewestelijke vakbondssecretarissen.

Artikel 18 - De syndicale afvaardiging is niet bevoegd kwesties te behandelen die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire organismen die op het vlak van de onderneming, opgericht zijn of worden krachtens een wettelijke of reglementaire bepaling en met name de Ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk (C.P.B.W.).

Bovengenoemde afvaardiging mag evenwel waken over de oprichting en de werking van deze organismen, en over de toepassing van de beslissingen die deze zouden genomen hebben voor de arbeiders.

Artikel 19 - De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen, naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van collectieve aard, die in de onderneming voorkomt.

Commentaire de l'Article 17

"la compétence de la délégation syndicale concerne entre autres, conjointement avec les secrétaires régionaux :" signifie que les accords conclus au niveau des entreprises doivent être contresignés par les secrétaires syndicaux régionaux.

Article 18 - La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise, créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire, et notamment le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.).

Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes, et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les ouvriers.

Article 19 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, à l'occasion d'un litige ou différend de caractère collectif, survenant dans l'entreprise.

Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

Artikel 20 - Iedere individuele klacht wordt door de betrokken arbeider, op hun aanvraag bijgestaan door hun syndicale afgevaardigde, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard, die niet langs deze weg opgelost konden worden.

Artikel 21 - Ten einde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen 19 en 20 hierboven te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt namelijk ingelicht over de wijzigingen die voortspuiten uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard, die in de individuele arbeidscontracten voorkomen en in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op het bedrag van de bezoldigingen en de regels van de beroepsclassificatie.

Artikel 22 - Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste binnen de acht dagen die volgen op het indienen van de aanvraag.

HOOFDSTUK V - STATUUT VAN DE LEDEN DER SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 23 - Het mandaat van de syndicale afvaardiging duurt twee jaar; het is stilzwijgend hernieuwbaar, voor zover de voorwaarden voorzien bij artikel 1 en in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst nog steeds

Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 20 - Toute réclamation individuelle est présentée par l'ouvrier intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical, en suivant la voie hiérarchique habituelle.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel, qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 21 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 19 et 20 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions de caractère général, figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et des règles de classification professionnelle.

Article 22 - Le chef d'entreprise ou son représentant reçoit la délégation syndicale au plus tard dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande.

CHAPITRE V - STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 23 - Le mandat des délégués syndicaux est de deux ans; il est renouvelable par tacite reconduction, pour autant que les conditions prévues à l'article 1er et au chapitre III de la présente convention collective de travail soient

vervuld zijn.

Artikel 24 - Het mandaat van syndicale afvaardiging neemt een einde :

- a) behoudens stilzwijgende hernieuwing, bij zijn normale verstrijking;
- b) bij schriftelijk betekend ontslag van de afgevaardigde;
- c) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) door overplaatsing van de ene technische uitbatingseenheid naar een andere;
- e) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
- f) wanneer zijn mandaat hem door zijn werknemersorganisatie wordt ontnomen;
- g) wanneer de belanghebbende ophoudt te behoren tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde bij de verkiezingen, behalve wanneer de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgesteld, bij ter post aangetekend schrijven gericht aan de werkgever, het behoud vraagt van het mandaat.

Commentaar bij Artikel 24, g)

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde neemt een einde zodra de afgevaardigde het statuut en de hoedanigheid van arbeider verliest. Dit houdt in dat de afgevaardigde moet worden tewerkgesteld in een functie die niet valt onder de huidige beroepsclassificatie van arbeiders en dat de functieverandering op vrije basis wordt aanvaard door de afgevaardigde.

In het geval bedoeld onder d) hierboven geniet de betrokkene nochtans, vanaf de datum van zijn overplaatsing, de beschermingsperiode bepaald in de artikelen 26 tot 28 van dit statuut.

toujours remplis.

Article 24 - Le mandat de délégué syndical prend fin :

- a) sauf tacite reconduction à son expiration normale;
- b) par démission du délégué, signifiée par écrit;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
- d) par transfert d'une unité technique d'exploitation à une autre;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation de travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation;
- f) lorsque son mandat lui est retiré par son organisation de travailleurs;
- g) lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté sa candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur.

Commentaire à l'Article 24, g)

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'intéressé perd le statut et la qualité d'ouvrier. Cela implique que le délégué doit être occupé dans une fonction qui ne ressort pas de l'actuelle classification professionnelle des ouvriers et que le changement de fonction est accepté librement par le délégué.

Dans le cas visé au d) ci-dessus, l'intéressé bénéficie néanmoins, à partir de la date de son transfert, de la période de protection prévue aux articles 26 à 28 du présent statut.

In de gevallen bedoeld onder e) en f) hierboven, verwittigt de betrokken werknemersorganisatie het ondernemingshoofd per aangetekend schrijven en draagt zo nodig de plaatsvervanger voor met inachtneming van de procedure voorzien bij de artikelen 12 tot 15 van dit statuut.

Artikel 25 - Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot bijzondere voordelen voor degene die het uitoefent. Dit betekent dat de syndicale afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders en werksters waartoe zij behoren.

Artikel 26 - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet afgedankt worden om redenen die verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en die stroken met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde te ontslaan om welke reden ook, dringende reden uitgezonderd, moet voorafgaandelijk hiervan de syndicale afvaardiging in kennis stellen evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde ingediend heeft. Deze kennisgeving wordt betekend per aangetekend schrijven dat slechts van kracht wordt op de derde dag na de afgifte per post.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om zijn gemotiveerde weigering, voor het erkennen van de geldigheid van het voorgenomen ontslag, te betekenen. Deze betekening gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag dat het schrijven toegezonden door de werkgever van kracht wordt.

De ontstentenis van reactie vanwege de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de

Dans les cas visés au e) et f) ci-dessus, l'organisation de travailleurs intéressée avertit le chef d'entreprise, par lettre recommandée, et propose le suppléant s'il y a lieu, en suivant la procédure prévue aux articles 12 à 15 du présent statut.

Article 25 - Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers ou d'ouvrières à laquelle ils appartiennent.

Article 26 - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée, produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée : la période de 7 jours prend cours le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse

geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het de meest gereede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningscomité van het Paritair comité; de uitvoering van de afdankingsmaatregel mag tijdens de duur van deze procedure niet getroffen worden.

Indien het verzoeningscomité niet tot een eenparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen van het verzoek tot tussenkomst mag het geschil inzake de geldigheid van de redenen, door het ondernemings-hoofd ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Artikel 27 - In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden moet de syndicale afvaardiging hiervan gelijktijdig op de hoogte worden gebracht.

Artikel 28 - Het ondernemingshoofd is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen :

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 26 hierboven;
2. indien bij het einde van deze procedure de geldigheid van de ontslagredenen, tegenover de bepalingen van artikel 26, door het verzoeningscomité of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien het ondernemingshoofd de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;
4. indien de arbeidsovereenkomst een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt van onmiddellijke verbreking van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het

d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du comité de conciliation de la Commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le comité de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par le chef d'entreprise pour justifier le licenciement peut être soumis au Tribunal du travail.

Article 27 - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée simultanément.

Article 28 - Une indemnité forfaitaire est due par le chef d'entreprise dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard des dispositions de l'article 26 n'est pas reconnue par le comité de conciliation ou par le Tribunal du travail;
3. si le chef d'entreprise a licencié le délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué, un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale au salaire

normale loon van een jaar, onverminderd de toepassing van artikel 37 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde een vergoeding geniet voorzien bij hoofdstuk IV van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Commentaar bij Artikel 28 –

- Wet van 20 september 1948 (Belgisch staatsblad van 27 en 28 september 1948)

Artikel 21 - § 7. De werkgever bedoeld in § 5 die de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen na de aanvraag tot herplaatsing, moet aan de ontslagen werknemer betalen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, 8e lid, 2°.

- Wet van 10 juni 1952 (Belgisch staatsblad

normal d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par le chapitre IV de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Commentaire à l'Article 28 –

- Loi du 20 septembre 1948 (Moniteur belge des 27 et 28 septembre 1948)

Article 21 - § 7. L'employeur visé au § 5, qui ne réintègre pas dans l'entreprise le travailleur licencié dans les trente jours de la demande de réintégration, est tenu de payer au travailleur licencié, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 8, 2°.

- Loi du 10 juin 1952 (Moniteur belge du

van 19 juni 1952)

Artikel 1 bis - De werkgever bedoeld in § 5 die de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen na de aanvraag tot herplaatsing moet aan de ontslagen werknemer betalen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoeding en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, 8e lid, 2°.

HOOFDSTUK VI - UITOEFENINGSVOORWAARDEN VAN HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 29 - De syndicale afvaardiging wordt, naargelang de noodzaak, ontvangen door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger.

Artikel 30 - De syndicale afvaardiging voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren.

Artikel 31 - De tijd die aan de vergadering van de syndicale afvaardiging met de werkgever besteed werd, wordt als arbeidsprestatie aangezien en wordt vergoed tegen het normale loon.

De vergaderingstijd die de normale arbeidsuren zou overschrijden mag geen betaling van overloon tot gevolg hebben.

19 juin 1952)

Article 1 bis - L'employeur visé au § 5, qui ne réintègre pas dans l'entreprise le travailleur licencié dans les trente jours de la demande de réintégration, est tenu de payer au travailleur licencié, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;
- quatre ans, lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, alinéa 8, 2°.

CHAPITRE VI - CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL

Article 29 - La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 30 - La délégation syndicale, au complet ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

Article 31 - Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail, et est rétribué au salaire normal.

Le temps de réunion qui dépasserait les heures normales de travail ne peut pas donner lieu à un sursalaire.

Artikel 32 - De leden van de syndicale afvaardiging, beschikken over de nodige tijd en mogelijkheden - te bepalen in gemeenschappelijk overleg met het ondernemingshoofd en bezoldigd als werktijd - om collectief of individueel de syndicale opdrachten of activiteiten in de onderneming uit te oefenen, voorzien door dit statuut. In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk het ondernemingshoofd en waken er over in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten der onderneming niet in het gedrang brengt.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, hetzij permanent, hetzij tijdelijk, teneinde haar in staat te stellen haar taak behoorlijk te vervullen.

Artikel 33 - De syndicale afvaardiging mag voor de voorbereiding van de vergaderingen met de werkgever, samenkomen binnen de onderneming, mits het voorafgaandelijk akkoord van de werkgever. Deze voorbereidende vergaderingen worden beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten, zoals bedoeld bij artikel 32 eerste alinea.

HOOFDSTUK VII - VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN HET PERSONEEL

Artikel 34 - De syndicale afvaardiging mag, zonder dat hierdoor de werkorganisatie gestoord wordt, namelijk gedurende de rusturen, mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen aan de arbeiders verschaffen. Deze mededelingen moeten van beroeps- of syndicale aard zijn, verband houdend met de onderneming en, indien zij schriftelijk gebeuren, voorafgaandelijk ter kennis gebracht worden van het ondernemingshoofd.

Mits gemotiveerde aanvraag 48 uren op voorhand in te dienen, door de syndicale afvaardiging en met het akkoord van het ondernemingshoofd, kunnen voorlichtingsvergaderingen voor de arbeiders

Article 32 - Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec le chef d'entreprise et rémunéré comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions ou activités syndicales dans l'entreprise, prévues par le présent statut. En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable le chef d'entreprise, et veiller, de commun accord avec lui, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Article 33 - La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir au sein de l'entreprise, moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires, sont à considérer comme des missions et activités syndicales, telles que visées par l'article 32 alinéa premier.

CHAPITRE VII - INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

Article 34 - La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles aux ouvriers. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical, se rapporter à l'entreprise et, si elles sont faites par écrit, être portées préalablement à la connaissance du chef d'entreprise.

Sur demande motivée à introduire 48 heures auparavant par la délégation syndicale, et moyennant l'accord du chef d'entreprise, des réunions d'information des ouvriers de l'entreprise peuvent être organisées par la

van de onderneming ingericht worden, door de syndicale afvaardiging op de plaats van de tewerkstelling en gedurende de werkuren.

Deze voorlichtingsvergaderingen moeten over wel bepaalde onderwerpen handelen en zich beperken tot het betrokken personeel.

De werkgever zal zijn akkoord hiervoor niet naar willekeur weigeren. Hij is er in het bijzonder toe gehouden dit te verlenen bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het geheel van de arbeiders der onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK VIII - TAAK VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING WANNEER GEEN ONDERNEMINGSRAAD EN/OF EEN COMITE VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN VERFRAAIING DER WERKPLAATSEN BESTAAT

Artikel 35 - In afwijking op artikel 18, kan de syndicale afvaardiging, wanneer geen Ondernemingsraad en/of comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, de taak, de rechten en opdrachten vervullen die aan de Ondernemingsraad toevertrouwd worden bij de artikelen 4 tot 7 en 11 van sectie 1, hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij het Koninklijk besluit van 12 september 1972, bekendgemaakt in het Belgisch staatsblad van 25 november 1972.

Commentaar bij Artikel 35 –

Koninklijk besluit van 12 september 1972
(Belgisch staatsblad van 25 november 1972)

- *Algemene vooruitzichten van de onderneming.*

Artikel 4 - Ter gelegenheid van de bespreking van de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b, 2) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zal het

délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

Ces réunions d'information doivent porter sur des sujets bien déterminés et se limiter au personnel concerné.

L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des ouvriers de l'entreprise.

CHAPITRE VIII - ROLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DU CONSEIL D'ENTREPRISE ET/OU DU COMITE DE SECURITE, D'HYGIENE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL

Article 35 - Par dérogation à l'article 18, la délégation syndicale peut, en cas d'inexistence du Conseil d'entreprise et/ou d'un Comité pour la prévention et la protection au travail, assumer les tâches, droits et missions, qui sont confiés au Conseil d'entreprise, aux articles 4 à 7 et 11 de la section 1, chapitre II de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendu obligatoire par l'Arrêté royal du 12 septembre 1972, publié au Moniteur belge du 25 novembre 1972.

Commentaire à l'Article 35 –

Arrêté royal du 12 septembre 1972
(Moniteur belge du 25 novembre 1972)

- *Perspectives générales de l'entreprise.*

Article 4 - À l'occasion de l'examen des informations prévues à l'article 15, b, 2) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le chef d'entreprise ou son délégué fournira des

ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aanvullende inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling.

Deze inlichtingen zullen betrekking hebben op de markttoestand, de orderportefeuille en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's.

Informatie betreffende de

- *Werkgelegenheid in de onderneming.*

A. Jaarlijkse inlichtingen

Artikel 5 - Terzelfdertijd als de inlichtingen over de algemene vooruitzichten, bedoeld in artikel 4 van deze overeenkomst, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aan de Ondernemingsraad de gegevens verstrekken die deze laatste moeten toelaten zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur van de tewerkstelling in de onderneming, over haar evolutie en over de vooruitzichten inzake tewerkstelling.

Navolgende inlichtingen zullen schriftelijk worden verstrekt. Onder voorbehoud van hetgeen is gesteld onder navolgende littera c) zullen zij verstrekt worden uiterlijk de dag voor de vergadering :

- inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling;
- inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling;
- inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar (deze inlichtingen zullen tijdens de vergadering verstrekt worden);

informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.

Ces informations concerneront l'état du marché, le carnet de commandes, les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation.

- *Informations concernant l'emploi dans l'entreprise.*

A. Informations annuelles

Article 5 - En même temps que les informations sur les perspectives générales visées à l'article 4, le chef d'entreprise ou son délégué fournira au Conseil d'entreprise les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi.

Les informations suivantes seront données par écrit. Sous réserve de ce qui est dit au littera c), elles seront données au plus tard le jour précédant la réunion :

- informations sur la structure de l'emploi;
- informations sur l'évolution de l'emploi;
- informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant (ces informations seront fournies au cours de la réunion);

- genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

B. Trimestriële inlichtingen

Artikel 6 - Op het ogenblik dat de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, B) 1° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden gegeven zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk gegevens verstrekken over :

- de stand van verwezenlijkingen van de jaarlijkse aangekondigde vooruitzichten;
- de reden waarom de doelstellingen die vastgesteld waren en de vooruitzichten die voorzien waren op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt;
- de wijzigingen in de vooruitzichten welke men kan voorzien in de loop van het volgend kwartaal.

C. Occasionele inlichtingen

Artikel 7 - Wanneer in afwijking van de vooruitzichten inzake tewerkstelling, waaromtrent jaarlijkse of trimestriële inlichtingen werden verstrekt het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of om technische redenen, zal de Ondernemingsraad zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gebracht en in elk geval vóór de beslissing.

- *Structuurwijzigingen van de onderneming, onder meer deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden.*

Artikel 11 - In geval van fusie, concentratie,

- mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi.

B. Informations trimestrielles

Article 6 - Au moment où sont données les informations visées à l'article 15, B) 1° de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le chef d'entreprise ou son délégué fournira, par écrit, des informations sur :

- l'état des réalisations des perspectives annoncées annuellement;
- les raisons pour lesquelles les objectifs fixés et les perspectives dégagées, au moment où les informations annuelles ont été fournies, n'ont pu être réalisés;
- les modifications dans les perspectives que l'on peut prévoir au cours du trimestre suivant.

C. Informations occasionnelles

Article 7 - Lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le Conseil d'entreprise en sera informé le plus tôt possible et, en tout cas, préalablement à la décision.

- *Modifications de structure de l'entreprise, notamment celles qui peuvent influencer l'emploi.*

Article 11 - En cas de fusion, concentration,

overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de Ondernemingsraad daaromtrent te gelegenertijd en voor enige bekendmaking ingelicht worden; onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

HOOFDSTUK IX - TUSSENKOMST VAN DE VRIJGESTELDEN DER WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Artikel 36 - Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan teneinde het geschil door onderhandeling te regelen.

Artikel 37 - Wanneer door tussenkomst van de syndicale afvaardiging, geen vergelijk kan bekomen worden met het ondernemingshoofd voor het regelen van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelden van hun werknemersorganisaties teneinde deze zaak verder te onderzoeken.

In dit mogelijke geval mag het ondernemingshoofd zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsvereniging.

Artikel 38 - Nadat alle middelen tot onderhandeling uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor het verzoeningscomité van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren brengen.

Artikel 39 - Ieder beroep op het verzoeningscomité van het Paritair comité moet gebeuren door bemiddeling van een lid van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren.

reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, le Conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et préalablement notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.

CHAPITRE IX - INTERVENTION DES REPRESENTANTS PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

Article 36 - Lorsqu'un différend avec la direction surgit dans l'entreprise, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Article 37 - Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec le chef d'entreprise pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations de travailleurs pour continuer l'examen de l'affaire.

Dans cette éventualité, le chef d'entreprise peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Article 38 - Après épuisement de tous les moyens de négociation, les parties peuvent porter le différend devant le comité de conciliation de la Commission paritaire du commerce alimentaire.

Article 39 - Tout recours au comité de conciliation de la Commission paritaire doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire du commerce alimentaire.

Artikel 40 - Een stakingsaanzegging mag slechts door de werknemersorganisatie gebeuren en dit schriftelijk, en nadat een verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.

Artikel 41 - De stakings- en lock-outaanzegging bedraagt minstens twee weken wanneer het een sector betreft en één week wanneer het een onderneming betreft.

Deze gaat in de maandag die volgt op de week gedurende dewelke deze werd ingediend.

HOOFDSTUK X - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING

Artikel 42 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een duur van vier jaar en vervolgens van vier tot vier jaar, indien geen gebruik gemaakt wordt van de bepaling van het hiernavolgend artikel 43.

Artikel 43 - Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden voor de vervaldag van ieder periode voorzien bij artikel 42, kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opgezegd worden zowel door de ene als door de andere ondertekenende partij.

De opzegging moet per aangetekende brief aan alle ondertekende partijen betekend worden, evenals aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren.

Artikel 44 - De organisatie die het initiatief neemt om de collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen, verbindt er zich toe de redenen hiervoor aan te geven en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden zich er toe deze voorstellen te bespreken binnen de termijn van één maand na ontvangst hiervan.

Artikel 45 - Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur

Article 40 - Un préavis de grève ne peut être déposé que par une organisation de travailleurs, par écrit et après que le comité de conciliation se soit prononcé.

Article 41 - Le préavis de grève ou de lock-out a une durée d'au moins deux semaines lorsqu'il concerne un secteur, et d'une semaine lorsqu'il concerne une entreprise.

Il prend cours le lundi qui suit la semaine durant laquelle il a été déposé.

CHAPITRE X - DUREE DE LA CONVENTION ET DENONCIATION

Article 42 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans, et ensuite de quatre en quatre ans, s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 43 ci-après.

Article 43 - Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 42, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires.

Le préavis est adressé, par lettre recommandée, à toutes les parties signataires et au Président de la Commission paritaire du commerce alimentaire.

Article 44 - L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention collective de travail s'engage à en indiquer les motifs et à déposer, immédiatement, des propositions d'amendements.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 45 - Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y compris la

van de opzeggingstermijn, verbinden de partijen er zich toe niet in staking noch tot een lock-out over te gaan zonder te hebben gebruik gemaakt van de bepalingen voorzien in hoofdstuk IX.

Artikel 46 - Speciale of onvoorziene gevallen worden door een beperkt comité van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren onderzocht dat hiervan verslag zal uitbrengen bij het paritair comité.

Artikel 47 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2014 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging "arbeiders", geregistreerd onder het nummer 120779/CO/119 (KB 31/08/2014, BS 28/11/2014).

Artikel 48 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag waarop zij bekrachtigd wordt door het Paritair comité voor de handel in voedingswaren, d.i. op 23 maart 2022.

durée du temps de la dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out, sans avoir recouru aux dispositions du chapitre IX.

Article 46 - Les cas spéciaux ou non prévus sont examinés par une commission restreinte de la Commission paritaire du commerce alimentaire, qui fera rapport à la commission paritaire.

Article 47 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 31 janvier 2014 relative au statut de la délégation syndicale « ouvriers », enregistrée sous le numéro 120779/CO/119 (AR 31/08/2014, MB 28/11/2014).

Article 48 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de son entérinement par la Commission paritaire du commerce alimentaire, c'est-à-dire le 23 mars 2022.