

Paritair Comité 136
Arbeiders en arbeidsters van de papier- en kartonbewerking

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019

1. Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1 - Deze overeenkomst is gesloten overeenkomstig de algemene beginselen van het statuut van de syndicale afvaardiging, en die het voorwerp uitmaakte van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, op 24 mei en 30 juni 1971.

Zij bepaalt het statuut van de syndicale afvaardigingen voor het arbeiderspersoneel, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

Zij verbindt de werkgevers en de arbeiders en arbeidsters die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

2. Algemene beginselen

Artikel 2 - De partijen vertegenwoordigd in het paritair comité bevestigen navolgende beginselen:

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Artikel 3 - De werkgeversvertegenwoordigers in het paritair comité bevelen de werkgevers aan geen enkele druk op het personeel uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité verbinden zich ertoe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Artikel 4 - De partijen vertegenwoordigd in het paritair comité verzoeken respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming; zij zullen erover waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

3. Begrip syndicale afvaardiging van het personeel

Artikel 5 - De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen. Door "bij een vakbond aangesloten personeel" dient te worden verstaan het bij een van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité aangesloten personeel.

4. Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardigingen

Artikel 6 - Op vraag van één of meerdere syndicale organisaties, vertegenwoordigd in het paritair comité, zal in de exploitatiezetel een syndicale afvaardiging mogen worden ingesteld.

Het aantal afgevaardigden zal per exploitatiezetel bepaald worden volgens het aantal arbeiders en arbeidsters:

- van 21 tot 50 arbeiders en arbeidsters: 1 effectief en 1 plaatsvervanger;
- van 51 tot 75 arbeiders en arbeidsters: 2 effectieven en 1 plaatsvervanger (*);
- van 76 tot 100 arbeiders en arbeidsters: 2 effectieven en 2 plaatsvervangers;
- van 101 tot 200 arbeiders en arbeidsters: 3 effectieven en 2 plaatsvervangers (*);
- van 201 tot 399 arbeiders en arbeidsters: 3 effectieven en 3 plaatsvervangers.

Vanaf 400 arbeiders en arbeidsters zal het aantal effectieve afgevaardigden 1 pct. van het totaal arbeiders en arbeidsters niet mogen overschrijden.

In de ondernemingen echter waar dit aantal afgevaardigden reeds overschreden is bij het van kracht worden van deze overeenkomst, zullen deze aantallen kunnen verminderd worden op het einde van het lopend mandaat.

Indien de gemiddelde bezetting van het lopend jaar vergeleken met de gemiddelde bezetting van het vorig jaar verminderd of vermeerderd is, zodanig dat de onderneming in een lagere of hogere personeelscategorie valt, zal zij een herziening mogen vragen van het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, vóór het einde van het mandaat.

(*) Het aantal plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden kan echter worden aangepast aan het aantal effectieve vakbondsafgevaardigden zonder dat dit als gevolg een verhoging van het aantal beschermde arbeiders en arbeidsters mag hebben. Dat wil dus zeggen dat deze bijkomende mandaten slechts kunnen ingenomen worden door verkozen leden van de ondernemingsraad of van het comité veiligheid en hygiëne ofwel door niet verkozen kandidaten voor deze organen en dit enkel voor de duurtijd van hun bescherming.

De plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden vervangen de effectieve vakbondsafgevaardigden bij afwezigheid.

Artikel 7 - Om de functie van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de personeelsleden, zonder onderscheid van geslacht, aan volgende

voorwaarden voldoen:

1° op de datum van aanduiding of verkiezing:

- a) minstens 20 jaar oud zijn;
- b) sedert minstens 12 maanden gebonden zijn door een arbeidscontract aan de onderneming;
- c) niet in een periode van vooropzeg zijn op het ogenblik van voorstelling van de kandidatuur door de syndicale organisatie;

2° van zijn burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° het nodige gezag en de bevoegdheid bezitten om de verplichtingen voortspruitend uit het mandaat na te komen, inzonderheid het eerbiedigen van de collectieve overeenkomsten en van het arbeidsreglement.

Artikel 8 - Voor de aanduiding van de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden komen de betrokken organisaties onderling tot een akkoord op grond van criteria die ze onderling zullen vaststellen rekening houdend met de plaatselijke omstandigheden.

Indien aldus tot geen akkoord over de verdeling van de mandaten kan gekomen worden, zal men beroep doen op de verzoenende tussenkomst van de betrokken nationale afgevaardigden. Na mislukking van deze verzoening, zal deze verdeling bepaald worden door middel van een verkiezing in de onderneming volgens modaliteiten vastgesteld in akkoord met de directie.

Het inrichten van deze verkiezingen zal door de betrokken vakbonden verzekerd worden.

Artikel 9 - De namen van de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden zullen per gewone brief worden overgemaakt aan het ondernemingshoofd, dat er ontvangst van meldt.

Artikel 10 - Indien het ondernemingshoofd acht voldoende redenen te kunnen invoeren om zich tegen de aanduiding van een syndicale afgevaardigde te verzetten, laat hij deze aan de betrokken syndicale organisatie kennen binnen de zeven werkdagen die volgen op de ontvangst van het schrijven.

De syndicale organisatie zal binnen de zeven werkdagen uitspraak doen over de door de werkgever ingeroepen redenen.

Artikel 11 - De partijen zullen erover waken dat de aangeduide afgevaardigden of de kandidaten die voor de verkiezingen van de syndicale afvaardigingen worden voorgedragen zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen en ploegen van de onderneming.

Artikel 12 - Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze

afgevaardigde behoort, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

5. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 13 - De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op:

1° de arbeidsverhoudingen;

2° de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

3° de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;

4° de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 4 van deze overeenkomst.

Artikel 14 - De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 15 - Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordigers zullen de syndicale afvaardiging ontvangen mits tijdige verwittiging en aanduiding van de redenen.

Het ondernemingshoofd of de syndicale afgevaardigde kunnen eventueel ten titel van inlichting, beroep doen op de leden van het personeel die goed op de hoogte zijn van het te bespreken onderwerp. Het aantal van deze personeelsleden zal het aantal syndicale afgevaardigden niet mogen overschrijden, tenzij akkoord van deze laatsten.

Artikel 16 - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 17 - Teneinde de in voorgaande artikelen 14 en 16 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

6. Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 18 - De duur van het mandaat der afgevaardigden bedraagt vier jaar.

De uittredenden kunnen opnieuw aangeduid worden. Het mandaat van de afgevaardigde neemt een einde:

- 1° na verloop van de normale duur van het mandaat;
- 2° in geval van herroeping door de syndicale organisatie die hem aangeduid heeft;
- 3° door ontslag van belanghebbende als afgevaardigde;
- 4° wanneer de belanghebbende geen lid meer is van het personeel van de onderneming of exploitatiezetel;
- 5° door overgang van de categorie der arbeiders naar de categorie der bedienden;
- 6° om reden van ontslag wegens zware fout;
- 7° ingeval de syndicale afgevaardigde niet meer voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 7.

Artikel 19 - Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 20 - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag

niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Artikel 21 - In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die hij vertegenwoordigt, daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 22 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- 1° indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 20 bepaalde procedure na te leven;
- 2° indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 20, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van artikel 39, lid 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, paragraaf 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1 bis, paragraaf 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en veiligheid van de werknemers.

7. Voorwaarden waaronder het mandaat van syndicale afgevaardigde wordt uitgeoefend

Artikel 23 - De effectieve en bij hun afwezigheid de plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging beschikken, in samenspraak met de werkgever en met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten in de onderneming over de nodige faciliteiten en tijd, tijd die zal vergoed worden als normale arbeidstijd, om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

Deze vergaderingen mogen plaatshebben in de lokalen van de onderneming, zelfs wanneer deze na de arbeidsuren worden voortgezet.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het

personeel ten einde haar toe te laten haar opdracht passend te vervullen.

Er wordt overeengekomen dat dit lokaal eveneens toegankelijk is voor de syndicale vrijgestelden, na voorafgaandelijk de directie te hebben verwittigd.

Artikel 24 - De effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden zullen altijd tijdig hun hiërarchische chef verwittigen wanneer ze hun werk moeten onderbreken of verlaten om hun syndicale opdracht in overeenstemming met de bepalingen van deze overeenkomst te vervullen.

Artikel 25 - De inning van de syndicale bijdragen kan op de arbeidsplaats gebeuren, voor zover deze inning zal gebeuren buiten de arbeidsuren; wanneer echter vóór het van kracht zijn van deze overeenkomst het de gewoonte was dat het innen van deze bijdragen buiten de arbeidsplaatsen gebeurde, zal deze gewoonte behouden blijven.

8. Informatie en consultatie van het personeel

Artikel 26 - De syndicale afvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren zullen, met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming kunnen worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren.

9. Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Artikel 27 - Bij ontstentenis van ondernemingsraad, zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in de artikelen 4 tot 7 en 11 van de collectieve overeenkomst die op 9 maart 1972 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

10. Tussenkomen van de vrijgestelden van de werknemers- en werkgeversorganisaties

Artikel 28 - In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties.

In geval van blijvend meningsverschil, kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Artikel 29 - In geval van staking of lock-out zal de vooropzeg een week bedragen en maar mogen gegeven worden na de mislukking van de verzoening in het paritair comité.

11. Geldigheidsduur van de overeenkomst en opzegging

Artikel 30 - Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij zal in gemeenschappelijk overleg met de partijen kunnen worden herzien.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt zich ertoe de redenen van haar opzegging te vermelden en onmiddellijk amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de schoot van het paritair comité te bespreken.

12. Slotbepalingen

Artikel 31 - Deze collectieve overeenkomst vernietigt en vervangt de collectieve overeenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het paritair comité voor de arbeiders en arbeidsters van de papier- en kartonbewerking op 18 april 1997 ((44385/co/136-KB 09.02.1998- BS 24.03.1998).

Commission Paritaire 136
Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 5 septembre 2019

1. Portée de la convention

Article 1 - La présente convention collective est conclue conformément aux principes généraux du statut des délégations syndicales ayant fait l'objet des conventions collectives de travail conclues au sein du C.N.T., le 24 mai et 30 juin 1971.

Elle définit le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

Elle engage les employeurs et les ouvriers et ouvrières des entreprises tombant sous la compétence de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

2. Principes généraux

Article 2 - Les parties représentées dans la commission paritaire affirment les principes suivants :

- les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprises et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;
- les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 3 - Les représentants patronaux dans la commission paritaire recommandent aux employeurs de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations syndicales représentées dans la commission paritaire s'engagent à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 4 - Les parties représentées dans la commission paritaire invitent respectivement les chefs d'entreprises et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise; elles veilleront à ce que ces personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Commission Paritaire 136
Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

3. Notion de délégation syndicale du personnel

Article 5 - Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise. Par personnel syndiqué, il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

4. Institution et composition des délégations syndicales du personnel

Article 6 - A la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentées dans la commission paritaire, une délégation syndicale pourra être instituée dans les sièges d'exploitation.

Le nombre de délégués sera fixé par siège d'exploitation d'après le nombre d'ouvriers et ouvrières :

- de 21 à 50 ouvriers et ouvrières : 1 effectif et 1 suppléant ;
- de 51 à 75 ouvriers et ouvrières : 2 effectifs et 1 suppléant (*) ;
- de 76 à 100 ouvriers et ouvrières : 2 effectifs et 2 suppléants ;
- de 101 à 200 ouvriers et ouvrières : 3 effectifs et 2 suppléants (*) ;
- de 201 à 399 ouvriers et ouvrières : 3 effectifs et 3 suppléants.

A partir de 400 ouvriers et ouvrières, le nombre de délégués effectifs ne pourra dépasser 1 % de l'effectif total des ouvriers et ouvrières occupés.

Toutefois, dans les entreprises où ces nombres sont dépassés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ils pourront être réduits à la fin du mandat en cours.

Si l'occupation moyenne de l'année en cours comparée à l'occupation moyenne de l'année précédente est inférieure ou supérieure de telle sorte que l'entreprise tombe dans une catégorie inférieure ou supérieure, elle pourra demander une révision du nombre de délégués effectifs et suppléants avant la fin du mandat en cours.

(*) Le nombre de délégués syndicaux suppléants peut cependant être aligné sur le nombre de délégués syndicaux effectifs sans que cela puisse avoir comme effet d'augmenter le nombre total des ouvriers et ouvrières protégés. Cela signifie donc que ces mandats supplémentaires ne pourront être assumés que par des membres élus du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène ou des candidats non élus aux élections pour ces mêmes organes et cela uniquement pour la durée de leur protection.

Les délégués syndicaux suppléants remplacent les délégués syndicaux effectifs en cas d'absence.

Article 7 - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes :

1° à la date de la désignation ou de l'élection :

Commission Paritaire 136

Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

- a) être âgé de 20 ans au moins ;
- b) être lié par un contrat de travail depuis 12 mois au moins dans l'entreprise ;
- a) ne pas être en préavis avant la présentation de la candidature par l'organisation syndicale ;

2° jouir de ses droits civils et politiques ;

3° avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour accomplir les obligations inhérentes à la charge et notamment le respect des conventions collectives et du règlement de travail.

Article 8 - Les organisations syndicales intéressées se mettent d'accord selon des critères qu'elles déterminent entre elles, compte tenu des contingences locales, pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants.

En cas de persistance de désaccord concernant la répartition des mandats, il sera fait appel à l'initiative conciliatrice des permanents nationaux concernés. Après échec de cette conciliation, la répartition sera déterminée par le recours à des élections dans l'entreprise selon des modalités fixées en accord avec la direction.

L'organisation de ces élections sera assurée par les organisations syndicales intéressées

Article 9 - Les noms des délégués syndicaux effectifs et suppléants seront transmis par simple lettre dont le chef d'entreprise accuse réception.

Article 10 - Si le chef d'entreprise estime avoir des motifs suffisants à invoquer pour s'opposer à la désignation d'un délégué, il les fait connaître à l'organisation syndicale en cause dans les sept jours ouvrables qui suivent la réception de la lettre.

L'organisation syndicale statuera dans les sept jours ouvrables sur les motifs invoqués par l'employeur.

Article 11 - Les parties veilleront à ce que les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour les délégations syndicales, soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions et équipes de l'entreprise.

Article 12 - Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

5. Compétence de la délégation syndicale

Article 13 - La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

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

Commission Paritaire 136

Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
4° le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 4 de la présente convention.

Article 14 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 15 - Le chef d'entreprise ou ses représentants recevront la délégation syndicale moyennant avertissement en temps utile et indication des motifs.

Le chef d'entreprise ou les délégués peuvent éventuellement faire appel à titre consultatif, à des membres du personnel bien au courant de la question à débattre. Le nombre total de ceux-ci ne pourra dépasser celui des délégués syndicaux sauf accord de ces derniers.

Article 16 - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. 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 17 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 14 et 16 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 sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuel, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

6. Statut des membres de la délégation syndicale

Article 18 - La durée du mandat des délégués sera de quatre ans.
Les titulaires sortants peuvent faire l'objet de nouvelles désignations.

Le mandat du délégué prend fin :

- 1° à son expiration normale ;
- 2° en cas de révocation par l'organisation syndicale qui l'a désigné ;
- 3° par démission de l'intéressé comme délégué ;
- 4° lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou du siège d'exploitation ;
- 5° par passage de la catégorie ouvriers à la catégorie employés ;

Commission Paritaire 136

Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

6° en raison d'un licenciement pour faute grave ;

7° au cas où le délégué ne remplit plus les conditions prévues à l'article 7.

Article 19 - Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 20 - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

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 syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire, l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau 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 l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

Article 21 - En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qu'il représente doivent en être informées immédiatement.

Article 22 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 20 ci-dessus ;

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 20, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

Commission Paritaire 136

Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

3° si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

4° si le contrat de louage 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 à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 39, alinéa 1er 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 l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

7. Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Article 23 - Les membres de la délégation syndicale, effectifs et en leur absence les suppléants, disposent en accord avec l'employeur et compte tenu des impératifs inhérents à l'organisation du travail dans l'entreprise, des facilités et du temps nécessaire, temps rémunéré comme temps de travail normal, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Ces réunions pourront se tenir dans les locaux de l'entreprise, même si elles se poursuivent après les heures de travail.

L'entreprise donne à la délégation syndicale du personnel la possibilité d'usage d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Il est convenu que ce local est également accessible aux délégués permanents, la direction étant préalablement informée.

Article 24 - Les délégués syndicaux effectifs et suppléants seront toujours tenus d'avertir en temps utile leur chef hiérarchique lorsqu'ils auront à interrompre ou à quitter leur travail en vue de l'accomplissement de leur fonction syndicale dans les limites et en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Article 25 - La perception des cotisations syndicales pourra se faire sur les lieux du travail, étant entendu que cette perception se fera en dehors des heures de travail.

Toutefois, dans les régions où il était d'usage, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, de percevoir les cotisations syndicales en dehors des lieux du travail, cet usage sera maintenu.

8. Information et consultation du personnel

Article 26 - La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Commission Paritaire 136

Ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

9. Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Article 27 - En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4 à 7 et 11 de la convention collective conclue au sein du C.N.T., le 9 mars 1972, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

10. Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Article 28 - En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Article 29 - En cas de grève ou lock-out, le préavis sera d'une semaine et ne pourra être remis qu'après échec de la conciliation en commission paritaire.

11. Durée de validité de la convention et dénonciation

Article 30 - La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée de commun accord entre les parties.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

L'organisation qui en prend l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

12. Dispositions finales

Article 31 - La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective concernant le statut de la délégation syndicale conclue en commission paritaire pour les ouvriers et ouvrières de la transformation du papier et du carton le 18 avril 1997 (44385/co/136-AR 09.02.1998- MB 24.03.1998).