

**Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op
luchthavens.**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober
2019

Vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaar-
diging

**Sous-commission paritaire pour l'assistance en es-
cale dans les aéroports**

Convention collective de travail du 24 octobre 2019

Fixation du statut de la délégation syndicale

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor grondafhandeling op luchthavens.

§ 2. Onder « werknemers » wordt begrepen : de arbeiders en arbeidsters van werkgevers bedoeld in § 1 aangegeven in de RSZ-categorie 283 met werknemerskengetal 015 of 027.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op:

- a) de leerlingen aangegeven in de RSZ-categorie 283 met werknemerskengetal 035.
- b) de leerlingen die vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden, aangegeven worden met werknemerskengetal 015, maar werken onder leercontract zoals aangegeven aan de RSZ met vermelding type leerling in de zone "type leercontract".

CHAPTIRE I. - Champ d'application

Article 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et leurs travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'assistance en escale dans les aéroports.

§ 2. Par « travailleurs » on entend : les ouvriers et les ouvrières des employeurs visés sous le § 1 déclarés dans la catégorie ONSS 283, sous le code travailleur 015 ou 027.

Cette convention collective de travail ne s'applique toutefois pas :

- a) aux apprentis déclarés dans la catégorie ONSS 283 sous le code travailleur 035.
- b) aux apprentis qui, à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans, sont déclarés sous le code travailleur 015, mais sont occupés par contrat d'apprentissage, comme déclaré à l'ONSS avec mention type apprenti dans la zone « type contrat d'apprentissage ».

HOOFDSTUK II. *Algemene bepalingen*CHAPITRE II. *Dispositions générales*

Art. 2. De werknemers, aangesloten bij één van de bij de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties, hebben het recht zich te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld.

De vakbondsafvaardiging bestaat uit werknemers die aangesloten zijn bij een werknemersorganisatie en die door deze organisatie worden aangeduid.

Art. 3. De werkgevers verbinden er zich toe op hun werknemers geen druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet aangesloten werknemers andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

Art. 4. De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in alle omstandigheden blijk te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke inbreuk op het vlak van de arbeidstucht en beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding van de onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Art. 5. De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de onderneming voor hun propaganda geen methoden aanwenden die niet stroken met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 2. Les travailleurs qui sont affilié(e)s à une des organisations syndicales représentées au Conseil national du travail, ont le droit de se faire représenter par une délégation syndicale, dont le statut est fixé par la présente convention collective de travail.

La délégation syndicale se compose des travailleurs qui sont affilié(e)s à une organisation syndicale et qui sont désignés par cette organisation.

Art. 3. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs travailleurs pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqué(e)s d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqué(e)s.

Art. 4. Les employeurs et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail et au secret professionnel; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Art. 5. Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

HOOFDSTUK III. *Oprichting en samenstelling*CHAPITRE III. *Institution et composition*

Art. 6. Op schriftelijk verzoek van één of meerdere representatieve werknemersorganisaties in overeenstemming met de bepalingen van artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een vakbondsafvaardiging opgericht in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen met tenminste 30 werknemers en wanneer ten minste 25 pct. van de werknemers om de oprichting van een syndicale delegatie verzoeken.

Art. 7. Aan de term "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden. Indien via een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsvlak een gemeenschappelijke ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk werd opgericht voor een groep ondernemingen, bestaat ook de mogelijkheid om slechts één vakbondsafvaardiging voor de werknemers op te richten.

Art. 8. De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient per aangetekend schrijven tot de werkgever te worden gericht. De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging verzetten. De werkgever laat dan aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité. Indien de werkgever niet reageert binnen de 15 dagen, betekent dit dat hij zich niet verzet tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging.

De representatieve werknemersorganisatie die de aanvraag wenst in te dienen verwittigt vooraf de andere ondertekenende werknemersorganisaties.

Art. 9. Het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld als volgt, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers.

Art. 6. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et conformément aux dispositions de l'article 10 de cette convention collective de travail, une délégation syndicale est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er, et occupant au moins 30 travailleurs, si au moins 25 p.c. des travailleurs en font la demande.

Art. 7. Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Si par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail commun a été institué pour un groupe d'entreprises, il est possible de n'instituer qu'une seule délégation syndicale pour les travailleurs.

Art. 8. La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être adressée par lettre recommandée à l'employeur. L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à l'institution d'une délégation syndicale. L'employeur fait dans les 15 jours connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. Si l'employeur ne réagit pas endéans les 15 jours, cela signifie qu'il ne s'oppose pas à l'institution de la délégation syndicale.

L'organisation représentative de travailleurs qui désire introduire une telle demande avertit au préalable les autres organisations syndicales signataires.

Art. 9. Le nombre de délégués est fixé comme suit, sur base du nombre de travailleurs occupé(e)s dans l'entreprise.

In ondernemingen met meer dan 500 werknemers kunnen de representatieve werknemersorganisaties een hoofdafgevaardigde onder de afgevaardigden aanduiden, met een maximum van 1 hoofdafgevaardigde per representatieve werknemersorganisatie én met maximum 2 hoofdafgevaardigden per onderneming.

De hoofdafgevaardigde is de prioritaire gesprekspartner van de onderneming bij de uitoefening van het mandaat van de vakbondsafvaardiging.

Aantal werknemers
Nombre des travailleurs

van/de 30 tot/à 100
van/de 101 tot/à 200
van/de 201 tot/à 500
meer dan/plus de 500

Mandaten
Mandats

3
4
5
10

In de syndicale afvaardiging worden er geen plaatsvervangende leden aangeduid.

Art. 10. Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming waarvan sprake in de artikelen 6 en 9 wordt het gemiddeld aantal werknemers in aanmerking genomen dat tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of hernieuwing van de vakbondsafvaardiging voorafgaan.

In geval van betwisting aangaande het aantal werknemers die in de onderneming werken, kan worden beroep gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité.

Art. 11. De representatieve werknemersorganisaties komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding tot het aantal werknemers binnen de onderneming die bij hen zijn aangesloten.

Ingeval zij het onderling niet eens zijn over de verdeling van de zetels wordt het geschil voor verzoening voorgelegd aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Dans les entreprises occupant plus de 500 travailleurs, les organisations représentatives de travailleurs peuvent désigner un délégué principal parmi les délégués, avec un maximum de 1 délégué principal par organisation représentative de travailleurs et avec un maximum de 2 délégués principaux par entreprise.

Le délégué principal est l'interlocuteur prioritaire de l'entreprise dans l'exercice du mandat de la délégation syndicale.

Dans la délégation syndicale, on ne désigne pas de membres suppléants.

Art. 10. Dans le calcul des effectifs de l'entreprise dont question aux articles 6 et 9, il est tenu compte du nombre moyen des travailleurs occupé(e)s au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est créée ou renouvelée la délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre des travailleurs dans l'entreprise, il peut être fait appel au président de la sous-commission paritaire.

Art. 11. Les organisations représentatives de travailleurs conviennent de désigner leurs délégués au prorata du nombre des travailleurs de l'entreprise affilié(e)s auprès d'elles.

A défaut d'accord au sujet de la répartition des mandats le différend est soumis pour la conciliation au président de la sous-commission paritaire.

Art. 12. Om als afgevaardigde te kunnen aangewezen worden, moeten de werknemers aan volgende voorwaarden voldoen :

- ten minste 18 jaar zijn;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- sedert ten minste 12 maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming;
- zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de aanduiding
- van een onbesproken gedrag zijn.

Art. 13. De representatieve werknemersorganisaties stellen de aangewezen afgevaardigden aan omwille van hun bevoegdheid en omwille van het morele gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Art. 14. De werkgever kan zich om ernstige objectieve redenen tegen de aanduiding van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat dan aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de lijst van de voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Art. 15. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde duurt vier jaar en gaat voor alle eventuele mandaten van eenzelfde vakbond in op het tijdstip van de aanwijzing. Het mandaat is hernieuwbaar binnen de 3 maanden na het afsluiten van de sociale verkiezingen.

Art. 16. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt :

Art. 12. Pour pouvoir être désignés comme délégué, les travailleurs doivent répondre aux conditions suivantes :

- être âgés de 18 ans accomplis;
 - ne pas faire partie du personnel de direction;
 - être occupés depuis au moins 1 an dans l'entreprise;
 - ne pas être en période de préavis au moment de la désignation;
- être d'une conduite irréprochable

Art. 13. Les organisations syndicales représentatives choisissent les délégués désignés en fonction de leur compétence et de l'autorité morale dont ils doivent disposer pour l'exécution de leur mandat.

Elles veillent également à ce que les délégués soient dans la mesure du possible représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Art. 14. L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation d'un délégué. L'employeur fait connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition dans les 15 jours qui suivent la communication de la liste des délégués proposés. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Art. 15. Le mandat de délégué syndical a une durée de quatre ans et prend cours au moment de la désignation pour tous les mandats éventuels d'une même organisation syndicale. Le mandat est renouvelable dans les 3 mois après la fin des élections sociales.

Art. 16. Le mandat de délégué syndical prend fin :

- wanneer de termijn verstrijkt; wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt;
- wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen, deze door een andere afgevaardigde vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in;
- indien het verzoeningsbureau van het paritair subcomité eenparig vaststelt dat de syndicale afgevaardigde zijn verbintenis genomen in uitvoering van zijn mandaat niet nakomt

- à son expiration normale; lorsque le délégué comme tel démissionne;
- lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
- lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre délégué, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale. L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit;
- lorsque le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire constate unanimement que le délégué syndical ne respecte pas son engagement pris en exécution de son mandat.

Art. 17. Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een einde komt, kan de betrokken vakorganisatie een nieuwe afgevaardigde aanduiden en dit voor het restant van de duur van het mandaat.

Tijdens de looptijd van de mandaten kan de verdeling ervan onder de betrokken representatieve werknemersorganisaties niet wijzigen tenzij bij gemeenschappelijk schrijven van de in de onderneming vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties.

Art. 17. Lorsque le mandat d'un délégué prend fin, l'organisation syndicale intéressée peut désigner un nouveau délégué, et ce pour le reste de la durée du mandat. La répartition des mandats entre les organisations syndicales ne peut être modifiée pendant la validité des mandats que par lettre commune des organisations syndicales représentatives.

HOOFDSTUK IV. *Bevoegdheid*

Art. 18. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft, met respect voor de bepalingen van hoofdstuk VI "Werking van de vakbondsafvaardiging", onder meer betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
- de onderhandelingen, in aanwezigheid van de regionale secretaris en de directie, met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;

CHAPITRE IV. *Compétence*

Art. 18. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres, en respectant les dispositions du chapitre VI "Fonctionnement de la délégation syndicale" :

- les relations du travail dans l'entreprise;
- les négociations, en présence du secrétaire régional et de la direction, en vue de la conclusion de conventions collectives de travail au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou des accords de paix sociale conclus à d'autres niveaux;

- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 3, 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- le respect des principes généraux précisés aux articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail.

Art. 19. De vakbondsafvaardiging heeft altijd het recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger binnen een redelijke termijn, die de 7 kalenderdagen niet mag overschrijden, te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

Art. 19. La délégation syndicale a le droit d'être reçue dans un délai raisonnable qui ne peut dépasser les 7 jours calendrier par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.

Art. 20. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafgevaardigde heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 20. Toute réclamation individuelle est introduite, 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 tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 21. Teneinde de in voorgaande artikelen 19 en 20 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever en zijn vakbond worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen.

Art. 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 l'employeur et les syndicats 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 ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels de travail.

HOOFDSTUK V.

Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging

Art. 22. De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

CHAPITRE V.

Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 22. Les délégués syndicaux jouissent des promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 23. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen of in de uitbouw van hun loopbaan worden belemmerd om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke redenen, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan verwittigt voorafgaandelijk de werknemersorganisatie 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 organisatie van werknemers beschikt over een termijn van 15 kalenderdagen 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 15 kalenderdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Indien de werkgever binnen deze termijn geen reactie ontvangt van de organisatie van de werknemer wordt dit beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van de werknemers 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 subcomité voor te leggen. Dit bureau zal binnen de 30 dagen de geldigheid onderzoeken en uitspraak doen. Gedurende deze periode mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparige beslissing is kunnen komen, wordt het geschil aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 24. In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de organisatie van werknemers daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Art. 23. 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 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 15 jours calendrier pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période des 15 jours calendrier débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

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

Si l'organisation de travailleurs 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 sous-commission paritaire. Ce bureau examinera la validité du licenciement et rendra dans les 30 jours un jugement. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime, le litige est soumis au tribunal du travail.

Art. 24. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement.

Art. 25. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen :

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 23 bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 23, 1ste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (Belgisch Staatsblad van 27-28 september 1948) en bij artikel 1bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad van 19 juni 1952).

HOOFDSTUK VI.

Werking van de vakbondsafvaardiging

Art. 26. De ondertekenende representatieve werknemersorganisaties verbinden zich ertoe om hun afgevaardigden te motiveren om elk

Art. 25. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 23 ci-dessus;
- si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 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 à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

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 (Moniteur belge du 27-28 septembre 1948) et par l'article 1er bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (Moniteur belge du 19 juin 1952).

CHAPITRE VI.

Fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 26. Les organisations représentatives de travailleurs signataires s'engagent à motiver leurs délégués pour

- hun arbeidsovereenkomst loyaal uit te oefenen volgens de richtlijnen gegeven door het management;
- hun mandaat uit te oefenen in overleg met hun organisatie op een manier die geen inbreuk vormt op het normaal functioneren van de onderneming.

Art. 27. De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden bij voorkeur tijdens zijn diensturen door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen.

Art. 28. Aan de vakbondsafgevaardigden wordt de nodige tijd en faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contacten met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie van de onderneming te hebben.

De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdrachten en bevoegdheden (artikel 18) wordt als gewone arbeidstijd bezoldigd en kan geen aanleiding geven tot overloon of bijkomende vergoedingen.

De tijd bedoeld in paragraaf 1 en 2 van dit artikel en besteed aan hun opdrachten en bevoegdheden (artikel 18) wordt bepaald op maximum 20 uur per maand per mandaat en is niet overdraagbaar. Hierin zijn niet begrepen :

- de tijd besteed aan overleg met de werkgever op initiatief van de werkgever;
- de tijd besteed door de hoofdafgevaardigde aan overleg met de werkgever op initiatief van de hoofdafgevaardigde.

In geen geval mag de aanwending van de uren besteed aan de uitoefening van hun mandaat de goede gang van de onderneming verstoren en in de mate van het mogelijke wordt de werkgever vooraf geïnformeerd over de opname van deze uren.

- exercer loyalement leur contrat de travail suivant les directives données par la direction;
- exercer leur mandat en concertation avec leur organisation d'une façon qui ne porte pas préjudice au fonctionnement normal de l'entreprise.

Art. 27. La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures de travail.

Art. 28. Les facilités nécessaires sont consenties aux délégués syndicaux pour entrer en contact, sans entraver la bonne marche de l'entreprise, avec les membres du personnel individuellement et avec la direction de l'entreprise.

Le temps que les délégués syndicaux consacrent à l'exécution de leurs missions et compétences (article 18) est rémunéré comme temps de travail normal et ne peut donner lieu à un sursalaire ni à des indemnités supplémentaires.

Le temps visé aux paragraphes 1er et 2 du présent article et consacré à leurs missions et compétences (article 18) est fixé à 20 heures au maximum par mois par mandat et n'est pas transférable. N'est pas compris dans ce temps :

- le temps consacré à la concertation avec l'employeur à l'initiative de l'employeur;
- le temps consacré par le délégué principal à la concertation avec l'employeur à l'initiative du délégué principal.

L'utilisation des heures consacrées à l'exercice de leur mandat ne peut perturber aucunement le bon fonctionnement de l'entreprise et, dans la mesure du possible, l'employeur sera informé préalablement de la prise de ces heures.

Art. 29. De afgevaardigde mag zijn werkplaats slechts verlaten na onderling akkoord met zijn rechtstreekse overste, die dit echter niet willekeurig kan weigeren.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te laten hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

Wanneer één van de partijen een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, vermeld in het vorige lid, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

In de onderneming met meer dan één maatschappelijke zetel, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen betreffende de faciliteiten en de syndicale uren om de normale werking van de vakbondsafvaardiging in overeenstemming met haar statuut mogelijk te maken.

Art 30. Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de mogelijkheid geboden om, met het akkoord van de directie van de onderneming, deel te nemen aan vakbondsvormingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit mag de goede gang van de onderneming niet verstoren. Zij moet ten minste een week op voorhand bij de directie van de onderneming worden aangevraagd door de bevoegde werknemersorganisatie en in ieder geval behoorlijk gemotiveerd zijn.

De afwezigheid voor vakbondsvormingen en -congressen wordt door de werkgever betaald tot 7 dagen per jaar per mandaat. Deze dagen zijn niet overdraagbaar.

Art. 31. De vakbondsafgevaardigden mogen mondelinge of schriftelijke mededelingen aan de personeelsleden verstrekken mits naleving van artikel 32 tot en met 35 van deze overeenkomst.

Voor hun mededelingen mogen de vakbondsafgevaardigden eveneens beroep doen op het ondernemings-e-mailsysteem, en dit volgens de afspraken vast te leggen op ondernemingsvlak.

Art. 29. Le délégué ne peut quitter son lieu de travail qu'après l'accord mutuel avec son supérieur direct, qui, toutefois, ne peut pas le refuser arbitrairement.

L'entreprise met un local à la disposition des délégués afin de leur permettre de remplir leurs missions de manière adéquate.

Cependant, lorsque l'une des parties fait obstacle à un accord mutuel relatif à l'application normale du régime de facilités dont question à l'alinéa précédent, l'autre partie peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Dans les entreprises ayant plus d'un siège d'exploitation, la délégation syndicale et la direction pourront établir au besoin un règlement au sujet des facilités et du crédit d'heures, en vue de permettre le fonctionnement normal de la délégation syndicale conformément à son statut.

Art. 30. Les délégués syndicaux ont également la possibilité de participer, moyennant l'accord de la direction de l'entreprise, à des formations ou des congrès syndicaux. L'absence qui en découle ne peut pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise. Elle doit être demandée au moins une semaine au préalable auprès de la direction de l'entreprise par l'organisation de travailleurs compétente et elle doit être dûment motivée en tout cas.

L'absence pour des formations et congrès syndicaux est payée par l'employeur jusqu'à 7 jours par an par mandat. Ces jours ne sont pas transférables.

Art. 31. La délégation syndicale peut procéder oralement ou par écrit à des communications utiles au personnel moyennant le respect de l'article 32 jusqu'à 35 inclus de la présente convention.

Pour leurs communications, les délégués syndicaux peuvent recourir au système de courrier électronique d'entreprise conformément aux règles établies en cette matière au niveau de l'entreprise.

Art. 32. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Art. 33. Deze mededelingen moeten gebeuren met instemming van de gewestelijke secretaris van de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Art. 34. Deze schriftelijke mededelingen moeten medegetekend zijn door minstens de gewestelijke secretaris van de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Het moment waarop deze mededelingen aan het personeel zullen worden meegedeeld of verspreid maakt het voorwerp uit van een overleg tussen de werkgever, de gewestelijke secretaris samen en de hoofdafgevaardigde.

De mededeling zal plaatsvinden op het daartoe meest geschikte ogenblik.

Art. 35. De vakbondsafvaardiging kan voorlichtingsvergaderingen organiseren, mits instemming van de werkgever, die deze niet willekeurig mag weigeren. Deze voorlichtingsvergaderingen voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht. Zij moeten ten minste drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda moet betrekking hebben op welbepaalde voorlichtingen. Aan de vergaderingen mag alleen worden deelgenomen door personeel voor wie de voorlichting bestemd is. De gewestelijke secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties kunnen deze voorlichtingsvergaderingen bijwonen.

HOOFDSTUK VII.

Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad

Art. 32. Il faut que ces communications soient de nature professionnelle ou syndicale.

Art. 33. Il faut que ces communications soient faites avec le consentement du secrétaire régional des organisations représentatives de travailleurs concernées.

Art. 34. Il faut que ces communications écrites soient contresignées au moins par le secrétaire régional des organisations représentatives de travailleurs concernées.

Le moment où ces communications seront diffusées au personnel fait l'objet d'une concertation entre l'employeur, le secrétaire régional et le délégué principal.

La diffusion se fera au moment le plus approprié à cet effet.

Art. 35. La délégation syndicale peut organiser des réunions d'information, moyennant le consentement de l'employeur, qui ne peut arbitrairement le refuser. Ces réunions d'information ne peuvent être organisées qu'à des occasions exceptionnelles. L'autorisation doit être demandée à la direction trois jours ouvrables au moins à l'avance, et l'ordre du jour doit être communiqué en même temps. L'ordre du jour doit porter sur des informations bien déterminées. Seuls les travailleurs à qui les informations sont destinées peuvent participer aux réunions susvisées. Les secrétaires régionaux des organisations représentatives de travailleurs peuvent assister à ces réunions d'information.

CHAPITRE VII.

Rôle de la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise

Art. 36. Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4 tot en met 7 en artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in deze raad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK VIII.

Voorkoming en beslechting van geschillen Verzoeningsbureau

Art. 37. § 1. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming, wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil via onderhandelingen met de directie te beslechten. In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau door de meest gereede partij.

Dit verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter en de secretaris van het paritair subcomité, en één vertegenwoordiger per ondertekenende organisatie langs werknemerszijde, en langs werkgeverszijde twee vertegenwoordigers.

De vertegenwoordigers in het verzoeningsbureau worden voor elk geschil afzonderlijk voorgedragen. De voordracht wordt voor de aanvang van de vergadering aan de voorzitter van het paritair subcomité gemeld.

In het verzoeningsbureau kunnen geen vertegenwoordigers zetelen die rechtstreeks betrokken zijn bij het te behandelen geschil.

Art. 36. A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux articles 4 à 7 et à l'article 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

CHAPITRE VIII.

Prévention et règlement de différends Bureau de conciliation

Art. 37. § 1er. Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en œuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire par la partie la plus diligente.

Ce bureau de conciliation se compose du président et du secrétaire de la sous-commission paritaire, et d'un seul représentant par organisation signataire du côté des travailleurs, et, du côté patronal deux représentant(s).

Les représentants au sein du bureau de conciliation sont proposés séparément pour chaque litige. La proposition est soumise avant le début de la réunion au président de la sous-commission paritaire.

Aucun représentant directement concerné par le litige à examiner ne peut siéger au sein du bureau de conciliation.

Bij een sectoraal geschil zetelen de woordvoerders van de ondertekenende organisaties langs werknemerszijde, en 2 werkgeversvertegenwoordigers.

Op aanvraag van één van de vertegenwoordigde organisaties zal de voorzitter van het paritair subcomité binnen de maand een verzoeningsbureau samenroepen.

§ 2. Bij een dreigend conflict (met stakingsaanzegging, aanzegging tot het voeren van acties of aanzegging tot lock-out), moeten de voorzitter van het paritair subcomité en de andere organisaties worden ingelicht.

De melding tot acties, staking of lock-out, moet aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de andere organisaties zetelend in het verzoeningsbureau overgemaakt worden met een aanzeggingstermijn van minimum 15 kalenderdagen. Deze termijn van 15 kalenderdagen neemt aanvang de dag van de melding aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de andere zetelende organisaties.

Bij een dergelijke aanzegging moet de voorzitter van het paritair subcomité binnen de 3 werkdagen een verzoeningsbureau samenroepen.

HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 38. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens zes maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité, die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen. De termijn van zes maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.

En cas de litige sectoriel siègent, du côté syndical, les porte-parole des organisations signataires et, du côté patronal 2 représentants.

A la demande d'une des organisations signataires, le président de la sous-commission paritaire convoquera un bureau de conciliation dans le mois.

§ 2. En cas de conflit imminent (avec préavis de grève, préavis d'actions ou préavis de lock-out), le président de la sous-commission paritaire et les autres organisations doivent être informés.

Il faut que la mention d'actions, de grève ou de lock-out soit transmise au président de la sous-commission paritaire et aux autres organisations siégeant au sein du bureau de conciliation avec un délai de préavis de 15 jours calendrier au minimum. Ce délai de 15 jours calendrier prend cours le jour de la mention au président de la sous-commission paritaire et aux autres organisations siégeant.

En cas d'un tel préavis, le président de la sous-commission paritaire est tenu de convoquer un bureau de conciliation dans les 3 jours ouvrables.

CHAPITRE IX. *Durée de validité*

Art. 38. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins six mois à l'avance par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire, qui en avisera sans délai les parties intéressées. Le délai de préavis de six mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

Art. 39. In ondernemingen, die op het vlak van de eigen onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst met minimum equivalente voorwaarden betreffende de oprichting en het statuut en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging hebben afgesloten of nog afsluiten, blijven deze minimum equivalente voorwaarden gelden.

Art. 39. Dans les entreprises qui ont conclu ou qui concluent encore une convention collective de travail comportant des conditions au minimum équivalentes relatives à l'institution, au statut et aux compétences de la délégation syndicale au niveau de l'entreprise propre, ces conditions au minimum équivalentes restent valables.