

Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit (CP 203)

Convention collective de travail du 07 juin 2022

Statut de la délégation syndicale

Titre I. -Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail, conclue en exécution de la convention collective de travail n° 5 ter, conclue le 21 décembre 1978 au sein du Conseil national du travail, complétant et modifiant la convention collective de travail n° 5, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, règle le statut des délégations syndicales des employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

Elle s'applique aux employeurs et travailleurs représentés à la commission paritaire précitée.

Par employés, on entend les employés et les employées et par délégué, on entend délégué et déléguée.

Titre II. Principes généraux

Art. 2. Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- les employés reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail ;
- les employeurs respectent la dignité des employés 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.

Art. 3. Les associations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur les employés pour les empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs affiliés d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 4. Les organisations signataires s'engagent :

- à inviter respectivement les chefs d'entreprise 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 ;
- à veiller à ce que les mêmes 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.

Art. 5. Les organisations de travailleurs signataires s'engagent trois mois avant les élections sociales :

- à se mettre d'accord entre elles sur le plan des entreprises, pour la désignation ou l'élection, d'une délégation syndicale, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit

comporter et qui revient à chaque organisation représentative en raison de sa représentativité ;

- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Art. 6. Les employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit reconnaissent que leur personnel employé est représenté auprès d'eux par une délégation dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations employées signataires des conventions visées à l'article 1er sont soit désignés soit élus.

Titre III - Institution et composition des délégations syndicales du personnel

Art. 7. Sans préjudice de l'article 7 de la CCT n°5 du 24 mai 1971, à la demande d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail, une délégation syndicale est instituée dans les unités techniques d'exploitations. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants.

Dans la composition de la délégation syndicale, il est tenu compte des divers groupes du personnel employé.

Des délégués syndicaux suppléants sont désignés ou élus sans que leur nombre ne puisse excéder le nombre de membres effectifs.

Le nombre de délégués effectifs et de délégués suppléants est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'unité technique d'exploitation :

	Effectif(s)	Suppléant(s)
Moins de 10 employés	0	0
De 10 à 24 employés	1	1
De 25 à 50 employés	2	2
A partir de 51 employés	3	3

Art. 8. Les organisations de travailleurs signataires s'entendent sur le plan de l'entreprise au sujet de la désignation ou de l'élection de la délégation syndicale.

En cas de désaccord entre les organisations de travailleurs signataires sur la répartition des mandats, celle-ci sera déterminée par le recours à des élections dans l'entreprise selon les dispositions prévues au règlement électoral-type, annexé à la présente convention collective de travail.

Ces dispositions peuvent être adaptées, de commun accord entre les organisations syndicales, aux us et coutumes ou particularités locales ou régionales.

Si elle l'estime opportun, la délégation d'entreprise désigne en son sein un délégué principal.

Art. 9. Il est néanmoins entendu que des accords plus favorables peuvent intervenir au niveau des entreprises compte tenu, par exemple, de la configuration géographique des entreprises ou des impératifs inhérents au travail en équipes.

Là où des accords plus favorables existent, ces derniers restent d'application.

Titre IV.- Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 10. a) Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes à la date de l'élection ou de la désignation :

1. être lié par un contrat de travail depuis 1 an au moins dans l'entreprise (2 ans au moins pour le délégué principal) ;
2. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
3. être affilié à l'organisation de travailleurs qui propose la candidature ;
4. ne pas faire partie du personnel chargé d'un poste de direction.

b) Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Titre V. Désignation, durée du mandat des membres de la délégation syndicale

Art.11. Les membres de la délégation syndicale sont désignés ou élus pour la période entre deux élections sociales décrétées par le Gouvernement. Lorsque la nouvelle délégation ne peut être désignée ou élue à cause de circonstances indépendantes de la volonté des organisations syndicales, l'ancienne délégation reste en fonction jusqu'à ce que le renouvellement puisse avoir lieu.

L'employeur peut toujours émettre des objections, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué ; il fait connaître à l'organisation syndicale ses motifs d'opposition dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la désignation. En ce cas, dans les quinze jours de réception du courrier de l'employeur, une réunion de concertation est organisée dans l'entreprise avec le ou les permanents concernés.

Art. 12. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale ;
- b) par démission de l'intéressé ;
- c) à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés ;
- d) lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou de l'unité technique d'exploitation ;
- e) par le passage de la catégorie « employé » à la catégorie « personnel de direction » ;
- f) en raison d'une faute grave ;
- g) par l'arrivée à l'âge normal de la pension.

Art. 13. Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre effectif :

- a) en cas d'empêchement de celui-ci ;
- b) lorsque le mandat de membre effectif prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 12, b, c, d, e, f, g.

Si le mandat d'un délégué syndical effectif ou suppléant prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation des travailleurs qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achève le mandat en conformité avec l'article 10

Titre VI. Protection des délégués effectifs et suppléants

Art. 14. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, en avise préalablement la délégation syndicale et en informe simultanément l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué.

Sans préjudice de sa faculté de mettre, dans ce cas, à exécution la mesure de licenciement, l'employeur qui est amené à licencier un délégué syndical pour motif qu'il estime grave, en avise sur le champ la délégation syndicale et en informe simultanément l'organisation de travailleurs concernée.

Dans tous les cas, cette information est confirmée à l'organisation de travailleurs intéressée par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du motif du licenciement.

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 de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du motif de licenciement.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du motif de licenciement, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit ou pour intervention au président de cette commission paritaire.

En cas d'échec de la conciliation, la partie la plus diligente portera l'affaire devant le tribunal compétent.

Sauf stipulations du troisième paragraphe du présent article, l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Sauf en cas de motif grave reconnu, le délégué intéressé maintient son droit à sa rémunération pendant cette même ~~procédure~~.

Art. 15. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- a) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 14 ;
- b) si au terme des procédures décrites à l'article 14 la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue ;
- c) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

d) 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, y compris les indemnités de licenciement dues en vertu des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, est égale à la rémunération brute d'un an.

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 ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Titre VII – Compétence et fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 16. La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

- a) les relations de travail ;
- b) les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise ;
- c) l'application dans l'entreprise, de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- d) le respect des principes fixés :
 - dans les accords nationaux relatifs aux délégations syndicales ;
 - par la présente convention collective de travail.

Art. 17. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

De même, les délégués syndicaux ont le devoir de répondre à toute invitation du chef d'entreprise.

Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef d'entreprise sont rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail.

Dans un souci de convivialité, les réunions devront se tenir de préférence le plus tôt possible et ce pendant les heures de travail.

Art. 18. a) Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle au chef d'entreprise ou à son représentant, par le ou les employé(s) intéressé(s), assisté(s), à sa (leur) demande, d'un membre de la délégation syndicale.

b) La délégation syndicale a droit d'audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

c) La délégation comprend un représentant de la catégorie d'employés en cause quand celle-ci n'est pas représentée dans la délégation officielle.

Art. 19. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 17 et 18, 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 à caractère individuel.

Elle sera 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 les règles de classification professionnelle.

Art. 20. Chaque entreprise élaborera, avec la délégation syndicale, un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) fixant le fonctionnement de la délégation syndicale. Ces règles sont adaptées à chaque entreprise. Le ROI est établi sur le même modèle que les ROI du Conseil d'entreprise ou du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Si une délégation syndicale avait déjà été instituée à l'occasion des précédentes élections sociales, le ROI existant peut être repris. La discussion concernant le ROI est inscrite à l'ordre du jour de la réunion d'installation (première réunion après la désignation ou l'élection des délégués). En effet, les nouveaux membres doivent être informés de l'existence et du contenu du ROI.

Titre VIII. - Exercice du mandat de délégué syndical

Art. 21. Les membres de la délégation syndicale disposent des facilités et du temps nécessaires, temps rémunéré comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales.

Le temps et les facilités nécessaires seront négociées dans l'entreprise, et ce conformément à l'article 21 de la CCT n°5.

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

Là où des dispositions plus favorables existent, ces dernières restent d'application.

Les délégués syndicaux obtiennent le temps et les facilités nécessaires pour participer à des cours ou séminaires organisés par les organisations syndicales.

Les délégués syndicaux qui doivent s'absenter de leur travail pour accomplir leur mission doivent en avertir leur chef hiérarchique :

- a) Dans le cas où ces missions nécessitent une visite extérieure à l'entreprise, le permanent syndical avisera l'employeur, dans la mesure du possible, dans un délai raisonnable.
- b) En cas de missions internes, les délégués préviendront leurs supérieurs hiérarchiques.

Les délégués suppléants disposent des mêmes facilités lorsqu'ils remplacent les délégués effectifs.

Dans les entreprises ou sociétés ayant plusieurs unités techniques d'exploitation, les différentes délégations syndicales pourront, selon les nécessités, être réunies pour l'examen de questions d'intérêt commun, soit entre elles, soit en présence de la direction.

Titre IX. Rémunération des missions du délégué syndical

Art. 22. Sont assimilées à des heures de travail effectif :

1. les heures consacrées à l'accomplissement de missions syndicales ;
2. la présence en commission paritaire officielle ou officieuse ou en séance de conciliation.

Titre X. Information et consultation du personnel employé

Art. 23. a) La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles aux employés.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sans porter atteinte aux principes précités, les modalités d'application sont précisées au niveau des entreprises.

b) Des réunions d'information des employés peuvent être organisées par la délégation syndicale, assistée si elle le souhaite par les permanents syndicaux, moyennant l'accord de l'employeur sur les lieux de travail et éventuellement pendant les heures de travail.

Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Titre XI. Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence du conseil d'entreprise

Art. 24. En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4 à 7 inclus et 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, conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972 (Moniteur belge du 25 novembre 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.

Titre XII. Procédure en cas de désaccord entre l'employeur et la délégation syndicale

Art. 25. Il est convenu qu'un local est mis à la disposition de la délégation syndicale, en cas de présence des délégués permanents dont l'employeur doit être dûment informé.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend les délégués peuvent faire appel à un représentant permanent de leur organisation syndicale pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise.

Dans cette éventualité, la direction peut se faire assister.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

Titre XIII. Durée de validité

Art. 26. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 20 juin 2006 enregistrée sous le numéro 80335/CO/203.

Elle peut être révisée de commun accord entre les parties.

Elle peut également être dénoncée par l'une des parties représentées en la présente commission paritaire, moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

** délai de*

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de sa décision et à déposer immédiatement des propositions d'amendement du statut. Les signataires s'engagent à discuter ces propositions au sein de la commission paritaire visée à l'article 1^{er} dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

Art. 27. La procédure de conciliation prévue à l'article 25 couvre la durée de la présente convention collective de travail, y compris la période de préavis de dénonciation.

Art. 28. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire.

Annexe à la convention collective de travail du 07 juin 2022, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit, relative au statut de la délégation syndicale

Règlement électoral

Article 1er. L'élection pour la délégation syndicale a lieu au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois où ont eu lieu les élections sociales de commun accord entre la direction de l'entreprise et les organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

Dans les 14 jours qui suivent les élections sociales, les organisations des travailleurs signataires constitueront, après l'analyse des résultats, la liste des candidats à la délégation syndicale. Les organisations syndicales veilleront, autant que possible, à sélectionner leurs candidats en tenant compte de la représentativité des différents secteurs. Les organisations syndicales procéderont au préalable à un vote interne de leurs affiliés respectifs afin que ceux-ci puissent classer de manière préférentielle les candidats sur la liste.

Art. 2. L'élection des délégués syndicaux du personnel employé est organisée, sur un modèle similaire aux élections sociales, par un bureau électoral composé :

- a) d'un président choisi de commun accord entre les organisations syndicales ;
- b) d'un secrétaire désigné de la même manière et avec l'accord du président ;
- c) de deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral, parmi les électeurs ;
- d) de deux témoins par liste, désignés par les organisations syndicales.

Si plusieurs bureaux doivent être prévus, la composition sera prévue de la même manière pour tous les bureaux.

Art 3. Sont électeurs, tous les travailleurs repris sur les listes électorales validées lors des élections sociales. Dans les entreprises où des élections sociales ne sont pas organisées, sont électeurs tous les travailleurs occupés depuis un mois au moins avant la date des élections.

La liste des employés électeurs sera établie en plusieurs exemplaires afin d'en pourvoir le bureau électoral et elle sera affichée par l'employeur quatorze jours avant la date de l'élection. Ce même jour, elle sera transmise aux organisations syndicales signataires.

Elle restera affichée pendant tout le temps qui précède l'élection.

Toute erreur ou omission dans cette liste doit être réparée. Pour cela, elle doit être signalée au Président du Bureau électoral au plus tard 10 jours avant la date de l'élection.

Les rectifications éventuelles sont portées à l'affichage au plus tard 9 jours avant la date de l'élection.

Une convocation papier est remise aux employés au plus tard neuf jours avant la date de l'élection. En cas d'absence de l'employé, la convocation lui sera envoyée par courrier recommandé neuf jours avant la date de l'élection.

Art. 4. Les organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, feront parvenir leur liste au Président du Bureau électoral.

Comme établi à l'article 2, chaque organisation a le droit de désigner, parmi les électeurs, deux témoins qui seront présents durant les opérations de vote et de dépouillement.

Les organisations de travailleurs citées à l'article 1^{er} feront connaître le nom de leurs témoins lors du dépôt de la liste des candidats.

Chaque liste comportera au maximum un nombre de candidats égal au nombre d'effectifs et de suppléants à élire, conformément à l'article 7 du statut de la délégation syndicale.

Art. 5. La notion de présentation commune n'étant pas retenue, les organisations présenteront chacune une liste de candidats pour le 14^e jour calendrier suivant les élections sociales et il y aura lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Art. 6. La liste des candidats et témoins est affichée dans l'entreprise par les soins du Président du Bureau électoral pendant les 14 jours calendrier précédant la date de l'élection.

Cette affiche reproduit en la forme du bulletin électoral tel qu'il est déterminé ci-après, les noms des candidats et leurs prénoms.

Art. 7. Il y aura un seul bulletin électoral. Ce bulletin électoral ou bulletin de vote contiendra des colonnes, surmontées de l'appellation des organisations de travailleurs citées à l'article 1^{er} et du numéro qui leur est attribué par tirage au sort et énumérant les candidats présentés par ces organisations respectives.

En cas d'élections sociales, on utilisera le même numéro qui avait été attribué aux différentes organisations syndicales.

Immédiatement en dessous des indications de l'appellation et du numéro des organisations de travailleurs citées à l'article 1^{er} se trouvera par liste une case unique réservée au vote. Les noms des candidats de chaque liste qui sont inscrits dans l'ordre dans lequel ils figurent sur l'acte de présentation.

Art. 8. Le vote a lieu dans un local mis à la disposition du bureau électoral par la Direction de l'entreprise.

Les heures de vote seront fixées de telle façon que les travailleurs de toutes les équipes puissent y participer sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise veillera à ce que ses subordonnés laissent un temps suffisant à chaque travailleur pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations électorales.

Ce temps ne sera pas déduit du temps de travail mais rémunéré comme tel.

Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur seront désignés dans la convocation électorale.

Le vote est secret et se fait en isolement.

Le Président ou le Secrétaire du bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure qu'ils se présentent avec leur convocation et leur carte d'identité, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Art. 9. Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il vote en tête de la liste de son choix et pour ce, il noircit la case placée en tête de liste

Art. 10. Sont nuls :

- a) tous les bulletins autres que ceux remis aux électeurs par le bureau électoral ;
- b) tous les bulletins portant un autre vote que celui en tête de liste ;
- c) les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou objet quelconque ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Art 11. Lorsque le scrutin est clos, le bureau électoral procède au dépouillement et au recensement des votes réunis.

Pour que l'élection soit valable, il faut que le nombre d'électeurs ayant participé au vote soit égal à la moitié du nombre des électeurs présents au travail le jour de l'élection.

Dans le cas où l'élection serait déclarée non valable, une nouvelle élection pourrait avoir lieu endéans les trois mois, avec la même liste des électeurs ; cette nouvelle élection sera valable quel que soit le nombre des électeurs ayant participé au vote.

Art. 12. La répartition du nombre de sièges se fait suivant la même méthode que celle suivie pour les élections des Conseils d'entreprise et des Comités pour la prévention et la protection au travail.

Art. 13. Il est attribué à chaque liste un nombre de mandats de délégués suppléants correspondant à celui des délégués effectifs qu'elle a obtenus.

Les mandats des effectifs et des suppléants élus seront attribués dans l'ordre de présentation sur leur liste respective.

En dehors de la période de l'élection, l'attribution des mandats dans le cadre du remplacement de mandataires effectifs ou suppléants est laissée à l'appréciation des organisations syndicales dans le respect des règles de représentation et de continuité des activités de l'entreprise.

Art. 14. Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante en au moins quatre exemplaires et porte les signatures des membres du bureau électoral et des témoins.

Un exemplaire est immédiatement envoyé à la Direction de l'entreprise, un autre à chacune des organisations de travailleurs présentant des candidats et le dernier est affiché dans l'entreprise.

Art 15. Toute tentative de fraude est portée à la connaissance du bureau électoral qui décide des suites qu'elle comporte.

L'élection d'un candidat convaincu de fraude est annulée par le Président de bureau, en accord avec les parties et l'intéressé entendu.

Art. 16. Tous les frais relatifs à l'élection sont à charge de l'entreprise.

Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven (PC 203)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2022

Statuut van de vakbondsafvaardiging

Titel I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ter, die werd gesloten op 21 december 1978 in de Nationale Arbeidsraad tot aanvulling en wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 die werd gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, regelt het statuut van de vakbondsafvaardigingen van de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Ze is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vertegenwoordigd zijn in het bovengenoemde paritair comité.

Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden beoogd en met afgevaardigde worden de mannelijke en vrouwelijke afgevaardigden beoogd.

Titel II. Algemene principes

Art. 2. De ondertekenende organisaties bevestigen de volgende principes:

- De bedienden erkennen de noodzaak van een wettig gezag van de werkgevers en zij voeren hun werk plichtsgetrouw uit.
- De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de bedienden en zij behandelen hen rechtvaardig. Zij verbinden zich ertoe noch hun vrijheid van vereniging noch de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks of onrechtstreeks te hinderen.

Art. 3. De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe hun aangesloten leden aan te bevelen geen enkele druk op de bedienden uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en om aan de bedienden die niet aangesloten zijn bij een vakbond geen andere prerogatieven toe te kennen dan aan de aangesloten bedienden.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe om, met naleving van de vrijheid van vereniging, hun leden aan te bevelen om binnen de ondernemingen de praktijken van paritaire relaties in acht te nemen overeenkomstig de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art.4. De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- respectievelijk de bedrijfsleiders en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken om in alle omstandigheden te getuigen van de geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die aan de basis ligt van de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- erop toe te zien dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en gezamenlijke inspanningen doen om te zorgen voor de naleving ervan.

Art. 5. De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe om drie maanden voor de sociale verkiezingen:

- onderling tot een akkoord te komen binnen de ondernemingen voor de benoeming of de verkiezing van een vakbondsafvaardiging, rekening houdend met het aantal leden dat deze moet omvatten en dat elke representatieve organisatie toekomt op basis van haar vertegenwoordiging.
- om ervoor te zorgen dat de aangestelde afgevaardigden of de kandidaten voor de verkiezingen worden gekozen rekening houdend met de autoriteit waarover zij moeten beschikken in de uitoefening van hun functies, evenals voor hun competentie.

Art. 6. De werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven erkennen dat hun bediendenpersoneel bij hen vertegenwoordigd wordt door een afvaardiging waarvan de leden voorgedragen door één of meerdere bediendenorganisaties die de overeenkomsten bedoeld in artikel 1 hebben ondertekend ofwel worden aangesteld ofwel verkozen.

Titel III - Instelling en samenstelling van de vakbondsafvaardigingen van het personeel

Art. 7. Zonder afbreuk te doen aan artikel 7 van de cao nr. 5 van 24 mei 1971, wordt op verzoek van één of van meerdere werknemersorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, een vakbondsafvaardiging opgericht in de technische bedrijfseenheden. De vakbondsafvaardiging bestaat uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden.

Bij de samenstelling van de vakbondsafvaardiging wordt rekening gehouden met de verscheidene groepen van het bediendenpersoneel.

Plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden worden aangesteld of verkozen, zonder dat hun aantal het daadwerkelijke aantal gewone leden overschrijdt.

Het aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden wordt als volgt vastgesteld, naar rato van het aantal bedienden in de technische bedrijfseenheid:

	Gewone	Plaatsvervangende
Minder dan 10 bedienden	0	0
Van 10 tot 24 bedienden	1	1
Van 25 tot 50 bedienden	2	2
Vanaf 51 bedienden	3	3

Art. 8. De ondertekenende werknemersorganisaties komen op ondernemingsvlak overeen over de aanstelling of de verkiezing van de vakbondsafvaardiging.

In geval van onenigheid tussen de ondertekenende werknemersorganisaties over de verdeling van de mandaten, zal deze worden bepaald door verkiezingen in de onderneming volgens de bepalingen waarin voorzien is in het standaardverkiezingsreglement dat als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst is gevoegd.

Deze bepalingen kunnen worden aangepast, in onderling overleg tussen de vakorganisaties, volgens de lokale of regionale gebruiken en gewoonten of bijzonderheden.

Als de ondernemingsafvaardiging het opportuun acht, stelt ze intern een hoofdafgevaardigde aan.

Art. 9. Er kunnen echter gunstigere akkoorden worden gesloten in de ondernemingen, bijvoorbeeld rekening houdend met de geografische configuratie van de ondernemingen of met de eisen die inherent zijn aan ploegenarbeid.

Waar gunstigere akkoorden bestaan, blijven deze van toepassing.

Titel IV. - Statuut van de leden der vakbondsafvaardiging

Art. 10. a) Om de functies van gewone of plaatsvervangende afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de personeelsleden zonder onderscheid van geslacht aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de verkiezing of van de benoeming:

1. sedert minstens een jaar verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst in de onderneming (ten minste 2 jaar voor een hoofdafgevaardigde);
2. de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
3. aangesloten zijn bij de werknemersorganisatie die de kandidatuur voorstelt;
4. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel.

b) De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale promoties en verhogingen van de werknemerscategorie waartoe zij behoren.

Titel V. Benoeming, duur van het mandaat van de leden van de vakbondsafvaardiging.

Art 11. De leden van de vakbondsafvaardiging worden benoemd of verkozen voor de periode tussen twee sociale verkiezingen die worden afgekondigd door de regering. Wanneer de nieuwe afvaardiging niet kan worden aangesteld of verkozen wegens omstandigheden onafhankelijk van de wil van de vakorganisaties, blijft de vroegere afvaardiging haar functie uitoefenen totdat de vernieuwing kan plaatsvinden.

De werkgever kan te allen tijde wegens ernstige redenen bezwaar aantekenen tegen de aanwijzing of vervanging van een afgevaardigde; hij maakt de redenen van zijn verzet, binnen 14 werkdagen die volgen op de mededeling van de benoeming, kenbaar aan de vakbondsorganisatie. In dat geval wordt binnen vijftien dagen na ontvangst van de brief van de werkgever in het bedrijf een overlegvergadering georganiseerd met de betrokken vakbondssecretarissen.

Art. 12. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde:

- a) op het moment waarop het normaal ten einde zou lopen;
- b) door ontslag van de betrokkene;
- c) op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de betrokkenen heeft ingediend;
- d) wanneer de betrokkene geen lid meer is van het personeel van de onderneming of van de technische bedrijfseenheid;
- e) door de overgang van de categorie "bediende" naar de categorie "directiepersoneel";
- f) wegens ernstige tekortkoming;
- g) wanneer de normale wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt.

Art. 13. De plaatsvervangende afgevaardigden hebben zitting ter vervanging van een gewone afgevaardigde:

- a) ingeval deze verhinderd is;
- b) wanneer het mandaat van gewoon lid ten einde loopt om één van de redenen opgesomd in artikel 12, b, c, d, e, f, g.

Als het mandaat van een gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde ten einde loopt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke reden, heeft de werknemersorganisatie die vertegenwoordigd wordt door het betrokken mandaat het recht om de persoon aan te stellen die het mandaat zal beëindigen conform artikel 10.

Titel VI. Bescherming van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden

Art.14. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die inherent zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die overweegt een vakbondsafgevaardigde te ontslaan, brengt de vakbondsafvaardiging en tegelijk de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft ingediend, hiervan vooraf op de hoogte.

Zonder afbreuk te doen aan het recht dat hij in dit geval heeft om het ontslag door te voeren, brengt de werkgever die een vakbondsafgevaardigde ontslaat wegens een fout die hij als zwaar beschouwt, de vakbondsafvaardiging en tegelijk de betrokken werknemersorganisatie hiervan dadelijk op de hoogte.

In ieder geval wordt deze informatie bevestigd aan de betrokken werknemersorganisatie aan de hand van een aangetekend schrijven dat van kracht wordt de derde werkdag die volgt op de datum van verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de reden tot ontslag weigert te aanvaarden.

Deze kennisgeving gebeurt bij aangetekend schrijven. De periode van 7 dagen gaat van start op de dag waarop het door de werkgever verzonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van een reactie van de werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de reden tot ontslag.

Als de werknemersorganisatie de geldigheid van de reden tot ontslag weigert te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval voor beoordeling voor te leggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven of voor tussenkomst aan de voorzitter van dit Paritair Comité.

Als de verzoening mislukt, maakt de meest gereede partij de zaak aanhangig bij de bevoegde rechtbank.

Met uitzondering van de bepalingen van de derde paragraaf van dit artikel, mag de uitvoering van de ontslagmaatregel niet plaatshebben tijdens de duur van deze procedure.

Behalve in geval van ontslag om erkende dringende redenen, behoudt de betrokken afgevaardigde zijn recht op zijn loon tijdens deze zelfde procedure.

Art. 15. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen:
a) als hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procedure na te leven waarin voorzien is in artikel 14;

b) als, op het einde van de procedures beschreven in artikel 14, de geldigheid van de redenen voor het ontslag niet wordt erkend;

- c) Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- d) indien de arbeidsovereenkomst een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke verbreking van het contract.

De forfaitaire vergoeding, met inbegrip van de ontslagvergoedingen die verschuldigd zijn krachtens de artikelen 39 en 40 van de wet 3 juli 1978 over de arbeidsovereenkomsten, is gelijk aan het brutoloon van een jaar.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde recht heeft op de vergoeding waarin voorzien is door artikel 21, §7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en door artikel 1bis, §7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Titel VII – Bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardiging

Art. 16. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft, onder andere, betrekking op:

- a) de arbeidsrelaties;
- b) de onderhandelingen voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of collectieve akkoorden binnen de onderneming;
- c) De toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- d) de naleving van de principes vastgesteld:
 - in de nationale akkoorden betreffende de vakbondsafvaardigingen;
 - door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art.17. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden ontvangen door de bedrijfsleider of door diens vertegenwoordiger ter gelegenheid van elk collectief geschil of conflict in de onderneming; hetzelfde recht komt haar toe wanneer dergelijke geschillen of conflicten zich dreigen voor te doen.

Zo hebben de vakbondsafgevaardigden de plicht te antwoorden op elke uitnodiging van de bedrijfsleider.

De uren die worden besteed aan de ontmoetingen van de vakbondsafgevaardigden bij de bedrijfsleider, worden betaald als normale werkuren, zelfs als de vergadering uitzonderlijk heeft plaatsgehad buiten de normale werkuren.

Om de sfeer goed te houden, moeten de vergaderingen bij voorkeur zo vroeg mogelijk plaatshebben en dit tijdens de werkuren.

Art. 18. a) Elke individuele klacht wordt aan de bedrijfsleider of diens vertegenwoordiger voorgelegd langs de gebruikelijke hiërarchische weg door de betrokken bediende, die op zijn (hun) verzoek wordt (worden) bijgestaan door een lid van de vakbondsafvaardiging.

b) De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden ontvangen door de bedrijfsleider of diens vertegenwoordiger bij elk individueel geschil of conflict dat niet kon worden opgelost langs deze weg.

c) De afvaardiging omvat een vertegenwoordiger van de categorie bedienden in kwestie, wanneer deze niet vertegenwoordigd is in de officiële afvaardiging.

Art. 19. Om de geschillen of conflicten bedoeld in artikel 17 en 18 te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging vooraf door de bedrijfsleider ingelicht worden over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

Zij zal met name worden op de hoogte gebracht van de veranderingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of algemene bepalingen vermeld in de individuele arbeidsovereenkomsten, in het bijzonder bepalingen die een invloed hebben op de lonen en de regels inzake beroepenclassificatie.

Art.20. Elke onderneming stelt samen met de vakbondsafvaardiging een huishoudelijk reglement (HR) op dat de werking van de vakbondsafvaardiging bepaalt. Deze regels worden aangepast aan elke onderneming. Het HR wordt opgesteld volgens hetzelfde model als de HR van de Ondernemingsraad of van het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

Als er reeds een vakbondsafvaardiging werd opgericht na vorige sociale verkiezingen, kan het bestaande HR worden overgenomen. De discussie betreffende het HR wordt op de agenda van de installatievergadering gezet (eerste vergadering na de benoeming of de verkiezing van de afgevaardigden). De nieuwe leden moeten immers op de hoogte worden gebracht van het bestaan en de inhoud van het HR.

Titel VIII. Uitoefening van het mandaat van vakbondsafgevaardigde

Art. 21. De leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige faciliteiten en tijd, tijd die betaald wordt als arbeidstijd, voor de collectieve of individuele uitoefening van de vakbondsopdrachten en -activiteiten.

Over de nodige tijd en faciliteiten zal worden onderhandeld in de onderneming, en dit overeenkomstig artikel 21 van de cao nr. 5.

De onderneming kent de vakbondsafvaardiging van het personeel het niet-exclusief gebruik toe van een lokaal, zodat zij hun opdracht naar behoren kunnen vervullen.

Waar gunstigere akkoorden bestaan, blijven deze van toepassing.

De vakbondsafgevaardigden krijgen de nodige faciliteiten en tijd om deel te nemen aan opleidingen of seminaries die worden georganiseerd door vakorganisaties.

De vakbondsafgevaardigden die afwezig zijn op het werk om hun taak te volbrengen, moeten hun hiërarchische meerdere hiervan op de hoogte brengen:

- a) Als deze taken een bezoek buiten de onderneming vergen, brengt de vakbondsvrijgestelde de werkgever hiervan binnen een redelijke termijn op de hoogte, voor zover mogelijk.
- b) Bij een interne opdracht moeten de afgevaardigden hun hiërarchische oversten hiervan op de hoogte brengen.

De plaatsvervangende afgevaardigden beschikken over dezelfde faciliteiten, wanneer ze de gewone vakbondsafgevaardigden vervangen.

In de ondernemingen of firma's met verscheidene bedrijfseenheden kunnen de verschillende vakbondsafvaardigingen, indien nodig, worden bijeengebracht voor het onderzoek van zaken van algemeen belang, ofwel onder elkaar, ofwel in aanwezigheid van de directie.

Titel IX. Vergoeding van de taken van de vakbondsafgevaardigde

Art.22. Worden gelijkgesteld met effectief gewerkte uren:

1. de uren tijdens welke de vakbondsopdrachten worden vervuld;
2. het bijwonen van officiële of officieuze vergaderingen van het paritair comité of van een verzoeningsbureau;

Titel X. Informatie en raadpleging van het bediendenpersoneel

Art. 23. a) De vakbondsafvaardiging mag -zonder dat hierdoor de werkorganisatie verstoord wordt- mondeling of schriftelijk, alle nuttige mededelingen aan de bedienden doen.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn. Zonder afbreuk te doen aan de bovengenoemde principes, worden de toepassingsmodaliteiten verduidelijkt op ondernemingsvlak.

b) Er kunnen voorlichtingsvergaderingen voor de bedienden georganiseerd worden door de vakbondsafvaardiging, eventueel bijgestaan door de vakbondsvrijgestelden mits het akkoord van de werkgever op de arbeidsplaatsen en eventueel tijdens de werkuren.

Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren.

Titel XI. Rol van de vakbondsafvaardiging wanneer er geen ondernemingsraad bestaat

Artikel 24. Als er geen ondernemingsraad bestaat, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in de artikelen 4 tot en met 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst die op 9 maart 1972 werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad houdende ordening van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad van 25 november 1972) betreffende de informatie en raadpleging van de ondernemingsraden over de algemene perspectieven van de onderneming en de problemen inzake werkgelegenheid in de onderneming.

Titel XII Procedure in geval van onenigheid tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging

Art. 25. Er wordt overeengekomen dat een lokaal ter beschikking wordt gesteld van de vakbondsafvaardiging in geval van aanwezigheid van de permanente afgevaardigden, waarvan de werkgever ter dege op de hoogte moet worden gebracht.

Wanneer de bemiddeling van een vakbondsafvaardiging het niet mogelijk heeft gemaakt tot een akkoord te komen met de directie om een geschil op te lossen, kunnen de afgevaardigden een beroep doen op een vrijgestelde van hun vakorganisatie om het onderzoek van de problemen in kwestie op ondernemingsvlak verder te onderzoeken.

In dit geval kan de directie zich laten bijstaan.

Als het conflict niet kan worden opgelost, wordt het voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Titel XIII Geldigheidsduur

Art.26. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2006 geregistreerd onder het nummer 90335/CO/203.

Zij kan in onderling overleg onder de partijen worden herzien.

Zij kan eveneens worden opgezegd door één van de partijen die vertegenwoordigd zijn in dit paritair comité, met een opzeggingstermijn van zes maanden, per ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

De partij die het initiatief neemt voor de opzegging, moet de redenen van haar beslissing aangeven en onmiddellijk voorstellen tot aanpassing van het statuut indienen. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe deze voorstellen te bespreken binnen het paritair comité dat wordt bedoeld in artikel 1, binnen een termijn van één maand na ontvangst hiervan.

Art.27. De verzoeningsprocedure waarin voorzien is in artikel 25 strekt zich uit over de duur van deze collectieve overeenkomst, met inbegrip van de opzeggingsperiode.

Art.28. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 07 juni 2022, gesloten in het paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging

Kiesreglement

Artikel 1. De verkiezing voor de vakbondsafvaardiging vindt uiterlijk de laatste dag plaats van de maand die volgt op de maand waarin de sociale verkiezingen hebben plaatsgevonden in onderlinge overeenstemming tussen de directie van de onderneming en de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Binnen 14 dagen na de sociale verkiezingen zullen de ondertekenende werknemersorganisaties, na de analyse van de resultaten, de kandidatenlijst voor de vakbondsafvaardiging samenstellen.

De vakorganisaties zullen er, voor zover mogelijk, op toezien om hun kandidaten te selecteren rekening houdend met de representativiteit van de verschillende sectoren.

De vakorganisaties zullen vooraf een interne stemming voor hun respectieve leden organiseren opdat deze laatsten de kandidaten volgens voorkeur op de lijst zouden kunnen rangschikken.

Art. 2. De verkiezing van de vakbondsafgevaardigden van het bediendenpersoneel wordt georganiseerd, volgens een model gelijkaardig aan de sociale verkiezingen, door een kiesbureau samengesteld:

- a) uit een voorzitter die in onderling overleg wordt verkozen onder de vakorganisaties;
- b) een secretaris die op dezelfde manier wordt aangesteld en met akkoord van de voorzitter;
- c) twee bijzitters gekozen door de voorzitter van het kiesbureau, onder de kiezers;
- d) twee getuigen per lijst, aangesteld door de vakorganisaties.

Als in verscheidene bureaus moet worden voorzien zal op dezelfde manier in de samenstelling worden voorzien voor alle bureaus.

Art. 3. Alle werknemers die opgenomen zijn op de gevalideerde kieslijsten bij de sociale verkiezingen zijn kiezers. In de ondernemingen waar geen sociale verkiezingen worden georganiseerd, zijn alle werknemers die ten minste sinds een maand voor de datum van de verkiezingen tewerkgesteld zijn kiezers.

De lijst van de bedienden kiezers zal in verscheidene exemplaren worden opgesteld teneinde het kiesbureau ervan te voorzien en aangeplakt door de werkgever, veertien dagen voor de datum van de verkiezingen. Diezelfde dag zal deze lijst worden doorgestuurd naar de ondertekenende vakorganisaties.

Hij zal aangeplakt blijven gedurende de hele tijd die voorafgaat aan de verkiezing.

Elke fout of vergetelheid in deze lijst moet worden hersteld. Hiervoor moet zij uiterlijk 10 dagen vóór de datum van de verkiezing worden medegedeeld aan de voorzitter van het kiesbureau.

De eventuele rechtzettingen worden uiterlijk 9 dagen vóór de datum van de verkiezing aangeplakt.

Een convocatie op papier wordt uiterlijk negen dagen vóór de datum van de verkiezing aan de bedienden bezorgd. In geval van afwezigheid van de bediende, zal de convocatie hem negen dagen voor de datum van de verkiezing aangetekend worden bezorgd.

Art.4. De werknemersorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, die de enige gemachtigden zijn om de kandidatenlijst voor te stellen, zullen hun lijst aan de voorzitter van het kiesbureau bezorgen.

Zoals bepaald in artikel 2 heeft elke organisatie het recht om, onder de kiezers, twee getuigen aan te stellen die aanwezig zullen zijn tijdens de stemming en de telling.

De werknemersorganisaties vermeld in artikel 1 zullen de naam van hun getuigen bekendmaken bij de neerlegging van de kandidatenlijst.

Elke lijst omvat maximaal een aantal kandidaten gelijk aan het aantal te verkiezen gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, overeenkomstig artikel 7 van het statuut van de vakbondsafvaardiging.

Art.5 Aangezien het begrip gezamenlijke voordracht niet wordt in overweging genomen, zullen de organisaties elk een kandidatenlijst voordragen tegen de 14de kalenderdag na de sociale verkiezingen en er zal moeten worden overgegaan tot de kiesverrichtingen bepaald in de volgende artikelen.

Art. 6. De lijst van de kandidaten en getuigen wordt aangeplakt in de onderneming door de voorzitter van het kiesbureau gedurende de 14 kalenderdagen die voorafgaan aan de datum van de verkiezing.

Op deze affiche worden in de vorm van het kiesbiljet zoals hierna bepaald de namen van de kandidaten en hun voornamen vermeld.

Art.7. Er zal één kiesbiljet zijn. Dit kiesbiljet of stembiljet zal kolommen omvatten, met daarboven de benaming van de werknemersorganisaties vermeld in artikel 1 en het nummer dat hen is toegekend door loting met opsomming van de kandidaten voorgedragen door deze respectieve organisaties.

In geval van sociale verkiezingen zal hetzelfde nummer worden gebruikt dat was toegekend aan de verschillende vakorganisaties.

Onmiddellijk onder de vermeldingen van de benaming en van het nummer van de werknemersorganisaties opgenomen in artikel 1 bevindt zich per lijst een enig vakje dat voorbehouden is voor de stemming. De namen van de kandidaten van elke lijst staan vermeld in de volgorde waarin ze op de voordrachtsakte staan.

Art. 8. De stemming vindt plaats in een lokaal dat ter beschikking wordt gesteld van het kiesbureau door de directie van de onderneming.

De stemuren worden zodanig vastgesteld dat de werknemers van alle ploegen eraan kunnen deelnemen, zonder de goede werking van de onderneming te schaden.

Het ondernemingshoofd ziet erop toe dat zijn ondergeschikten voldoende tijd geven aan elke werknemer opdat deze zijn electorale verplichtingen zou kunnen vervullen.

Deze tijd zal niet worden afgetrokken van de arbeidstijd maar als dusdanig worden betaald.

De kiezers zijn verplicht om te stemmen op de uren en in het lokaal dat hen in de oproepingsbrief zal worden aangewezen.

De stemming is geheim en gebeurt in een stemhokje.

De voorzitter of de secretaris van het kiesbureau stipt de naam van de stemmers aan naargelang zij zich aanmelden met hun oproepingsbrief en hun identiteitskaart, overhandigt hen hun stembiljet en ziet toe op de regelmatigheid van de verrichtingen.

Art. 9. Elke kiezer beschikt over een stem en ontvangt één biljet. Hij stemt bovenaan de lijst van zijn keuze en hiervoor maakt hij het vakje zwart bovenaan de lijst.

Art. 10. Zijn nietig:

- a) alle andere biljetten dan die welke aan de kiezers werden overhandigd door het kiesbureau;
- b) alle biljetten met een andere stem dan die bovenaan de lijst;
- c) de biljetten waarvan de vormen en afmetingen zouden veranderd zijn, die binnenin een papier of één of ander voorwerp zouden bevatten, of waarvan de auteur herkenbaar zou kunnen zijn gemaakt door een teken, een doorhaling of één of ander kenteken.

Art. 11. Wanneer de stemming afgesloten is, zorgt het kiesbureau voor de verwerking en de telling van de stemmen.

Opdat de verkiezing geldig zou zijn, moet het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen gelijk zijn aan de helft van het aantal kiezers aanwezig op het werk op de dag van de verkiezing.

In het geval waarin de verkiezing ongeldig zou worden verklaard, zou een nieuwe verkiezing kunnen plaatsvinden binnen drie maanden met dezelfde lijst van de kiezers; deze nieuwe verkiezing zal geldig zijn ongeacht het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen.

Art 12. De verdeling van het aantal zetels gebeurt volgens dezelfde methode als die welke gevolgd wordt voor de verkiezingen van de ondernemingsraden en van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 13. Aan elke lijst wordt een aantal mandaten toegekend van plaatsvervangende afgevaardigden dat overeenstemt met dat van de gewone afgevaardigden die zij heeft verkregen.

De mandaten van de gewone en van de plaatsvervangende verkozen afgevaardigden zullen worden toegekend in de volgorde van voordracht op hun respectieve lijst.

Buiten de periode van de verkiezing wordt de toekenning van de mandaten in het kader van de vervanging van gewone of plaatsvervangende mandaathouders aan de beoordeling van de vakorganisaties overgelaten met naleving van de regels inzake vertegenwoordiging en continuïteit van de activiteiten van de onderneming.

Art.14. Het proces-verbaal van de verkiezing wordt onmiddellijk opgemaakt in ten minste vier exemplaren en wordt ondertekend door de leden van het kiesbureau en getuigen.

Een exemplaar wordt onmiddellijk naar de directie van de onderneming verstuurd, een ander naar elke werknemersorganisatie die kandidaten voordraagt en het laatste wordt aangeplakt in de onderneming.

Art. 15. Elke poging tot fraude wordt ter kennis gebracht van het kiesbureau dat beslist over de gevolgen die dit teweegbrengt.

De verkiezing van een kandidaat schuldig bevonden van fraude wordt geannuleerd door de voorzitter van het bureau, in overeenstemming met de partijen en de verhoorde betrokkene.

Art. 16. Alle onkosten in verband met de verkiezing worden gedragen door de onderneming.