

Paritair Comité voor de audiovisuele sector

Commission paritaire pour le secteur audiovisuel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december
2012 die de Cao van 24 mei 2005 wijzigt
aangaande het statuut van vakbondsafvaardiging
(73.380) 84

Convention collective de travail du 11 décembre
2012 modifiant la CCT du 24 mai 2005 relative au
statut de la délégation syndicale (n° 75.380) 84

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen van de audiovisuele sector die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs employés dans les entreprises du secteur audiovisuel qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel ongeacht het type arbeidsovereenkomst, waaronder hij tewerkgesteld is.

Par "travailleurs", on entend : le personnel employé, masculin et féminin, quel que soit le type de contrat sous lequel il est engagé.

HOOFDSTUK II. *Algemene beginselen*

Art. 2. Onverminderd de beschikkingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1977 en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5ter van 21 december 1978, verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de audiovisuele sector, dat de essentiële beginselen betreffende de oprichting, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

Art. 3. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de bedrijfsleiders en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetroouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks noch onrechtstreeks te hinderen.

Art. 4. De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hun te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties aan te bevelen de sociale relaties te laten verlopen met respect van deze overeenkomst.

CHAPITRE II. *Principes généraux*

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 relative au statut des délégations syndicales, modifiée par la convention collective de travail n° 5bis du 30 juin 1977 et de la convention collective de travail n° 5ter du 21 décembre 1978, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel, déclarent que les principes essentiels concernant l'institution, la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Art. 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent un point d'honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent un point d'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. 4. Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations de faire dérouler les relations sociales en respectant cette convention.

Art. 5. De partijen verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- respectievelijk de bedrijfsleiders en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

Art. 6. De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair comité voor het aanduiden van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen en ervoor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden gekozen worden op basis van het gezag en de bekwaamheid, waarover zij in het uitoefenen van hun functies moeten beschikken.

HOOFDSTUK III.

Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Art. 7. Voor wat de syndicale afvaardiging betreft, hebben alleen de erkende werknemersorganisaties het recht kandidaten aan te duiden.

Art. 5. Les parties s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'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 les entreprises;
- de 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. 6. Les organisations de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, de 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.

CHAPITRE III.

Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 7. En ce qui concerne la délégation syndicale, seules les organisations syndicales reconnues sont habilitées à désigner des candidats.

Art. 8. § 1. Op vraag van minstens één representatieve werknemersorganisatie, middels aangetekend schrijven aan de werkgever en aan de andere representatieve vakbondsorganisaties, kan in elke onderneming met 10 of meer werknemers een syndicale afvaardiging opgericht worden.

In de ondernemingen met minder dan 25 werknemers kan de werkgever binnen een termijn van 14 kalenderdagen vanaf de verzending van het aange tekend schrijven waarvan sprake in deze paragraaf, een schriftelijke vraag richten aan de voorzitter van het paritair comité, met afschrift aan de representatieve vakbondsorganisaties, om na te gaan of minstens 1/3 van alle werknemers (met een minimum van 4 werknemers) akkoord gaat met de oprichting van een syndicale delegatie. Indien de voorzitter vaststelt dat dit quorum niet wordt bereikt, kan geen syndicale afvaardiging worden opgericht.

Indien de werkgever dit nazicht niet gevraagd heeft binnen de voorziene termijn, dan wordt deze voorwaarde beschouwd als zijnde vervuld.

§ 2. In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan, op vraag van minstens één representatieve werknemersorganisatie, middels aangetekend schrijven aan de werkgever en aan de andere representatieve vakbondsorganisaties, een syndicale afvaardiging opgericht worden, voor zover de werkgever akkoord gaat met de oprichting.

§ 3. De berekening van het aantal werknemers gebeurt op grond van het gemiddeld aantal werknemers die gedurende de vier trimesters, voorafgaand aan het trimester waarin de aanvraag is gesteld, in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Art. 8. § 1er. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque entreprise occupant 10 travailleurs ou plus à la demande d'au moins une organisation syndicale représentative, par lettre recommandée à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives.

Dans les entreprises de moins de 25 travailleurs, l'employeur peut, dans un délai de 14 jours calendrier, à dater de l'envoi de la lettre recommandée mentionnée dans ce paragraphe, demander par écrit au président de la commission paritaire, avec copie adressée aux organisations syndicales représentatives, de vérifier si au moins 1/3 de tous les travailleurs (avec un minimum de 4 travailleurs) sont d'accord avec l'installation d'une délégation syndicale. Si le président constate que ce quorum n'est pas atteint, une délégation syndicale ne peut pas être installée.

Si l'employeur n'a pas demandé cette vérification dans les délais prévus, la condition est considérée comme remplie.

§ 2. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque entreprise occupant moins de 10 travailleurs à la demande d'au moins une organisation syndicale représentative, par lettre recommandée à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives pour autant que l'employeur soit d'accord avec l'installation.

§ 3. Le calcul du nombre de travailleurs se fait sur la base du nombre moyen de travailleurs qui, pendant les quatre trimestres antérieurs au trimestre durant lequel la demande a été posée, sont employés dans l'entreprise.

Voor de berekening van het aantal bedoelde werknemers, worden alle werknemers in aanmerking genomen zoals vermeld in artikel 1, met uitzondering van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur die geen 12 maanden anciënniteit tellen op de dag van de aanvraag tot oprichting.

Als een representatieve vakbondsorganisatie overweegt een aanvraag tot oprichting van een syndicale delegatie in te dienen, brengt zij de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. De werkgever is er toe gehouden om binnen een termijn van 14 dagen na ontvangst het schrijven, een lijst van de werknemers bedoeld in § 3 ter beschikking te stellen. Deze lijst moet worden opgesteld overeenkomstig de bepalingen die gelden in het kader van de sociale verkiezingen.

§ 4. De werknemersorganisaties die niet aan de oorsprong hebben gelegen van de aanvraag, beschikken over een termijn van 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de verzending van het aangetekend schrijven voorzien in § 1 om de werkgever en de werknemersorganisatie(s) die de brief hebben verzonden, te laten weten dat zij aanspraak maken op ten minste één mandaat of een plaatsvervangend mandaat.

De werknemersorganisaties stellen zich onderling akkoord over de verdeling van de afgevaardigden met inachtneming van de in artikel 11 bepaalde grenzen. Zij kunnen hiertoe eventueel beroep doen op de voorzitter van het paritair comité.

Art. 9. Partijen bevelen de ondernemingen aan om syndicaal overleg te organiseren.

Art. 10. § 1. De syndicale afvaardiging wordt opgericht :

Pour le calcul du nombre de ces travailleurs, on prend en compte tous les travailleurs comme cité dans l'article 1er, à l'exception des travailleurs avec un contrat de travail d'une durée déterminée qui n'ont pas 12 mois d'ancienneté au jour de la demande de l'installation.

Si une organisation syndicale représentative a l'intention d'introduire une demande d'installation d'une délégation syndicale, elle en avertit, l'employeur par écrit. L'employeur est censé fournir dans les 14 jours après qu'il a reçu la demande, une liste des travailleurs mentionnés au § 3. Cette liste doit être établie conformément aux dispositions prévues dans la législation sur les élections sociales.

§ 4. Les organisations syndicales qui n'ont pas été à l'origine de la demande, disposent d'un délai de 14 jours calendrier à dater de l'envoi de la lettre recommandée prévue au § 1er pour informer l'employeur et l'(les) organisation(s) syndicale(s) dont émane la lettre, qu'elles prétendent à au moins un mandat ou un mandat d'un suppléant.

Les organisations syndicales se mettent d'accord sur la répartition des délégués tout en respectant les limites définies à l'article 11. Elles peuvent à cet effet éventuellement faire appel au président de la commission paritaire.

Art. 9. Les parties recommandent aux entreprises d'organiser la concertation syndicale.

Art. 10. § 1er. La délégation syndicale est instaurée :

- ofwel op de dag dat de werkgever zijn schriftelijk akkoord heeft gegeven;
- ofwel, bij gebrek aan reactie van de werkgever op het aangetekend schrijven zoals bedoeld in artikel 8, § 1, bij het verstrijken van de reactietermijn van 14 kalenderdagen;
- ofwel, op de dag van het positief antwoord van de voorzitter van het paritair comité, op de telling zoals bedoeld in artikel 8, § 1.

§ 2. De samenstelling van de syndicale afvaardiging wordt aan de werkgever betekend bij aangetekend schrijven, uitgaande van de betrokken werknemersorganisatie(s), waarbij ten minste één afgevaardigde wordt aangeduid.

Het mandaat van de syndicale afvaardiging neemt een aanvang op de datum van de verzending van dit aangetekend schrijven.

Art. 11. De syndicale afvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald :

- minder dan 25 werknemers : 2 effectieven;
- van 25 tot 75 werknemers : 2 effectieven en 2 plaatsvervangers;
- van 76 tot 150 werknemers : 3 effectieven en 3 plaatsvervangers;
- 151 en meer werknemers : 4 effectieven en 4 plaatsvervangers.

- soit le jour où l'employeur a marqué son accord par écrit;
- soit, faute de réaction de l'employeur à la lettre recommandée telle que prévue à l'article 8, § 1er, après l'expiration de la période de réaction des 14 jours calendrier;
- soit, le jour de la réponse positive du président de la commission paritaire sur le calcul comme prévu à l'article 8, § 1er.

§ 2. La composition de la délégation syndicale est signifiée à l'employeur par lettre recommandée, émanant de l'(des) organisation(s) concernée(s), désignant au moins un délégué.

Le mandat de la délégation syndicale débute le jour de l'envoi de ce recommandé.

Art. 11. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, dont le nombre est déterminé comme suit :

- moins de 25 travailleurs : 2 effectifs;
- de 25 à 75 travailleurs : 2 effectifs et 2 suppléants;
- de 76 à 150 travailleurs : 3 effectifs et 3 suppléants;
- 151 travailleurs et plus : 4 effectifs et 4 suppléants.

Bij het verstrijken van de mandaten van de syndicale afgevaardigden kan de werkgever op basis van de daling inzake het personeelsvolume en de bepalingen van dit artikel, de vernieuwing van één of meerdere mandaten weigeren.

Bij het verstrijken van de mandaten van de syndicale afgevaardigden kan (kunnen) de werknemersorganisatie(s), op basis van de stijging van het personeelsvolume en de bepalingen van dit artikel, een toename vragen van het aantal afgevaardigden.

Art. 12. Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde, effectief of plaatsvervangend, niet is ingevuld of een einde neemt om welke reden dan ook, heeft de betrokken werknemersorganisatie het recht om in zijn aanstelling of in zijn vervanging te voorzien. De nieuwe afgevaardigde of de vervanger voleindigt het mandaat.

Art. 13. Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden aan de volgende voorwaarden voldoen aan de aanvang van hun mandaat :

1. ten minste 12 maanden anciënniteit bezitten in de onderneming en niet in een proefperiode zijn;
2. niet in opzegperiode zijn;
3. de pensioenleeftijd niet bereikt hebben;
4. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel of van de raad van bestuur van de onderneming;
5. minstens halftijds tewerkgesteld zijn.

Art. 14. Het plaatsvervangend lid treedt op in vervanging van een effectief lid.

A l'échéance des mandats des délégués syndicaux, l'employeur peut, sur la base d'une diminution du volume du personnel et des dispositions de cet article, refuser le renouvellement d'un ou de plusieurs mandats.

A l'échéance des mandats des délégués syndicaux, l'(les) organisation(s) syndicale(s) peut (peuvent), sur la base d'une augmentation du volume de personnel et des dispositions de cet article, demander un accroissement du nombre de délégués.

Art. 12. Si le mandat d'un délégué syndical, effectif ou suppléant, n'a pas été rempli ou a pris fin pour quelque motif que ce soit, l'organisation syndicale concernée a le droit de pourvoir à sa désignation ou à son remplacement. Le nouveau délégué ou le remplaçant termine le mandat.

Art. 13. Pour pouvoir faire fonction de délégué, les membres du personnel doivent satisfaire aux conditions suivantes au début de leur mandat :

1. avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas se trouver en période d'essai;
2. ne pas se trouver en période de préavis;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
4. ne pas faire partie du personnel de direction ou du conseil d'administration de l'entreprise;
5. être occupé au moins à mi-temps.

Art. 14. Le membre suppléant remplace l'effectif en cas d'absence.

Art. 15. Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde :

1. bij het verstrijken van de termijn;
2. ingevolge schriftelijke ontslagneming door de werknemersorganisatie aan de werkgever betekend;
3. in geval de afgevaardigde ophoudt tot het personeel te behoren;
4. in geval hij in de onderneming met een leidinggevende functie wordt belast of lid wordt van de raad van bestuur;
5. in geval van overlijden.

Art. 15. Le mandat du délégué prend fin :

1. à l'expiration de son terme;
2. suite à la démission écrite notifiée par l'organisation de travailleurs à l'employeur;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
4. dès que le délégué est chargé d'une fonction de direction ou devient membre du conseil d'administration;
5. en cas de décès.

Art. 16. § 1. Het mandaat van de syndicale afvaardigden duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2012, 2016, 2020,

§ 2. De werkgever kan in de loop van de maand oktober 2012, 2016, 2020, ..., met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van artikel 11 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden. In geval van betwisting kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het Paritair Comité.

§ 3. De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekende brief aan de syndicale organisaties die mandaten bezetten.

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand oktober voorafgaand aan de in § 1 bedoelde data.

Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden.

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het Paritair Comité.

§ 4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2013, 2017, 2021, ..., blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maanden behouden in de betrokken onderneming.

Art. 16. § 1. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2012, 2016, 2020, ...

§ 2. L'employeur peut, dans le courant du mois d'octobre 2012, 2016, 2020, ... par avis motivé et par envoi recommandé, informer les organisations syndicales qui occupent à ce moment-là un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application de l'article 11 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale. En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du Président de la Commission Paritaire.

§ 3. L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisations syndicales qui occupent ces mandats.

Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois d'octobre précédant les dates visées au § 1^{er}.

Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur.

Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire.

§ 4. Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1^{er} janvier 2013, 2017, 2021 la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.

§ 5. Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt in oktober 2012, 2016, 2020, ..., dan wordt het mandaat van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd met een nieuwe periode van 4 jaar.

§ 6. De duur van 4 jaar van het mandaat, vervat in § 1 van dit artikel, is niet van toepassing op de syndicale afvaardigingen die werden geïnstalleerd in de loop van het kalenderjaar 2012, 2016, 2020, ... In dit geval, eindigt het mandaat op de eerstvolgende vaste datum.”

§ 5. Si en octobre 2012, 2016, 2020, ..., aucune contestation n'est formulée en application des § 2 et 3 ci-avant, le mandat de la délégation syndicale est reconduit tacitement pour un nouveau terme de 4 ans.

§ 6. La durée de 4 ans du mandat prévue au § 1^{er} du présent article ne s'applique pas aux délégations syndicales installées au cours de l'année civile 2012, 2016, 2020, ..., Dans ce cas, le mandat se termine au terme fixe immédiatement suivant ».

HOOFDSTUK IV.

Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 17. Zonder afbreuk te doen aan de specifieke opdrachten toegewezen door en/of op grond van specifieke bepalingen, heeft de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging onder andere betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomst;
3. onderhandelingen met de hulp van de secretarissen van de organisaties met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming;
4. de naleving van de algemene beginselen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 18. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger ten laatste binnen de 8 dagen te worden gehoord, naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

CHAPITRE IV.

Compétences de la délégation syndicale

Art. 17. Sans préjudice de missions particulières attribuées par et/ou en vertu de dispositions spécifiques, les compétences de la délégation syndicale portent, entre autres, sur les domaines suivants :

1. les relations de travail;
2. l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement du travail et des contrats de travail individuels;
3. la négociation avec l'aide des secrétaires permanents des organisations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords au sein de l'entreprise;
4. le respect des principes généraux de la présente convention collective de travail.

Art. 18. La délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise ou par son représentant, au plus tard endéans les 8 jours, 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.

Art. 19. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 20. Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden, mag de syndicale afvaardiging zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties; zij brengt voorafgaandelijk de werkgever hiervan op de hoogte.

In dezelfde omstandigheden, kan de werkgever zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie; hij brengt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging hiervan op de hoogte.

Indien geen oplossing gevonden wordt, kan de directie of de syndicale afvaardiging de verzoeningsprocedure starten zoals bepaald in het huishoudelijk reglement van het paritair comité.

Een stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk en na uitputting van de verschillende overleg- en bemiddelingsprocedures beschreven in dit artikel, ingediend worden. Hij moet ten minste 14 kalenderdagen voor de aangekondigde actie gegeven worden.

Art. 19. Chaque plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé qui est assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 20. Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent pas à un accord, la délégation syndicale peut se faire assister, au cours des réunions de concertation, par les représentants de ses organisations syndicales; elle met préalablement au courant l'employeur.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut se faire assister, au cours de réunions de concertation, par les représentants de son organisation patronale; il met préalablement au courant la délégation syndicale.

Si aucune solution ne peut être trouvée, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation, prévue par le règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire.

Un préavis de grève ne peut être déposé que par écrit et après que les différentes procédures de concertation et de conciliation décrites dans cet article aient été épuisées. Il doit précéder d'au moins 14 jours calendrier la date de l'action annoncée.

Art. 21. De tussen de syndicale afvaardiging en de werkgever gesloten schriftelijke overeenkomsten, zullen door de werkgever van de onderneming ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de onderneming, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

HOOFDSTUK V. *Werking*

Art. 22. Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek, bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Art. 23. De uren besteed door de syndicale afvaardiging worden beschouwd als normale arbeidsuren voor het personeel, zowel voor wat de berekening van de arbeidstijd betreft als wat de betaling van het loon aangaat.

Art. 24. De syndicale afgevaardigde en zijn plaatsvervanger beschikken elk over 14 dagen per mandaat voor de deelname aan syndicale activiteiten.

Het niet opgebruikte saldo aan dagen is overdraagbaar op de andere syndicale afgevaardigden en/of plaatsvervangers.

De syndicale afgevaardigde is er toe gehouden zijn hiërarchische overste vooraf te verwittigen van zijn deelname aan een syndicale activiteit zoals beschreven in dit artikel. In geval van meningsverschil stelt de werkgever schriftelijk de betrokken syndicale organisatie, hiervan in kennis met vermelding van zijn motivatie.

Art. 21. Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

CHAPITRE V. *Fonctionnement*

Art. 22. Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec l'objectivité nécessaire.

Art. 23. Les heures consacrées à la délégation syndicale sont considérées comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi bien pour le calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire.

Art. 24. Le délégué effectif et le suppléant disposent chacun de 14 jours par mandat, pour la participation à des activités syndicales.

Le solde de jours qui n'est pas utilisé est transférable aux autres délégués effectifs et/ou suppléants.

Le délégué est tenu de prévenir son supérieur hiérarchique avant sa participation à une activité syndicale telle que décrite dans cet article. En cas de désaccord, l'employeur le signifie par écrit en motivant son point de vue à l'organisation syndicale concernée.

Art. 25. De syndicale afvaardiging kan, na kennisgeving aan de werkgever, overgaan tot alle schriftelijke en mondelinge mededelingen ten nutte van het personeel. Deze mededelingen dienen van syndicale of professionele aard te zijn. Daartoe kan de syndicale afvaardiging gebruik maken van het internet en van e-mail.

Met akkoord van de werkgever over het tijdstip en de modaliteiten van de organisatie, kunnen op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.

Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contact met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben.

HOOFDSTUK VI. *Statuut van vakbondsafgevaardigde*

Art. 26. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Art. 27. § 1. De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

Art. 25. La délégation syndicale peut, après avoir informé l'employeur, procéder oralement ou par écrit à toute communication utile au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Pour cela la délégation syndicale peut utiliser l'internet et l'e-mail.

Avec l'accord de l'employeur sur le moment et les modalités de l'organisation, des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur le lieu de travail et durant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

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.

CHAPITRE VI. *Statut du délégué syndical*

Art. 26. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 27. § 1er. Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

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

De vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij niet akkoord gaat met de redenen van de voorgenomen afdanking. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. De betrokken syndicale organisatie en de werkgever zijn verplicht alles in het werk te stellen om het geschil op te lossen op het vlak van de onderneming.

§ 3. Indien op het niveau van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt dit geschil overgemaakt aan het Paritair Comité van de audiovisuele sector. Bij gebrek aan unaniem akkoord in het verzoeningsbureau van het paritair comité binnen de 30 dagen, kan de werkgever het geschil voorleggen aan de arbeidsrechtbank.

§ 4. Tijdens hogervermelde periode kan de afgevaardigde niet ontslagen worden.

Art. 28. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht met een bevestiging per aangetekend schrijven.

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

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'organisation syndicale concernée et l'employeur ont l'obligation de tout mettre en œuvre pour résoudre la contestation au niveau de l'entreprise.

§ 3. Si, au niveau de l'entreprise, aucun accord ne peut être obtenu, ce litige est transmis à la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel. Faute d'un accord unanime au bureau de conciliation de la commission paritaire endéans les 30 jours, l'employeur a le droit d'introduire le litige auprès du tribunal de travail.

§ 4. Au cours de la période mentionnée ci-dessus, le délégué ne peut être licencié.

Art. 28. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a nommé doivent en être informées immédiatement avec une confirmation par lettre recommandée.

Art. 29. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

- 1) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemde artikelen 27 en 28 bepaalde procedure na te leven;
- 2) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepalingen van artikel 27, § 1, door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 29. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 27 et 28 ci-dessus;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 27, § 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le tribunal du travail;
- 3) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non foncé;
- 4) si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciements, prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue dans la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

HOOFDSTUK VII.

Overgangsbepalingen en geldigheidsduur van deze arbeidsovereenkomst

Art. 30. De syndicale afvaardigingen die reeds zijn opgericht blijven onverkort bestaan, maar de erkende werknemersorganisaties en de syndicale afgevaardigden kunnen zich vanaf de ondertekening van deze overeenkomst beroepen op de gunstiger voorwaarden van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 31. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op *11 december 2012*

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.

CHAPITRE VII.

Dispositions de transition et durée de validité de la présente convention collective de travail

Art. 30. Les délégations syndicales qui sont déjà constituées sont maintenues telles quelles, mais les organisations syndicales reconnues et les délégués syndicaux peuvent faire appel, à partir de la signature de la présente convention, aux conditions plus avantageuses de la présente convention collective de travail.

Art. 31. La convention collective de travail entre en vigueur le *11 décembre 2012*

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant une période de préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel.