



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire du transport urbain  
et régional de la Région wallonne**

**CCT n° 125915/CO/328.02  
du 19/12/2012**

Correction du texte en français :

- A l'article 8, « emprunts » doit être remplacé par « **empreints** ».
- A l'article 12, § 3, 9<sup>ème</sup> tiret, « chaque partie s'abstienne de tout comportement irrespectueux de l'autre partie » doit être corrigé comme suit : « chaque partie s'abstienne de tout comportement irrespectueux **envers** l'autre partie ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 48, § 5 doit être corrigé comme suit : « **Behalve voor wat betreft de bepalingen van artikel 34, § 4, wordt het gebruik van de kredieturen gekoppeld aan het indienden...** ».

Correction du texte en français :

- Le second alinéa du § 4 de l'article 56 doit être corrigé comme suit : « Les parties peuvent également inviter à la même séance plénière un ou plusieurs membre(s) de la délégation syndicale locale concernée par le litige, sans que le nombre de délégués présents ne puissent excéder le nombre de représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise local ~~les travailleurs au sein du bureau de conciliation~~ ».
- A l'article 56, § 6 « huit clos » doit être remplacé par « **huis clos** ».

**ERRATUM**

**Paritair Subcomité voor het stads- en  
streekvervoer van het Waalse Gewest**

**CAO nr. 125915/CO/328.02  
van 19/12/2012**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 8, moet « emprunts » vervangen worden door « **empreints** ».
- In artikel 12, § 3, 9<sup>de</sup> streepje moet « chaque partie s'abstienne de tout comportement irrespectueux de l'autre partie » moet als volgt verbeterd worden : « chaque partie s'abstienne de tout comportement irrespectueux **envers** l'autre partie ».

Verbetering van de Nederlanstalige tekst :

- Artikel 48, § 5 moet als volgt verbeterd worden : « **Behalve voor wat betreft de bepalingen van artikel 34, § 4, wordt het gebruik van de kredieturen gekoppeld aan het indienden...** ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 56, § 4, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « Les parties peuvent également inviter à la même séance plénière un ou plusieurs membre(s) de la délégation syndicale locale concernée par le litige, sans que le nombre de délégués présents ne puissent excéder le nombre de représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise local ~~les travailleurs au sein du bureau de conciliation~~ ».
- In artikel 56, § 6 « huit clos » moet vervangen worden door « **huis clos** ».

Correction dans les deux langues :

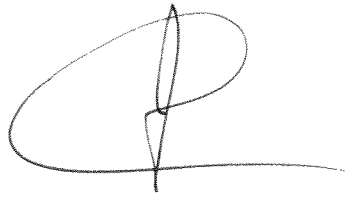
- Le titre VII « Exercice du droit de grève » doit être renuméroté « VI ».
- Le titre VII « Dispositions finales » doit être renuméroté « VII ».

**Décision du**

Verbetering in beide talen :

- De titel « Uitoefening van het stakingsrecht » moet « VI » hernoemd worden.
- De titel « Slotbepalingen » moet « VII » hernoemd worden.

**Beslissing van**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'R' with a vertical stroke through it, followed by a horizontal line extending to the right.

**15-07-2015**

**Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne  
(n°328.02)**

**Convention collective de travail du 19 décembre 2012  
relative à la mise en œuvre  
des nouvelles structures et procédures de dialogue social**

Neerlegging-Dépôt: 21/12/2012  
Regist.-Enregistr.: 13/03/2015  
N°: 125915/CO/328.02

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont conclu la convention collective de travail 'cadre' du 5 juillet 2010 relative à la mise en œuvre de nouvelles structures et procédures de dialogue social au sein du groupe TEC.

Cette convention collective forme la base du projet AMÉDIS, qui constitue un enjeu majeur pour le Groupe TEC et ses travailleurs et, en particulier pour l'amélioration du dialogue social.

Les parties signataires s'engagent, par la mise en œuvre concrète de ce projet, dans un processus de normalisation durable et de modernisation des relations collectives de travail, notamment en mettant en place des dispositifs permettant d'éviter les actions de grève spontanée qui pénalisent gravement l'image du secteur et du Groupe TEC parmi la population.

Les parties signataires se sont donc entendues pour élaborer ensemble des structures de dialogue social nouvelles ou adaptées qui seront effectives à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

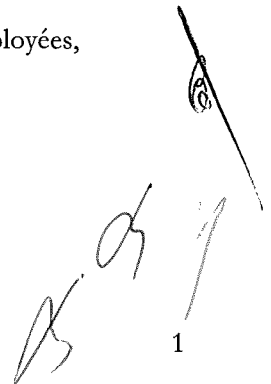
Les nouvelles structures décidées et les procédures qui permettent de les faire fonctionner représentent des innovations importantes dans le dialogue social tel qu'il a été mené au sein du Groupe TEC. Les parties signataires en effectueront dès lors une évaluation constante.

**TITRE I : CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire n° 328.02 du transport urbain et régional de la Région wallonne, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

Par travailleur, il faut entendre le personnel de direction, les cadres, les employés et employées, les ouvriers et ouvrières.



1

## TITRE II : APERÇU GÉNÉRAL

### Chapitre 1 : Structure de la concertation sociale

#### Article 2

§1<sup>er</sup> - La concertation sociale est menée au sein d'organes existant à plusieurs niveaux différents : sectoriel, du Groupe TEC, et local. L'ensemble de ces organes, situés chacun à l'un de ces niveaux, forme une structure hiérarchisée de concertation sociale.

Les parties signataires reconnaissent que l'amélioration du dialogue social implique le respect de cette structure de concertation sociale afin que chaque question ou chaque différend puisse être traité au niveau le plus adéquat.

Les organes existant aux différents niveaux de la concertation sociale peuvent être énumérés comme suit :

#### 1. Niveau sectoriel

- La Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région Wallonne (Titre IV, chapitre 1, articles 13 à 15), ci-après la 'Sous-commission paritaire'
- Le bureau de conciliation (Titre IV, chapitre 2, articles 16 à 22)

#### 2. Niveau du Groupe TEC

- Le Comité d'entreprise groupe (CEG) (Titre IV, chapitre 3, articles 23 à 28)
- L'Observatoire social (Titre IV, chapitre 4, article 29)

#### 3. Organes au niveau local

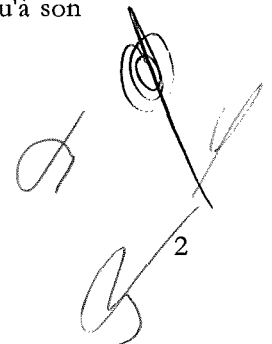
- Le Conseil d'entreprise et le CPPT (Titre IV, chapitre 5, article 30)
- La délégation syndicale (Titre IV, chapitre 6, articles 31 à 48)
- La réunion de concertation locale (Titre V, chapitre 2, article 50).

#### §2 - Durée du mandat

Chaque mandat a, en principe, une durée de quatre ans. Tous les mandats sont renouvelés en même temps.

Sauf disposition légale particulière, ils prennent cours le 1<sup>er</sup> octobre suivant les élections sociales.

Celui qui, en cours de législature, reprend un mandat vacant n'exercera celui-ci que jusqu'à son terme initialement prévu, soit jusqu'au 30 septembre suivant les élections sociales.



Handwritten signature and initials, possibly indicating approval or signature of the document.

## **Chapitre 2 : Statut de la représentation syndicale**

### **Article 3**

A chaque niveau de la concertation sociale figurent des représentants syndicaux.

Les parties signataires reconnaissent que l'amélioration du dialogue social implique que soient clarifiés:

- d'une part le rôle de chacun de ces représentants syndicaux, à tous les niveaux;
- d'autre part, le système de rémunération des activités syndicales.

## **Chapitre 3 : Mode de règlement des conflits**

### **Article 4**

Le règlement des conflits fait partie intégrante de la concertation sociale. A ce titre, les parties signataires admettent que l'amélioration du dialogue social implique de traiter chaque conflit au niveau le plus adéquat de la structure de concertation sociale, ce qui implique notamment :

- le respect de règles et procédures strictes;
- le dessaisissement du niveau non adéquat.

## **Chapitre 4 : Incompatibilités**

### **Article 5**

Dans le but de préserver l'indépendance des différents organes de concertation et la sérénité des débats qui s'y tiennent, il est expressément convenu que :

- le représentant syndical ou patronal ayant participé à une ou plusieurs réunions de concertation locale telles que visée à l'article 50 de la présente convention collective ne pourra plus siéger dans le même litige au sein du bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire tel que visé à l'article 9;
- le nombre de représentants investis, au cours d'une même législature, d'un mandat effectif ou suppléant au sein de la Sous-commission paritaire et d'un mandat au sein du Comité d'entreprise groupe tel que visé à l'article 23, doit être limité à un par organisation syndicale et un représentant patronal.
- Les correspondants syndicaux visés à l'article 42 ne siègent dans aucun organe visé à l'article 2 si ce n'est à l'invitation expresse de cet organe sur un point particulier les concernant.

## Chapitre 5 : Terminologie

### Article 6

Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il faut entendre par 'responsable wallon', la personne désignée par l'organisation syndicale comme étant son responsable en Wallonie et dont le nom et la qualité de responsable sont communiqués à la SRWT.

Le responsable wallon peut, en cas d'indisponibilité, donner mandat à une autre personne pour le représenter et agir en son nom.

## TITRE III : PRINCIPES DE BONNE CONDUITE DANS LA GESTION DU DIALOGUE SOCIAL

### Article 7

Les parties sont convaincues tant de l'importance de préserver un climat social serein que de la nécessité à cette fin de permettre le meilleur déroulement possible de la concertation sociale.

Or, le bon fonctionnement de celle-ci, au-delà de la qualité des structures mises en place, relève en premier lieu de la responsabilité des employeurs et des organisations syndicales.

Dans ce cadre, les parties, organisations syndicales et employeurs du Groupe TEC, prennent l'engagement moral de respecter les principes fondamentaux énoncés dans la Charte de bonne conduite adoptée en 2007 et rappelés dans le présent titre.

### Chapitre 1 : Respect mutuel

#### Article 8

Chacun se doit de respecter l'autre, dans son identité, son fonctionnement et ses rôles, en faisant preuve notamment d'écoute et de courtoisie.

Chacun veille à ce que ses jugements, ses choix et ses décisions soient empreints d'un souci d'équité et d'impartialité et exempts de toute discrimination.

### Chapitre 2 : Recherche prioritaire de solutions non conflictuelles

#### Article 9

Chacun veille, dans ses actions et déclarations, à privilégier la recherche de solutions non conflictuelles.

Ceci implique notamment d'accorder effectivement à tous le droit d'être entendu avant qu'une mesure défavorable ne soit prise ainsi que de gérer les conflits dans un délai raisonnable.

### **Chapitre 3 : Construction commune d'un dialogue social de qualité**

#### **Article 10**

Chacun veille à améliorer la qualité du dialogue social, ce qui implique:

- la recherche d'un débat constructif et non concurrentiel entre les intervenants;
- la collaboration entre les différents intervenants dans un esprit ouvert, participatif et constructif;
- l'implication et l'investissement dans la bonne compréhension et le règlement des tensions et conflits.

### **Chapitre 4 : Respect des engagements pris**

#### **Article 11**

Chacun s'abstient de remettre en cause un accord accepté et validé collectivement.

Chacun veille à communiquer et défendre les accords conclus collectivement aux différents niveaux de sa représentation.

Chacun veille à la concrétisation des accords conclus dans les délais convenus.

### **Chapitre 5 : Respect des procédures de traitement des conflits et de concertation sociale**

#### **Article 12**

##### **§1<sup>er</sup> - Responsabilisation**

Les organisations syndicales et les employeurs des sociétés du groupe TEC veillent à ce que les principes énoncés dans le présent titre soient respectés par l'ensemble de leurs membres et de leurs représentants, en particulier ceux investis d'un mandat effectif.

A cette fin,

- les membres du Comité de pilotage rendent des comptes réguliers sur les actions de responsabilisation entreprises auprès des membres de leurs organisations ou des instances décisionnelles des sociétés du groupe TEC.
- les représentants des organisations syndicales comme des employeurs au sein des organes de concertation disposent d'un mandat suffisant pour leur permettre d'engager leur mandant dans les réflexions et les décisions en cours.

##### **§2 – Prévention et gestion des conflits**

Chaque partie s'engage à prévenir et anticiper au mieux les conflits et à les gérer de manière structurée.

Ceci implique concrètement, hormis le respect des principes, procédures et dispositions décrites dans la présente convention collective de travail, qu'en cas de conflit ou de problème:

- la partie qui le soulève s'engage à le définir et l'expliquer (et si nécessaire à établir les éléments exposés de manière documentée) au sein de l'organe de concertation compétent;
- les parties à ce conflit établissent rapidement des contacts entre elles en vue de tenter de dégager une solution et ce avant que les positions des uns et des autres ne se soient radicalisées;
- les organisations syndicales se consultent en vue de développer des positions communes dans la meilleure mesure possible;
- ce conflit soit traité dans le respect des règles, c'est-à-dire notamment dans un délai raisonnable.

### §3 – Information et communication

Les parties s'engagent à communiquer et à s'informer mutuellement de la manière la plus transparente possible.

Ceci implique notamment que:

- les membres du Comité de pilotage rendent des comptes réguliers sur les actions de communication entreprises au sein de leur structure concernant les acquis du projet AMéDis;
- l'accès à l'information doit être équitable et donc rendue possible dans les mêmes délais pour chaque partie au conflit;
- les parties s'engagent à ne retenir ni celer d'informations;
- les parties respectent la confidentialité des informations lorsque celle-ci est, par exception, requise;
- les parties s'abstiennent d'interpréter les accords dans un sens différent de celui qui a présidé à leur conclusion;
- les parties dénoncent les actions menées à l'encontre des accords conclus;
- si aucun accord n'est finalement conclu, les parties ne sont pas tenues par les concessions faites dans le cadre des discussions menées en vue de tenter de s'accorder;
- les parties veillent à ce que ni la forme ni le contenu des informations, orales ou écrites, qu'elles communiquent n'entrave la recherche de solutions;
- chaque partie s'abstienne de tout comportement irrespectueux à l'autre partie;
- les parties s'interdisent de diffuser, quelle qu'en soit la manière, une information non conforme aux positions consacrées dans les documents affichés en exécution des procédures de règlement des conflits, ou à l'esprit ayant présidé à la rédaction de ces documents.



*envers*  


### §4 – Respect des procédures

Chaque partie respecte, applique et veille à faire respecter et appliquer les procédures faisant l'objet de la présente convention collective de travail.

Le Comité de pilotage peut être saisi par l'une ou l'autre partie, en cas de besoin, d'une demande d'éclaircissement quant à la procédure à adopter.

Les éventuelles difficultés d'interprétation et/ou d'application doivent être résolues en faisant prévaloir l'esprit des nouvelles procédures.



## §5 – Respect des principes de bonne conduite

Le Comité de pilotage sera saisi, à l'exclusion de tout autre organe, de tout manquement d'une partie aux principes fondamentaux consacrés dans le présent titre.

La partie qui formule les griefs doit établir la réalité de ceux-ci et communiquer ses pièces aux membres du Comité de pilotage en temps opportun.

## Titre IV : CONCERTATION SOCIALE

### Chapitre 1 : La Sous-commission paritaire

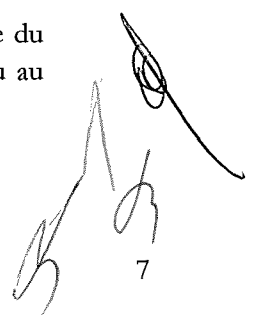
#### 1. Compétences

##### Article 13

§1<sup>er</sup> - Sans préjudice de l'article 38 de la loi du 5 décembre 1968, énumérant les missions dévolues aux commissions et sous commissions paritaires, et de tout autre disposition légale ou réglementaire en la matière, les parties signataires conviennent que la Sous-commission paritaire aura notamment pour mission de :

- négocier et conclure les conventions collectives de travail ayant vocation à s'appliquer aux sociétés relevant de sa compétence, ce qui, pour les parties signataires, implique notamment :
  - les conventions collectives de travail découlant des accords conclus au niveau interprofessionnel ou les propositions formulées par le CEG ;
  - les conventions collectives de travail dont l'objet concerne au-moins deux sociétés du groupe TEC.
- déléguer (et au besoin reprendre anticipativement) au Comité d'entreprise groupe visé à l'article 23 de la présente convention collective des missions (définies quant à leur objet et à leur durée) relatives à la préparation de la conclusion des conventions collectives de travail ;
- décider, en application du principe énoncé à l'article 2, alinéa 2 de la présente convention collective et sans préjudice des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles définissant les compétences des CE, CPPT, Délégation syndicale ou réunion de concertation locale, du niveau adéquat de discussion d'une question en fonction de la nature de la problématique abordée ;
- donner tout avis et conseil concernant toute matière relevant de sa compétence à la demande d'un organe de concertation régional ou local ;

§2 – Toute convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne prime tout accord ou toute CCT conclu au niveau local.



7

## 2. Composition

### Article 14

§1<sup>er</sup> - Les parties signataires estiment que le cadre actuellement en vigueur, défini par l'arrêté royal du 7 avril 1995 fixant le nombre de membres des sous-commissions paritaires du transport urbain et régional, peut être réduit en nombre.

Elles ont par conséquent entrepris toutes les démarches nécessaires ou utiles afin que soit adopté dans le respect des dispositions légales applicables et dans les meilleurs délais possibles le cadre suivant :

- un président et un vice-président ;
- un ou plusieurs secrétaires issu(s) du SPF Emploi et Travail ;
- 12 membres effectifs et 12 membres suppléants dont :
  - 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les employeurs ;
  - 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les travailleurs.

Dans l'intervalle, les parties signataires s'engagent à faire en sorte que lors des réunions futures de la Sous-commission paritaire, leurs délégations respectives se limitent effectivement à 6 membres.

§2 - Les parties signataires s'engagent également à entreprendre toutes les démarches nécessaires ou utiles afin que les principes suivants puissent être concrètement mis en œuvre dans le respect des dispositions légales applicables, quant :

- aux modes de **répartition des mandats** entre les organisations représentatives : selon le principe du consensus ou à défaut en appliquant les règles de répartition des mandats entre organisations syndicales fixées dans la législation applicable relative aux élections sociales, et dans le respect de l'article 3.1 de la loi du 5 décembre 1968, sachant qu'une organisation syndicale qui justifie d'au moins 10% de représentativité au sein du secteur bénéficiera d'au-moins un mandat. Ce mode de calcul est repris, à titre d'information, en annexe 1 à la présente convention collective.
- à la **qualité** des mandataires : soit pour les représentants des travailleurs, les mandataires seraient désignés parmi les secrétaires permanents externes au Groupe TEC et/ou les délégués ou secrétaires permanents internes au Groupe TEC et pour les représentants des employeurs, les mandataires seraient désignés parmi les membres de la direction de la SRWT et/ou de chaque TEC.
- à la **durée** des mandats : soit 4 ans.

## 3. Modification éventuelle du règlement d'ordre intérieur de la Sous-commission paritaire au terme de la période probatoire

### Article 15

Les parties signataires modifieront le règlement d'ordre intérieur de la Sous-commission paritaire à partir du moment où la présente convention collective de travail serait reconduite à l'issue de sa période de validité à durée déterminée conformément à l'article 60.

## Chapitre 2 : Le bureau de conciliation

### 1. Préambule

#### Article 16

§1<sup>er</sup> - Un bureau de conciliation unique est instauré au sein de la Sous-commission paritaire. Celui-ci remplace les sept bureaux de conciliation existants, soit le bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne, le bureau de conciliation de la SRWT et le bureau de conciliation établi au sein de chacun des cinq TEC.

§2 - Les parties signataires modifieront le règlement d'ordre intérieur de la Sous-commission paritaire au plus tôt à partir du moment où la présente convention collective de travail serait reconduite à l'issue de sa période de validité à durée déterminée conformément à l'article 60.

### 2. Compétences

#### Article 17

Le bureau de conciliation prévient et/ou concilie tout litige entre employeur(s) et travailleurs, qui n'a pas pu être prévenu et/ou résolu par la concertation au niveau local ou régional telles qu'organisées au titre IV, chapitres 1 à 3 de la présente convention collective.

### 3. Composition

#### Article 18

Le bureau de conciliation est composé de 6 membres effectifs et 6 membres suppléants dont :

- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants représentant les travailleurs ;
- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants représentant les employeurs.

Le bureau de conciliation est présidé par le Président ou le Vice-président de la Sous-commission paritaire et compte également un secrétaire issu du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### Article 19

§1<sup>er</sup>- Chaque organisation syndicale représentée au sein de la Sous commission paritaire se verra attribuer un mandat effectif ainsi que deux mandats de suppléant.

§2 - A supposer qu'une organisation syndicale ne soit pas représentée au sein de la Sous commission paritaire et qu'il s'avère par conséquent qu'un second mandat doit être attribué à une organisation syndicale, ce mandat supplémentaire sera attribué en appliquant les règles de répartition des mandats entre organisations syndicales fixées dans la législation applicable relative aux élections sociales.

Pour l'application des règles de répartition visées à l'alinéa précédent, le nombre de mandats à répartir s'élève à 3. En effet, l'organisation syndicale qui bénéficie d'un mandat effectif bénéficiera automatiquement d'un mandat suppléant.

## Article 20

§1<sup>er</sup> - Les représentants effectifs des travailleurs seront désignés par les organisations syndicales parmi les membres effectifs de la Sous-commission paritaire.

Les représentants suppléants des travailleurs seront désignés par les organisations syndicales parmi les membres de la Sous-commission paritaire.

§2- Les représentants effectifs des employeurs seront désignés parmi les membres effectifs de la Sous-commission paritaire.

Les représentants suppléants des employeurs seront désignés parmi les membres de la Sous-commission paritaire.

## Article 21

La durée du mandat est de 4 ans.

Le premier mandat exercé en application de la présente convention collective de travail prendra fin, par exception à la règle prévue à l'alinéa précédent, au 30 septembre 2012.

## 4. Procédure

### Article 22

Le bureau de conciliation ne sera saisi qu'après épuisement, sans succès, des procédures de règlement des conflits existant aux niveaux local et/ou régional visées au titre V, chapitres 1 à 3.

Le bureau de conciliation sera saisi, par écrit, conformément à la procédure prévue au titre V, chapitre 4.

A défaut de respecter cette procédure, le bureau de conciliation ne sera pas saisi.

## Chapitre 3 : Le Comité d'entreprise groupe

### 1. Compétences

#### Article 23

§1<sup>er</sup>- Il est instauré, au sein du Groupe TEC, un Comité d'entreprise groupe (en abrégé 'CEG').

Le Comité d'entreprise groupe est un organe d'information et de réflexion sur les sujets transversaux du groupe TEC, c'est-à-dire ceux qui concernent plus d'une société du groupe TEC.

Dans ce cadre, il a notamment pour mission de:

- mener à bien les tâches confiées par la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne, selon les modalités (entre autres de 'reporting') et délais

- 8
- indiqués par cette dernière, notamment dans le cadre de la préparation de la conclusion des conventions collectives de travail conclue à ce niveau ;
- veiller à l'harmonisation des modalités d'application au sein de chaque société du groupe TEC des conventions collectives de travail conclues au niveau de la Sous-commission paritaire ;
  - rendre des avis d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs des sociétés du groupe TEC relatifs aux projets d'accord ou de convention collective de travail d'entreprise ou relatifs au niveau de discussion le plus adéquat d'une problématique;
  - piloter et à terme intégrer les missions de l'Observatoire social dans le respect des dispositions de l'article 29;
  - recevoir les informations économiques et financières relatives au bilan consolidé du groupe TEC.

§2 - Les travaux du CEG ne pourront jamais porter préjudice aux compétences des organes de concertation sociale instaurés en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

Ainsi, les informations, notamment en matière économique et financière et en matière d'emploi, qui seraient échangées, commentées et discutées au sein du Comité d'entreprise groupe ne portent en rien préjudice aux compétences légales, réglementaires et conventionnelles en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise.

## 2. Composition

### Article 24

Le Comité d'entreprise groupe est composé de 15 membres effectifs et 15 membres suppléants dont :

- 9 membres effectifs et 9 membres suppléants représentant les travailleurs ;
- 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les employeurs.


Il est présidé par le Président ou le Vice-président, désignés parmi les membres effectifs représentant les employeurs.

Il compte un secrétaire désigné au sein du personnel administratif de la SRWT.

### Article 25

Les mandats effectifs et suppléants des membres représentant les travailleurs seront répartis entre les différentes organisations syndicales en appliquant les règles de répartition des mandats entre organisations syndicales fixées dans la législation applicable relative aux élections sociales.

Pour l'application des règles de répartition visées à l'alinéa précédent, le nombre de mandats à répartir s'élève à 9. En effet, l'organisation syndicale qui bénéficie d'un mandat effectif bénéficiera automatiquement d'un mandat suppléant.



## Article 26

§1<sup>er</sup>- Les représentants des travailleurs déterminés en application de l'article 18 seront désignés par les organisations syndicales, parmi les délégués et/ou secrétaires permanents internes au groupe TEC et/ou les secrétaires permanents externes et/ou les membres des délégations syndicales locales.

§2 – Le nombre de représentants syndicaux investis, au cours d'une même période, d'un mandat effectif ou suppléant au sein de la Sous-commission paritaire et d'un mandat au sein du Comité d'entreprise groupe doit être limité à un par organisation syndicale et un représentant patronal.

## Article 27

La durée du mandat est de 4 ans.

Le premier mandat exercé depuis la mise en œuvre effective du Comité d'entreprise groupe prendra fin, par exception à la règle prévue à l'alinéa précédent, au 30 septembre 2012.

### 3. Fonctionnement

## Article 28

Les règles de fonctionnement du Comité d'entreprise groupe sont détaillées dans son règlement d'ordre intérieur.

## Chapitre 4 : L'Observatoire social

## Article 29

§1<sup>er</sup> - En créant un Observatoire social, les parties signataires entendent s'assurer du contrôle et de l'analyse en continu des mécanismes de régulation sociale, notamment ceux mis en œuvre par la présente convention collective.

A cette fin, l'Observatoire social a principalement pour mission :

- D'évaluer de manière continue, notamment par un système de veille, le fonctionnement des organes et des procédures mis en œuvre en vue de formuler à la Sous-commission paritaire des propositions constructives d'amélioration ;
- De produire régulièrement des indicateurs sociaux quantitatifs et qualitatifs afférents à chaque société du groupe TEC ainsi qu'au groupe dans son ensemble;
- D'identifier un ou plusieurs relais au sein de la direction générale ou de la direction des ressources humaines de chaque société du groupe TEC, qui seront chargées de lui fournir les données de terrain nécessaires à la poursuite de ses missions, et d'établir une collaboration avec ces personnes-relais ;
- De rédiger un rapport annuel relatif aux relations sociales au sein du groupe TEC, qui sera publié selon des modalités à déterminer au sein de la Sous-commission paritaire.

§2 – Les missions de l'Observatoire social seront menées, dans un premier temps et au minimum durant la période de validité de la présente convention collective de travail à durée déterminée, par le Comité de pilotage AMÉDIS avec l'objectif qu'elles soient, à terme, reprises par le Comité d'entreprise groupe.

Ce dernier sera effectivement investi des missions de l'Observatoire social par une décision de la Sous commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne.

## **Chapitre 5 : Les Conseils d'entreprise et les CPPT locaux**

### **Article 30**

§1<sup>er</sup> - Il est institué un Conseil d'entreprise et/ou un CPPT au sein de chaque société du groupe TEC conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

§2 - Les Conseils d'entreprise et CPPT ainsi institués jouissent de compétences d'information, de consultation, d'avis ou de décision en fonction des sujets concernés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

§3 - Chaque employeur veillera à permettre l'organisation, si elle n'existe pas encore (notamment sous la forme de commissions dites « de service », « de roulement » ou « d'exploitation »), et selon des modalités à déterminer au sein de chaque Conseil d'Entreprise, de la réunion régulière d'une commission agissant par délégation de ce Conseil d'Entreprise, et appelée à délibérer de tout point relevant de l'organisation du travail sur le plan local.

Cette commission ne doit pas être considérée comme une étape de la procédure de règlement des conflits, mais comme un organe de discussion permettant de prévenir ceux-ci.

L'organisation de cette commission satisfera aux principes de périodicité mensuelle, de garantie d'une durée minimale de réunion à fixer localement, de production et d'approbation d'un procès-verbal.

La mise en place de ces commissions sera réalisée au plus tard pour le 31 mars 2011, sans préjudice des discussions relatives aux dispositions à arrêter au sein de chaque Conseil d'entreprise.

Il est à noter que les commissions de service ne peuvent interférer dans les prérogatives légales des Conseils d'entreprise, notamment lorsque le sujet implique une modification du règlement de travail.

## Chapitre 6 : Statut de la représentation syndicale

### 1. Aperçu général

#### Article 31

§1<sup>er</sup> – Il est institué une délégation syndicale au sein de chaque société du Groupe TEC conformément aux dispositions de la CCT n°5 et des dispositions de la présente convention collective de travail.

§2 – Au sein du Groupe TEC, les interlocuteurs syndicaux se répartissent en quatre catégories:

- les secrétaires permanents externes au groupe TEC;
- les délégués et/ou secrétaires permanents internes au groupe TEC;
- les membres des délégations syndicales locales;
- les 'correspondants syndicaux'.

### 2. Les secrétaires permanents externes

#### Article 32

§1<sup>er</sup> - Les secrétaires permanents externes visent les représentants des organisations syndicales représentées au sein de la Sous-commission paritaire, et qui ne font pas partie des membres du personnel des sociétés du groupe TEC.

§2 - Les secrétaires permanents externes interviennent dans la concertation sociale dans le respect des compétences et modes de fonctionnement des organes de représentation et de concertation établis par la loi ou par tout texte réglementaire ou conventionnel propre au groupe TEC.

### 3. Les délégués et/ou secrétaires permanents internes

#### Article 33

§1<sup>er</sup> - Les délégués et/ou secrétaires permanents internes visent les membres du personnel des sociétés du groupe TEC désignés par les organisations syndicales pour exercer des missions syndicales au niveau du secteur et du groupe et dans une moindre mesure au niveau local, à temps plein ou à mi-temps.

§2 - Ces missions syndicales concernent:

- les relations de travail au sein du groupe TEC (au niveau de la Sous-commission paritaire ou du CEG) ou de l'une des sociétés qui le compose;
- l'application, au sein du groupe TEC ou de l'une des sociétés qui le compose, de la réglementation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- tout différend ou litige à caractère collectif survenant au sein du groupe TEC ou de l'une des sociétés qui le compose;
- les différends ou litiges à caractère individuel entre une des sociétés du groupe TEC et l'un de ses travailleurs;
- l'information des travailleurs du groupe TEC.



## Article 34

§1<sup>er</sup> – Une organisation syndicale peut prétendre à la désignation d'un(plusieurs) délégué(s) et/ou secrétaire(s) permanent(s) interne(s) si:

- elle siège au sein de la Sous-commission paritaire;
- et elle justifie d'une représentativité d'au moins 10% parmi les travailleurs du secteur ; pour le calcul de ces 10%, les chiffres électoraux obtenus aux précédentes élections sociales sont pris en considération ;
- et elle a au moins un représentant des travailleurs élu au sein du Conseil d'entreprise ou du CPPT de 4 des 6 sociétés du groupe TEC.

§2 – Le nombre total de mandats de délégués et/ou secrétaires permanents internes s'élève à huit.

§3 – Les mandats visés au §2 du présent article sont répartis entre les organisations syndicales rencontrant les conditions visées au §1<sup>er</sup> en appliquant les règles de répartition des mandats entre organisations syndicales fixées par la législation applicable relative aux élections sociales.

§4 – Toutefois, pour l'ensemble des organisations syndicales, un supplément de crédit d'heures syndicales, à raison de 3.648 heures, est accordé, et réservé uniquement à cette fin, pour permettre à deux représentants qu'elles désignent, d'exercer des missions équivalentes, à celles des délégués permanents, dans des conditions équivalentes à celles prévues aux articles 35 à 37.

Ces deux représentants supplémentaires sont attribués aux organisations syndicales selon les mêmes règles que celles prévues au §3, mais par un calcul distinct de celui des délégués permanents.

A titre transitoire, jusqu'aux élections sociales de 2016, les huit mandats de délégués permanents sont dévolus à la CGSP, et les deux représentants supplémentaires couverts par le supplément de crédit d'heures sont dévolus, pour l'un à la CSC-SP, pour l'autre à la CGSLB.

## Article 35

§1<sup>er</sup>– Pour pouvoir être désigné délégué et/ou secrétaire permanent interne, les conditions suivantes doivent être cumulativement réunies au moment de la désignation:

- être lié(e) par un contrat de travail à l'une des sociétés du groupe TEC;
- ne pas être en stage ou en période d'essai;
- avoir atteint l'âge de 18 ans révolu;
- être affilié(e) à l'organisation syndicale qui le(la) désigne;
- ne pas se trouver en période de préavis (sauf s'il s'agit d'un préavis en vue d'accéder au régime de la prépension conventionnelle ou assimilé);

§2 – Les organisations syndicales désignent les délégués et/ou secrétaires permanents internes en ayant égard à:

- l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs missions syndicales;
- leur compétence, ce qui implique notamment une bonne connaissance du secteur.

§3 – Les organisations syndicales communiquent par écrit à la direction de la SRWT, pour le 30 septembre suivant les élections sociales, le(s) nom(s) du(es) délégué(s) et/ou secrétaire(s) permanent(s) interne(s) qu'elles ont désigné.

### Article 36

§1<sup>er</sup> – La durée d'exercice du mandat de délégué et/ou secrétaire permanent interne est de 4 ans, renouvelable.

§2 – Le mandat prend fin avant le terme visé au §1<sup>er</sup> :

- par décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué et/ou secrétaire permanent interne;
- lorsque le délégué et/ou secrétaire permanent interne démissionne de son mandat;
- lorsque le délégué et/ou secrétaire permanent interne cesse de faire partie du personnel des sociétés du groupe TEC;
- en cas de décès du délégué et/ou secrétaire permanent interne.
- lorsque le délégué et/ou secrétaire permanent s'est vu notifier un licenciement moyennant la prestation d'un préavis (sauf s'il s'agit d'un préavis en vue d'accéder au régime de la prépension conventionnelle ou régime assimilé);

§3 – Lorsque le mandat prend fin avant terme en application du §2, l'organisation syndicale qui avait désigné le délégué et/ou secrétaire permanent interne pourvoit à son remplacement. Elle communique à cette fin, par écrit, à la direction de la SRWT le nom du remplaçant dans les deux mois suivant le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le mandat du délégué et/ou secrétaire permanent remplacé a pris fin.

### Article 37

Les délégués et/ou secrétaires permanents internes exercent leurs missions syndicales soit à temps plein soit à temps partiel.

Ils disposent, pour l'accomplissement de leurs missions, du temps (plein ou mi-temps) équivalent au temps de travail prévu par le régime du personnel.

Ce temps dévolu aux missions syndicales sera rémunéré par la société du groupe TEC qui est l'employeur du délégué et/ou secrétaire permanent interne, en application des règles suivantes:

- pour les ouvriers: sur base du taux horaire applicable au moment où le mandat prend cours, correspondant à des prestations normales (ne comportant ni dimanche, ni heure supplémentaire, ni prime de nuit, ni de service coupé, etc.);
- pour les employés: sur base de la rémunération mensuelle applicable au moment où le mandat prend cours, correspondant à des prestations normales (ne comportant ni dimanche, ni heure supplémentaire, ni prime de nuit, ni de service coupé, etc.);

Les éventuelles allocations "foyer-résidence", prime de fin d'année ainsi que l'indemnité pour absence de transport public sont incluses dans la rémunération.

Le temps consacré à l'exercice du mandat de délégué et/ou secrétaire permanent interne est pris en considération dans le calcul de l'ancienneté.

#### 4. Les membres des délégations syndicales locales

##### Article 38

§1<sup>er</sup> - Les délégués syndicaux locaux visent les membres du personnel d'une société du groupe TEC désignés par les organisations syndicales pour composer la délégation syndicale de cette société, au sens de la CCT n°5.

§2 - A l'exception de ceux qui siègent au sein du Comité d'entreprise groupe, les délégués syndicaux locaux n'exercent leurs missions qu'au niveau local, c'est-à-dire au niveau de la société du groupe TEC au sein de laquelle la délégation syndicale dont ils font partie est instituée.

Ces missions sont les suivantes:

- les relations de travail au niveau local;
- l'application, au niveau local, de la réglementation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- tout différend ou litige à caractère collectif survenant au niveau local ;
- les différends ou litiges à caractère individuel survenant au niveau local entre l'employeur et l'un de ses travailleurs;
- l'information des travailleurs au niveau local.

§3 - Les délégués syndicaux locaux peuvent être amenés à siéger au sein de groupes de travail ad hoc spécifiquement constitués, par décision du Conseil d'entreprise ou du CPPT, pour traiter de(s) question(s) particulière(s) relevant de la compétence de ces organes.

Le nombre de délégués syndicaux locaux siégeant au sein d'un même groupe de travail ne peut excéder le nombre et la représentativité des représentants effectifs des travailleurs siégeant au sein du Conseil d'entreprise de la société du groupe TEC concernée.

##### Article 39

§1<sup>er</sup> - Une organisation syndicale peut prétendre à la désignation d'un (plusieurs) délégué(s) syndical(ux) local(ux) si:

- elle est l'une des signataires de la CCT n°5;
- elle en fait la demande par écrit auprès de la société du groupe TEC au sein de laquelle elle souhaite instituer une délégation syndicale;
- elle compte au moins un représentant des travailleurs élu au sein du Conseil d'entreprise ou du CPPT de la société du groupe TEC auprès de qui elle a introduit sa demande.

§2 - Le nombre maximum de mandats de délégués syndicaux locaux par organisation syndicale au sein de chaque société du groupe TEC est égal au nombre de places réellement utilisées sur les listes lors des élections sociales, conformément à la législation applicable régissant ces dernières. Les éventuels doublons seront pris en compte, mais selon un nombre limité à trois par syndicat et par société, toutes catégories confondues.

## Article 40

§1<sup>er</sup> – Les délégués syndicaux locaux sont désignés parmi les candidats, élus ou non, lors des élections sociales qui précèdent, sans préjudice de l'application de l'article 34, §3.

§2 – Les organisations syndicales communiquent par écrit à la direction de la société du Groupe TEC concernée, chacune pour ce qui la concerne, pour le 30 septembre suivant les élections sociales, la composition de la délégation syndicale de chacune des sociétés du groupe TEC au sein desquelles une délégation syndicale est instituée en précisant pour chaque délégué syndical désigné sa catégorie professionnelle.

## Article 41

§1<sup>er</sup> – La durée d'exercice du mandat de délégué syndical local est de 4 ans, renouvelable.

§2 – Le mandat prend fin avant le terme visé au §1<sup>er</sup> :

- par décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué syndical;
- lorsque le délégué syndical démissionne de son mandat;
- lorsque le délégué syndical cesse de faire partie du personnel des sociétés du groupe TEC;
- en cas de décès du délégué syndical;
- lorsque le délégué syndical s'est vu notifier un licenciement moyennant la prestation d'un préavis (sauf s'il s'agit d'un préavis en vue d'accéder au régime de la prépension conventionnelle ou régime assimilé).

§3 – Lorsque le mandat prend fin avant terme en application du §2, l'organisation syndicale qui avait désigné le délégué syndical pourvoit à son remplacement. Elle communique à cette fin, par écrit, à la direction de la société du Groupe TEC concernée le nom du remplaçant dans les deux mois suivant le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le mandat du délégué remplacé a pris fin.

En principe, le remplaçant doit être choisi parmi les candidats, élus ou non, lors des élections sociales précédentes. S'il n'y a plus de candidat disponible, le remplaçant pourra être choisi parmi les autres travailleurs de la société du groupe TEC concernée, et notamment parmi les correspondants syndicaux de cette organisation, mais sa désignation effective ne pourra avoir lieu que moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier motivera son éventuel refus d'accepter le(s) remplaçant(s) proposé(s) dans le respect des principes de la CCT n° 5.

## 5. Les 'correspondants syndicaux'

### Article 42

§1<sup>er</sup> - Les correspondants syndicaux visent les membres du personnel des sociétés du groupe TEC désignés par les organisations syndicales pour exercer certaines missions syndicales spécifiques, à savoir:

- une mission de relais syndical entre les travailleurs de la société du groupe TEC concernée et l'organisation syndicale;

- une mission d'expertise dans les conditions visées à l'article 43 de la présente convention;
- sur un plan strictement local, à l'égard du responsable hiérarchique direct du siège de travail, les missions d'un délégué syndical au sens de l'article 38 de la présente convention en cas d'absence de celui-ci.

Dans le cadre des missions précitées, le correspondant syndical qui se trouve seul à représenter son organisation dans une réunion ou une assemblée, est présumé mandaté par celle-ci.

§2 – Les correspondants syndicaux exercent leurs missions au niveau local, c'est-à-dire au niveau de la société du groupe TEC au sein de laquelle ils sont désignés.

§3 – Les correspondants syndicaux n'exercent pas de mission de représentation ou de défense individuelle des travailleurs.

§4 – Les correspondants syndicaux ne font pas partie de la délégation syndicale locale au sens de l'article 38 de la présente convention.

#### **Article 43**

Les correspondants syndicaux peuvent être amenés à participer, en raison de leur connaissance particulière sur l'une ou l'autre question spécifique, aux réunions de la délégation syndicale locale de la société du groupe TEC au sein de laquelle ils ont été désignés.

Cette mission d'expertise est tout à fait distincte et ne doit pas être confondue avec celle qui est menée de manière ponctuelle par des experts invités à s'exprimer sur un point relevant de leur domaine d'expertise lors des réunions du conseil d'entreprise ou du CPPT.

#### **Article 44**

§1<sup>er</sup> - Il est attribué à chaque société du groupe TEC un nombre total de mandats de correspondants syndicaux déterminé sur base des règles suivantes:

- un correspondant syndical pour 3 sièges de travail;
- augmenté d'un correspondant syndical par groupe de 300 travailleurs;

Le siège de travail vise l'ensemble des activités regroupées géographiquement en un même lieu.

§ 2 - Par dérogation à la règle générale du §1<sup>er</sup>, si la société du groupe TEC considérée compte 20 sièges de travail ou plus, le nombre total de mandats de correspondants syndicaux qui lui sera attribué s'élèvera forfaitairement à 20.

§3 – Les mandats de correspondants syndicaux sont répartis entre les organisations syndicales en fonction du résultat des élections sociales. L'annexe n°1 de la présente CCT spécifie le mode de calcul de répartition des mandats entre les différentes organisations syndicales.

#### **Article 45**

Les organisations syndicales communiquent par écrit à la direction de la société du Groupe TEC concernée, pour le 30 septembre suivant les élections sociales, le(s) nom(s) du(es) correspondant(s) syndical(aux) désigné(s) au sein de chaque société du groupe TEC.

## Article 46

§1<sup>er</sup> - La durée d'exercice du mandat de correspondant syndical est de 4 ans, renouvelable.

§2 – Le mandat prend fin avant le terme visé au §1<sup>er</sup> :

- par décision de l'organisation syndicale qui a désigné le correspondant syndical;
- lorsque le correspondant syndical démissionne de son mandat;
- lorsque le correspondant syndical cesse de faire partie du personnel des sociétés du groupe TEC;
- en cas de décès du correspondant syndical;
- lorsque le correspondant syndical s'est vu notifier un licenciement moyennant la prestation d'un préavis (sauf s'il s'agit d'un préavis en vue d'accéder au régime de la pré pension conventionnelle ou régime assimilé).

§3 – Lorsque le mandat prend fin avant terme en application du §2, l'organisation syndicale qui avait désigné le correspondant syndical pourvoit à son remplacement. Elle communique à cette fin, par écrit, à la direction de la société du Groupe TEC concernée le nom du remplaçant dans les deux mois suivant le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le mandat du délégué remplacé a pris fin.

## 6. Protection contre le licenciement

### Article 47

§1<sup>er</sup> – Les dispositions du présent article sont applicables à tous les mandataires syndicaux visés dans le présent chapitre qui sont liés par un contrat de travail avec l'une des sociétés du groupe TEC, à savoir les délégués et/ou secrétaires permanents internes, les membres des délégations syndicales locales ainsi que les correspondants syndicaux.

§2 – Les mandataires syndicaux qui sont protégés en application de la loi du 19 mars 1991 pourront exclusivement se prévaloir des dispositions de cette loi à l'exclusion des dispositions du présent article.

§3 – Les autres mandataires syndicaux visés au §1<sup>er</sup> ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un mandataire syndical visé au §1<sup>er</sup>, pour quelque motif que ce soit sauf pour motif grave, en informe préalablement:

- pour les délégués et/ou secrétaires permanents internes: l'organisation syndicale qui l'a désigné, à l'adresse de celle-ci ;
- pour les membres des délégations syndicales locales et les correspondants syndicaux: les membres de la délégation syndicale locale de la société du groupe TEC concernée ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant son envoi.

L'organisation syndicale intéressée dispose alors d'un délai de 7 jours calendrier (à compter du jour de prise d'effet du courrier de l'employeur) pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale dans le délai visé à l'alinéa précédent doit être considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagée, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire.

Le licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure de conciliation.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les 30 jours de sa saisine, le litige relatif à la validité des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement envisagé sera soumis au tribunal du travail.

§4 – En cas de licenciement pour motif grave d'un mandataire syndical visé au §1<sup>er</sup>, en sera informée immédiatement soit l'organisation syndicale qui l'a désigné s'il s'agit d'un délégué et/ou secrétaire permanent interne soit la délégation syndicale locale ainsi que l'organisation qui a présenté sa candidature s'il s'agit d'un membre de celle-ci ou d'un correspondant syndical, sans préjudice de l'application éventuelle de l'article 54, §4.

§5 – Une indemnité forfaitaire, équivalente à un an de rémunération brute, sera due par l'employeur dans les cas suivants:

- s'il licencie le mandataire syndical sans respecter la procédure visée au §3;
- si au terme de la procédure visée au §3, la validité des motifs du licenciement au regard du principe énoncé au §3, alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou le tribunal du travail;
- s'il a licencié le mandataire syndical pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le mandataire syndical a valablement rompu le contrat de travail en raison d'une faute grave de l'employeur;

## 7. Crédits d'heure

### Article 48

§1<sup>er</sup> - Les activités syndicales des membres des délégations syndicales locales et des correspondants syndicaux sont rémunérées en application du système de crédit d'heures déterminé dans le présent article.

§2 – Un quota annuel total de 14.648 heures est fixé. Il se décompose en:

- Une partie fixe de:
  - 7.000 heures par an à affecter aux missions syndicales;
  - 1.000 heures par an à affecter à la formation.

- Une partie fixe de 3.648 heures, réservée uniquement à l'exercice du mandat de deux représentants syndicaux à caractère permanent, selon les dispositions de l'article 34 § 4.
- Une partie variable s'élevant à un total de 3.000 heures par an à attribuer sous la forme de 750 heures par trimestre dans les conditions déterminées à l'annexe 2.

§3 – La partie fixe du quota, à raison de 7.000 heures pour les missions syndicales et de 1.000 heures pour la formation, est répartie entre les différentes organisations syndicales en fonction du résultat des élections sociales (comme précisé à l'annexe 2 à la présente convention).

Chaque organisation syndicale notifiera à la SRWT par écrit, pour le 30 septembre suivant les élections sociales, la proportion du crédit d'heures fixes qui lui est attribuée annuellement, en fonction des dispositions de l'alinéa précédent, en distinguant le nombre d'heures attribuée pour chaque société du groupe TEC.

§4 – Dans les cas visés à l'article 57, §6 de la présente convention, la partie variable du quota, s'élevant à 750 heures sera attribuée par trimestre. Elle est répartie entre les organisations syndicales de la manière suivante:

- Chaque société du groupe TEC se verra attribuer une partie du quota en fonction du nombre de travailleurs qu'elle occupe;
- Cette partie de quota sera ensuite répartie entre les organisations syndicales au sein de chaque société du groupe TEC suivant le résultat des élections sociales au sein de celle-ci;

A l'issue de chaque trimestre, chaque organisation syndicale sera informée du quota d'heures syndicales complémentaires qui lui sera ainsi accordée.

§5 – Sauf pour ce qui concerne les dispositions de l'article 34 § 4, l'utilisation des crédits d'heures est conditionnée à l'introduction d'une demande auprès de la société du groupe TEC concernée et à l'accord de celle-ci, selon des modalités à définir sur le plan local.

§6 – Sauf disposition légale ou conventionnelle contraire, et hormis la participation au Comité d'Entreprise Groupe et au Bureau de Conciliation, toute activité syndicale des mandataires syndicaux visés au §1<sup>er</sup> exercée en dehors du système de crédit d'heures défini dans le présent article ne sera pas rémunérée. Ces activités syndicales non rémunérées font l'objet de la procédure d'autorisation préalable prévue au §5.

## **Titre V : RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS**

### **Chapitre 1 : Principes généraux de prévention et règlement des conflits collectifs**

#### **Article 49**

§1<sup>er</sup> – Les parties conviennent, en vue de prévenir la survenance de tout conflit collectif, de respecter les engagements pris, de témoigner du respect à l'égard de l'autre partie et de privilégier la recherche de solutions non conflictuelles.

§2 - Tout conflit collectif doit préférentiellement être traité soit au niveau local, soit au niveau du groupe TEC s'il est de nature régionale, dans le respect:



- des procédures décrites dans le présent titre V,
- des compétences légales et /ou conventionnelles accordées aux différents organes de concertation,
- de manière générale, de toutes normes légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Les parties s'engagent à mettre tout en œuvre afin que ce principe soit effectivement respecté.

Ce n'est qu'en cas d'échec de la procédure de résolution des conflits collectifs au niveau local ou au niveau du groupe TEC que ces conflits collectifs pourront être soumis, conformément à la procédure prévue dans le présent titre V, au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire.

§3 - Dans le but principal d'empêcher un conflit de s'envenimer, les organisations syndicales peuvent organiser une assemblée générale des travailleurs au niveau local, moyennant l'accord de l'employeur tant sur le principe que sur les modalités de cette assemblée, et pour autant qu'il n'y ait pas de perturbation du service à la clientèle.

## **Chapitre 2 : Procédure de règlement des conflits collectifs au niveau local**

### **Article 50**

§1<sup>er</sup> - Tout conflit local sera d'abord traité suivant la procédure de gestion des conflits existant au niveau local et décrite dans le présent article.

Cette procédure implique la réunion de la concertation locale composée d'un(plusieurs) membre(s) de la délégation syndicale locale et de l'employeur concerné. La composition de la délégation syndicale locale respecte, en nombre et en représentativité, la composition du Conseil d'entreprise.

§2 - La procédure de gestion des conflits au niveau local débute par la remise simultanée aux organisations syndicales représentées dans l'entreprise ainsi qu'à l'employeur, du document-type de demande officielle de concertation dont un modèle (CL1) figure en annexe 3 à la présente convention.

Ce document est remis aux personnes mentionnées supra, selon les cas par un délégué permanent interne, un secrétaire permanent interne ou un secrétaire permanent externe, ou, en cas d'absence, une personne qu'il mandate à cet effet, et est dûment complété et signé. Le document est valablement remis à l'employeur par e-mail, fax ou courrier recommandé.

§3 - L'employeur organise la réunion de concertation dans les trois jours ouvrables suivant le jour de la réception du document de demande officielle de concertation, sauf accord des parties sur l'allongement de ce délai. Lorsque la demande de concertation locale n'émane pas de toutes les organisations syndicales représentatives, l'employeur informe les membres de la délégation syndicale locale affiliés à l'(aux) autre(s) organisation(s) syndicale(s) de la tenue de la réunion, de manière à leur permettre d'y assister s'ils le souhaitent et leur communique une copie du document de demande officielle de concertation.

Le temps consacré par les délégués syndicaux dans ce cadre est à charge du crédit d'heures visé à l'article 48. Toutefois, lorsque l'organisation de la réunion de concertation locale fait suite à une recommandation explicitement formulée par le Bureau de conciliation, le temps consacré par les délégués syndicaux est à charge de l'employeur hors dudit crédit d'heures.

§4 - Chaque partie à la concertation doit communiquer à(ux) l'autre(s) partie(s), en temps utile, préalablement à la réunion, tous les documents et toutes les informations dont elle entend faire état au cours de celle-ci.

§5 - Au cours de la réunion, les intervenants exposent chacun leur position en vue de tenter de dégager une possibilité d'accord.

A l'issue de la réunion, un document écrit, dont le modèle (CL2) figure en annexe 4 à la présente convention, rédigé et signé en séance par toutes les parties présentes à la réunion de concertation, est établi.

Si un accord a pu être atteint, ce document définira le litige, l'accord conclu et le cas échéant les moyens devant être mis en œuvre pour concrétiser ce dernier.

Si aucun accord n'a pu être atteint, ce document définira le litige, exposera en synthèse la position de chaque partie, les points de désaccord, les éventuelles propositions sur lesquelles les parties n'ont pu s'entendre et dressera, pour conclure, un constat de désaccord.

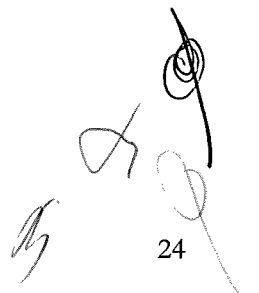
Le document écrit établi sera ensuite affiché aux valves de(s) l'employeur(s) et à celles des organisations syndicales concernées et communiqué à la ligne hiérarchique et aux autres organisations syndicales.

Si le conflit est local, cet affichage sera effectué dans tous les lieux de travail de l'employeur concerné. Si le conflit concerne le groupe TEC, l'affichage sera effectué dans tous les lieux de travail de toutes les sociétés du groupe TEC.

## **Article 51**

§1<sup>er</sup> - Si, après que la procédure de concertation locale définie à l'article 50 ait été suivie jusqu'à son terme, le conflit subsiste, la partie la plus diligente peut le soumettre au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire dans un délai de 30 jours calendriers à compter du jour de la réunion lors de laquelle a été constaté le désaccord.

§2 - A cette fin, la partie la plus diligente adresse au Président du bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire (et en copie aux autres parties) la fiche-type de demande de conciliation dont un modèle (CL3) figure en annexe 5 à la présente convention. Ce document, dûment complété et signé pour une organisation syndicale par un responsable wallon ou pour un employeur par un administrateur général et portant en annexe le constat de désaccord et tout document utile, est valablement adressé par e-mail, fax ou courrier recommandé.



24

### Chapitre 3: Procédure de règlement des conflits collectifs au niveau du groupe TEC

#### Article 52

§1<sup>er</sup> - Tout conflit au niveau du groupe TEC sera d'abord traité suivant la procédure de gestion des conflits existant au niveau régional et décrite dans le présent article.

Cette procédure implique la réunion de la concertation régionale composée d'un ou plusieurs délégué(s) et/ou secrétaire(s) permanent(s) interne(s) au Groupe TEC et/ou secrétaire(s) externe(s) et un ou plusieurs représentants des employeurs au sein de la sous-commission paritaire.

§2 - La procédure de gestion des conflits au niveau régional débute par la remise à l'employeur, par le responsable wallon de l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales par un administrateur général, du document-type de demande officielle de concertation dont un modèle (CR1) figure en annexe 6 à la présente convention. Ce document, dûment complété et signé, est valablement remis aux représentants des employeurs au sein de la Sous-commission paritaire par e-mail, fax ou courrier recommandé.

§3 - Les représentants des employeurs organisent la réunion de concertation dans les trois jours ouvrables suivant le jour de la réception du document de demande officielle de concertation, sauf accord des parties sur l'allongement de ce délai.

§4 - Chaque partie à la concertation doit communiquer à(ux) l'autre(s) partie(s), en temps utile, préalablement à la réunion, tout documents et informations dont elle entend faire état au cours de celle-ci.

§5 - Au cours de la réunion, les intervenants exposent chacun leur position en vue de tenter de dégager une possibilité d'accord.

A l'issue de la réunion, un document écrit, rédigé et signé en séance par toutes les parties présentes à la réunion de concertation, est établi.

Si un accord a pu être atteint, ce document définira en synthèse le litige, l'accord conclu et le cas échéant les moyens devant être mis en œuvre pour concrétiser ce dernier.

Si aucun accord n'a pu être atteint, ce document définira le litige, exposera en synthèse la position de chaque partie, les points de désaccord, les éventuelles propositions sur lesquelles les parties n'ont pu s'entendre et dressera, pour conclure, un constat de désaccord.

Le document écrit établi dont le modèle (CR2) figure en annexe 7 sera ensuite affiché aux valves de l'employeur concerné et communiqué à la ligne hiérarchique et aux organisations syndicales.

L'affichage de ce document se fera selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 50, §5.

#### Article 53

§1<sup>er</sup> - Si, après que la procédure de concertation régionale définie à l'article 52 ait été suivie jusqu'à son terme, le conflit subsiste, la partie la plus diligente peut le soumettre au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire dans un délai de 30 jours calendriers à compter du jour de la réunion lors de laquelle le désaccord a été constaté.

§2 - A cette fin, la partie la plus diligente adresse au Président du bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire (et une copie aux autres parties) la fiche-type de demande de conciliation dont un modèle (CR3) figure en annexe 8 à la présente convention. Ce document, dûment complété et signé et portant en annexe le constat de désaccord et tout document utile, est valablement adressé par e-mail, fax ou courrier recommandé.

#### **Chapitre 4 : Procédure de règlement des conflits par le bureau de conciliation de la SCP**

##### **Article 54**

§1<sup>er</sup> - Le bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire est saisi en cas d'échec de la procédure de concertation locale ou régionale, conformément aux articles 51,§2 et 53§2 de la présente convention.

§2 - En cas de grève déclarée ou pendant la durée d'un préavis de grève, le bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire peut être saisi à l'initiative de son Président ou à l'initiative d'un employeur ou une organisation syndicale.

A cette fin, le Président du bureau de conciliation convoquera les parties par écrit, adressé par e-mail, fax ou courrier recommandé.

L'employeur ou l'organisation syndicale qui souhaite saisir d'initiative le bureau de conciliation adressera au Président la fiche-type de demande de conciliation visée à l'article 44, §2 ou 46, §2 et selon les formalités prescrites par ces dernières dispositions.

§3 - Le bureau de conciliation n'a pas vocation à servir d'instance de recours à l'encontre des décisions prises en matière disciplinaire par les employeurs du groupe TEC. Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à rechercher toutes voies possibles d'harmonisation des procédures disciplinaires, en vue de permettre le règlement de ces questions en dehors des organes de conciliation prévus par les présentes dispositions, lesquelles visent les conflits à caractère collectif. Dans l'attente, les partenaires sociaux conviennent, par convention distincte, d'harmoniser la procédure disciplinaire de licenciement.

§4 - Toutefois, à titre exceptionnel, si la procédure disciplinaire n'a pas été formellement respectée, et pour autant que toutes les possibilités de règlement du conflit aient été préalablement tentées et épuisées sans succès, une organisation syndicale ou un employeur peut porter un conflit individuel devant le bureau de conciliation.

Le demandeur en conciliation adressera à cette fin au Président du bureau de conciliation la fiche-type de demande de conciliation, suivant les formalités prescrites aux articles 51§2 et 53§2.

##### **Article 55**

Lorsque la demande de conciliation émane d'une organisation syndicale, elle doit être introduite par le responsable wallon de cette organisation syndicale ou son mandataire.

Lorsque la demande de conciliation émane d'un employeur, elle doit être introduite par un administrateur général de la SRWT ou son mandataire.

## Article 56

§1<sup>er</sup> – Lorsque le bureau de conciliation est saisi, le Président peut, le cas échéant, décider de renvoyer le traitement du conflit vers le niveau de concertation local ou régional s'il l'estime adéquat et le motive dans un écrit qu'il adresse à toutes les parties préalablement à la réunion de conciliation.

§2 - Le fonctionnement du bureau de conciliation sera basé sur la fixation d'un calendrier annuel de réunions mensuelles préétablies.

En cas de demande de réunion de conciliation, le calendrier de réunions mensuelles sera utilisé par priorité. Si une des parties justifie du caractère urgent d'un conflit, dans ce cas, et uniquement dans ce cas, la réunion du bureau de conciliation se tiendra dans les cinq jours ouvrables suivants le jour de la réception de la fiche de demande de conciliation, sauf accord du demandeur en conciliation sur l'allongement de ce délai.

Le Président convoque les parties, par écrit adressé par e-mail ou par fax, à participer à la réunion de conciliation.

Le Président convoque également par écrit adressé par e-mail ou par fax les membres effectifs et suppléants du bureau de conciliation.

§3 – Le bureau de conciliation effectif sera composé, pour chaque affaire dont il aura à connaître, en donnant la priorité aux membres effectifs et en excluant (sauf en cas de conflit régional) les membres qui seraient impliqués ou auraient connus le litige à un autre niveau.

§4 - Le Président du bureau de conciliation peut inviter à participer à la séance plénière toute personne dont il juge la présence utile lors de la réunion de conciliation.

Les parties peuvent également inviter à la même séance plénière un ou plusieurs membre(s) de la délégation syndicale locale concernée par le litige, sans que le nombre de délégués présents ne puisse excéder le nombre de représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise local ...

Le temps consacré à participer à la séance plénière dans le cadre du présent alinéa sera considéré comme du temps de travail rémunéré par l'employeur concerné et les frais de déplacement seront dus aux travailleurs concernés.

§5 – Au cours de la réunion de conciliation, le demandeur en conciliation expose, en séance plénière, son point de vue et l'objet de sa demande.

La partie adverse expose ensuite sa position, en séance plénière.

Les membres du bureau de conciliation posent toute question qu'ils jugent utile.

Le secrétaire du bureau de conciliation consigne par écrit un compte rendu des débats.

§6– Les membres du bureau de conciliation, effectivement composé conformément au § 3 du présent article, délibèrent ensuite à huis clos. Le Président peut, dans ce cadre, prendre toute initiative dans le déroulement de la réunion, notamment en permettant aux parties de consulter leurs délégations respectives.

Il est dressé procès-verbal des conclusions de leurs délibérations, au moyen du formulaire prévu à cet effet et repris en annexe 9 ou en annexe 10 (fiches CL4 ou CR4 selon que l'origine du conflit était locale ou régionale), et ces conclusions sont ensuite présentées en séance plénière.

Soit le bureau de conciliation est parvenu à un accord en son sein, qui représente le point de vue unanime des membres. Les recommandations sur lesquelles les membres du bureau de conciliation se sont accordés sont présentées aux parties qui s'engagent à les respecter.

Soit le bureau de conciliation n'est pas parvenu à un accord en son sein.

Dans cette hypothèse, le Président du bureau de conciliation peut, sans excéder ses compétences, prendre toute initiative en vue de la résolution du conflit.

Si aucun accord ne peut finalement être atteint, un procès-verbal de carence est dressé.

Le document établi sera ensuite affiché aux valves de(s) l'employeur(s) concerné(s) ainsi que communiqué à la ligne hiérarchique et aux organisations syndicales. Les modalités d'affichage sont identiques à celles visées à l'article 50, §5.

§7 – Les parties à la présente convention collective de travail s'engagent à défendre l'accord ou les recommandations formulées par le bureau de conciliation auprès de leurs membres et affiliés.

§8 – Le bureau de conciliation sera informé des suites données aux recommandations formulées dans le cadre des conflits qui lui sont soumis selon des modalités à préciser dans le règlement d'ordre intérieur.

## TITRE VI : EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

### Article 57

§1<sup>er</sup> - Les parties reconnaissent pleinement l'existence d'un droit de grève et de la liberté d'expression des travailleurs.

Compte tenu cependant des missions de service public assurées par les sociétés du groupe TEC ainsi que de la volonté commune des parties de mettre tout en œuvre pour prévenir, anticiper et régler les conflits avant que ceux-ci ne génèrent des conséquences préjudiciables à tous, les parties reconnaissent la nécessité d'édicter des procédures encadrant les actions et en particulier les actions de grève, pour ce qui concerne notamment leur notification à l'employeur, et l'information qui y est assortie.

Il est convenu à cette fin le respect des modalités décrites au présent article.

§ 2 – Toute action, notamment de grève doit être précédée d'un préavis d'une durée minimale de 5 jours calendriers à compter du lendemain du jour de l'envoi du courrier recommandé, éventuellement envoyé sous la forme d'un document scanné en annexe à un e-mail, notifiant le préavis.

Ce courrier recommandé, signé à tout le moins par le responsable wallon, doit être adressé au Président de la Sous-commission paritaire et à l'(aux) employeur(s) concerné(s) et en copie aux autres organisations syndicales.

Ce courrier recommandé indique la nature des actions envisagées ainsi que la date et l'heure prévues pour leur mise en œuvre. Il en précise également les motifs.

§3 – Les organisations syndicales s'engagent à ne pas déposer de préavis d'action ou de grève avant d'avoir au préalable mené la procédure de concertation au niveau local ou régional et ensuite la procédure de conciliation devant le bureau de conciliation jusqu'à ce qu'un procès-verbal de carence soit dressé.

§4 - Les actions menées à un niveau interprofessionnel ne sont, par exception, pas visées par la procédure prévue au §3. En revanche, elles sont précédées du préavis visé au §2.

Ces exceptions sont de stricte interprétation.

§5 – Toute action, notamment de grève, menée hors le respect des modalités convenues dans le présent article, est qualifiée d'"irrégulière", au sens de la présente convention collective.

Si une action, notamment de grève irrégulière' devait être menée, les organisations syndicales représentées au sein de l'(des) employeur(s) concerné(s) s'engagent à diffuser immédiatement un avis public condamnant les modalités formelles d'exercice de l'action et invitant leurs affiliés à reprendre le travail sur le champ.

§6 – Comme visé à l'article 48 de la présente convention, un crédit d'heures supplémentaire de 750 heures par trimestre pour toutes les organisations syndicales, réparti entre elles et au prorata de l'effectif des sociétés, pourra être attribué.

Une organisation syndicale recevra le quota de ce crédit d'heures supplémentaire auquel elle peut prétendre en application de l'article 48, pour autant que:

- elle-même et tout mandataire syndical de son organisation aient en toutes circonstances respecté les modalités encadrant le droit d'action telles que visées aux §2 et au §3 du présent article;  
et
- si une action irrégulière a été menée mais qu'aucun de ses mandataires syndicaux n'y a participé, elle ait publiquement condamné l'action et invité ses affiliés à reprendre le travail sur le champ;  
ou
- si une action irrégulière a été menée et qu'un (ou plusieurs) de ses mandataires syndicaux y a (ont) participé, elle ait:
  - publiquement condamné l'action et invité ses affiliés à reprendre le travail sur le champ;
  - et exclu le(s) délégué(s) concerné(s) de sa délégation syndicale et en ait informé l'employeur concerné.

L'employeur vérifiera le respect des conditions du présent paragraphe en consultant les membres de la hiérarchie locale.

## TITRES VII : DISPOSITIONS FINALES

### Chapitre 1 : Paix sociale

#### Article 58

Les organisations syndicales s'engagent à recommander à leurs membres, leurs affiliés et leurs représentants de s'abstenir de mener toute action, notamment de grève, hors le respect des principes définis dans la présente convention collective de travail.

Les employeurs s'engagent à recommander à leurs collaborateurs de mettre tout en œuvre afin de faciliter le bon fonctionnement des procédures de dialogue social et de règlement des conflits définies dans la présente convention collective de travail.

### Chapitre 2 : Durée de validité et modalités de résiliation

#### Article 59

La présente convention collective de travail est conclue à durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Chacune des parties peut la dénoncer, moyennant préavis de 6 mois, par courrier recommandé adressé au Président de la Sous-Commission paritaire du Transport Urbain et Régional.

La partie qui dénonce la convention est tenue de proposer un nouveau texte.

#### ANNEXES

Annexe 1 : Mode de calcul de répartition des mandats selon la législation relative aux élections sociales.

Annexe 2 : Mode de répartition des crédits d'heures.

Annexe 3 : Formulaire CL1 – Demande de réunion de concertation locale.

Annexe 4 : Formulaire CL2 – Conclusions de la réunion de concertation locale.

Annexe 5 : Formulaire CL3 – Demande de bureau de conciliation (conflit local).

Annexe 6 : Formulaire CR1 – Demande de réunion de concertation régionale.

Annexe 7 : Formulaire CR2 – Conclusions de la réunion de concertation régionale.

Annexe 8 : Formulaire CR3 – Demande de bureau de conciliation (conflit régional).

Annexe 9 : Formulaire CL4 – Conclusions du Bureau de conciliation (conflit local).

Annexe 10 : Formulaire CR4 – Conclusions du Bureau de conciliation (conflit régional).

Fait à Jambes, le 19 décembre 2012.



## **ANNEXE 1 – Mode de calcul de répartition des mandats selon la législation relative aux élections sociales.**

La répartition des mandats entre les organisations syndicales s'effectue selon la procédure suivante :

### Première étape : calcul du chiffre électoral

Il y a lieu de calculer pour chaque organisation syndicale et pour chaque société, les chiffres électoraux conformément à la procédure légale des élections sociales en additionnant le nombre de bulletins contenant des votes nominatifs en faveur des candidats de la liste et le nombre de bulletins contenant un vote en tête de liste.

Les chiffres électoraux sont calculés de manière distincte pour chaque organe (CE, CPPT) et pour chaque catégorie de travailleurs (cadres, employés, ouvriers et jeunes travailleurs).

En l'absence d'élection pour une catégorie de travailleurs au sein d'une société car le nombre de candidats n'excède pas le nombre de mandats effectifs à pourvoir, un chiffre électoral fictif est calculé pour chaque organisation syndicale ayant présenté un ou plusieurs candidats au prorata du pourcentage de bulletins obtenu par cette (ces) organisation(s) syndicale(s) dans les autres sociétés pour cette même catégorie de travailleurs. A défaut d'élections comparatives dans les autres sociétés, le chiffre électoral fictif est fixé en répartissant le nombre de travailleurs relevant de cette catégorie au prorata du nombre de candidats présentés par chaque organisation syndicale pour ladite catégorie de travailleurs; si une seule organisation syndicale présente un ou plusieurs candidats, le chiffre électoral fictif est égal au nombre de travailleurs relevant de cette catégorie.

Ensuite, un chiffre électoral global est fixé pour chaque organisation syndicale.

### Deuxième étape : calcul des quotients utiles

Le chiffre électoral global de chaque liste représentée dans au moins un organe (CE, CPPT) de chaque société est divisé successivement par les nombres 1, 2, 3, 4, 5, etc... afin d'obtenir plusieurs quotients.

Le nombre de quotients utiles est égal au nombre de mandats à répartir.

Les quotients utiles sont rangés par ordre de grandeur quelle que soit la liste où ils figurent.

### Troisième étape : répartition des mandats

En partant du quotient le plus élevé, chaque liste se voit attribuer autant de mandats que cette liste a obtenu de quotients égaux ou supérieurs au dernier quotient utile.

Lorsqu'un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral global est le plus élevé.

## Annexe 2 – Mode de répartition des crédits d'heures

### A. Mode de répartition des crédits d'heures de base

Cette répartition s'opère de manière proportionnelle en fonction des chiffres électoraux résultants des dernières élections sociales. A titre d'information, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, en fonction des résultats des élections sociales de 2012, la répartition est la suivante :

Chiffres électoraux		en %
CGSP	3936	49,2%
CSC	1768	22,1%
CGSLB	2296	28,7%
Total	8000	100,0%

### B. Mode de répartition de la partie variable des crédits d'heures

Les quotas calculés dans la présente annexe représentent des suppléments potentiels attribuables à chaque organisation syndicale, au sein de chaque société du groupe, pour autant qu'elle ait, durant un trimestre civil, répondu à toutes les exigences de la présente convention collective de travail.

#### 1. Répartition du quota trimestriel de 750 h entre les sociétés du Groupe TEC.

Cette première répartition s'opère proportionnellement à l'effectif total des membres du personnel de chaque société du Groupe TEC.

#### 2. Répartition du quota de chaque société entre les organisations syndicales représentées.

Cette seconde répartition s'opère, comme pour les crédits d'heure de base, de manière proportionnelle en fonction des chiffres électoraux résultants des dernières élections sociales.



### ANNEXE 3 - Formulaire CL 1 - Demande de réunion de concertation locale

Employeur concerné (ou sollicitant la procédure)	[SRWT / TEC ...]	représentée par	[nom et qualité]	[signature]
Organisation(s) syndicale(s) sollicitant la procédure	[CGSP]	représentée par un permanent local (ou personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
	[CSC]	représentée par un permanent local (ou personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
	[CGSLB]	représentée par un permanent local (ou personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
Intitulé synthétique de la demande de concertation				
Descriptif de la demande de concertation	[Présentation du problème à l'origine de la demande (présentation du litige, des faits, durée, personnes concernées, etc.)]			
<b>Gestion du problème avant la concertation locale (préciser les actions déjà réalisées)</b>				
Responsable(s) hiérarchique(s) impliqués(s)	Lieux de discussion (in)formels + dates (échanges, commissions, réunion, groupe de travail, ...)	Interlocuteur(s) syndical(aux)	Décisions prises (solution, action entreprise, renvoi vers ...)	
Demande établie le	[Date de la rédaction]			

Document à rédiger par le(s) initiateur(s) de la demande, à communiquer par courrier ou mail à la direction générale de la société concernée (ou aux organisations syndicales si la demande de concertation émane de la direction), avec les autres OS en copie (dans l'hypothèse où la demande n'est pas commune à toutes les OS, à charge dans ce cas à l'employeur de leur proposer d'être représentées lors de la réunion)

## ANNEXE 4 - Formulaire CL 2 – Conclusions de la réunion de concertation locale

Employeur concerné	<i>[SRWT / TEC ...]</i>			
Date de(s) la réunion(s)	<i>[Max 3 jours ouvrables après la réception de la demande de concertation (sauf accord des parties)]</i>			
Participants	<i>Employeur</i>	<i>CGSP</i>	<i>CSC</i>	<i>CGSLB</i>
Intitulé synthétique de la demande	<i>[à reprendre du formulaire de demande]</i>			
Descriptif de la demande	<i>[à reprendre du formulaire de demande]</i>			
Accord	<i>[décrire de manière précise les points de l'accord, en ce compris les actions décidées et leur calendrier de mise en œuvre]</i>			
Désaccord	Employeur	<i>[décrire la position des parties]</i>		
	CGSP			
	CSC			
	CGSLB			
	<i>Pour l'employeur,</i>	<i>Pour la CGSP,</i>	<i>Pour la CSC,</i>	<i>Pour la CGSLB,</i>

<b>Publication du constat accord ou désaccord aux valves</b>	
<i>Afficher aux valves le constat d'accord ou de désaccord de la « réunion de concertation locale »</i>	
Nom(s) responsable(s) de l'affichage	
Date de l'affichage	

## ANNEXE 5 - Formulaire CL 3 - Demande de bureau de conciliation

Employeur sollicitant le BC	[SRWT / TEC ...]	représentée par un administrateur général (ou une personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
Président de ss-CP sollicitant le BC		représentée par	[nom et qualité]	[signature]
Organisation(s) syndicale(s) sollicitant le BC	[CGSP]	représentée par un responsable wallon (ou une personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
	[CSC]	représentée par un responsable wallon (ou une personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
	[CGSLB]	représentée par un responsable wallon (ou une personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
Date de la demande	[Max 30 jours calendrier après le constat de désaccord suite à la réunion de concertation en local]			
Intitulé synthétique de la demande				

Document à rédiger par le(s) initiateur(s) de la demande de BC, à communiquer par courrier ou mail au Prédésint de la ss-CP.

Fournir en annexe, obligatoirement, le formulaire CL1 (demande de réunion de concertation local) et le formulaire CL2 (conclusion de la réunion de concertation locale)

## ANNEXE 6 - Formulaire CR1 - Demande de réunion de concertation régionale

Employeurs concernés (ou sollicitant la procédure)	[SRWT / TEC ...]	Administrateur général de la SRWT	[nom et qualité]	[signature]
Organisation(s) syndicale(s) sollicitant la procédure	[CGSP]	représentée par un responsable wallon (ou personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
	[CSC]	représentée par un responsable wallon (ou personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
	[CGSLB]	représentée par un responsable wallon (ou personne qu'il mandate)	[nom et qualité]	[signature]
Intitulé synthétique de la demande de concertation				
Descriptif de la demande de concertation	[Présentation du problème à l'origine de la demande (présentation du litige, des faits, durée, personnes concernées, etc.)]			
<b>Gestion du problème avant la concertation locale (préciser les actions déjà réalisées)</b>				
Responsable(s) hiérarchique(s) impliqué(s)	Lieux de discussion (in)formels + dates (échanges, commissions, réunion, groupe de travail, ...)	Interlocuteur(s) syndical(aux)	Décisions prises (solution, action entreprise, renvoi vers ...)	
Demande établie le	[Date de la rédaction]			

Document à rédiger par le(s) initiateur(s) de la demande, à communiquer par courrier ou mail aux directions générales concernées (TEC et/ou SRWT) ou aux organisations syndicales si la demande de concertation émane de la direction ou de la SRWT, avec les autres OS en copie (dans l'hypothèse où la demande n'est pas commune à toutes les OS, à charge dans ce cas à l'employeur de leur proposer d'être représentées lors de la réunion).

## ANNEXE 7 - Formulaire CR2 – Conclusions de la réunion de concertation régionale

Date de(s) la réunion(s)	<i>[Max 3 jours ouvrables après la réception de la demande de concertation (sauf accord des parties)]</i>			
Participants (membres de la ss-CP)	<i>Employeur</i>	<i>CGSP</i>	<i>CSC</i>	<i>CGSLB</i>
Intitulé synthétique de la demande	<i>[à reprendre du formulaire de demande]</i>			
Descriptif de la demande	<i>[à reprendre du formulaire de demande]</i>			
Accord	<i>[décrire de manière précise les points de l'accord, en ce compris les actions décidées et leur calendrier de mise en œuvre]</i>			
Désaccord	Employeur	<i>[décrire la position des parties]</i>		
	CGSP			
	CSC			
	CGSLB			
<i>Pour l'employeur,</i>		<i>Pour la CGSP,</i>		<i>Pour la CSC,</i>
				<i>Pour la CGSLB,</i>
<b>Publication du constat accord ou désaccord aux valves</b>				
<i>Afficher aux valves le constat d'accord ou de désaccord de la « réunion de concertation régionale »</i>				
Nom(s) responsable(s) de l'affichage (dans chaque société)				
Date de l'affichage				

## ANNEXE 8 - Formulaire CR3 - Demande de bureau de conciliation

Employeur sollicitant le BC	<i>[SRWT / TEC ...]</i>	représentée par un Administrateur général (ou une personne qu'il mandate)	<i>[nom et qualité]</i>	<i>[signature]</i>
Président de ss-CP sollicitant le BC		représentée par	<i>[nom et qualité]</i>	<i>[signature]</i>
Organisation(s) syndicale(s) sollicitant le BC	[CGSP]	représentée par un responsable wallon (ou une personne qu'il mandate)	<i>[nom et qualité]</i>	<i>[signature]</i>
	[CSC]	représentée par un responsable wallon (ou une personne qu'il mandate)	<i>[nom et qualité]</i>	<i>[signature]</i>
	[CGSLB]	représentée par un responsable wallon (ou une personne qu'il mandate)	<i>[nom et qualité]</i>	<i>[signature]</i>
Date de la demande	<i>[Max 30 jours calendrier après le constat de désaccord suite à la réunion de concertation régionale]</i>			
Intitulé synthétique de la demande				

Document à rédiger par le(s) initiateur(s) de la demande de BC, à communiquer par courrier ou mail au Président de la ss-CP.

Fournir en annexe, obligatoirement, le formulaire CR1 (demande de réunion de concertation régionale) et le formulaire CR2 (conclusion de la réunion de concertation régionale)


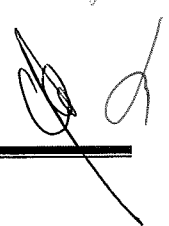


## ANNEXE 9 - Formulaire CL 4 – Conclusions du BC

(synthèse des conclusions parallèle au PV officiel réalisé par le SPF)

Date(s) de la réunion(s) du BC	<i>[Max 5 jours ouvrables à dater de la réception de la demande de BC (sauf accord des parties)]</i>				
Membres du BC <i>(non impliqués dans le conflit local)</i>	<i>Employeur</i>	<i>CGSP</i>	<i>CSC</i>	<i>CGSLB</i>	
Intitulé synthétique de la demande	<i>[à reprendre du formulaire de demande de BC]</i>				
Accord	<i>[décrire de manière précise les points de l'accord, en ce compris les actions décidées et leur calendrier de mise en œuvre]</i>				
Désaccord	Employeur	<i>[décrire la position des parties]</i>			
	CGSP				
	CSC				
	CGSLB				
Initiatives du Président	<i>[décrire les propositions / actions émises par le Président]</i>				
Remarques					
<i>Pour l'employeur,</i>		<i>Pour la CGSP,</i>		<i>Pour la CSC,</i>	
				<i>Pour la CGSLB,</i>	

<b>Publication du constat accord ou désaccord aux valves</b>	
<i>Afficher aux valves le constat d'accord ou de désaccord du Bureau de conciliation</i>	
Nom(s) responsable(s) de l'affichage	
Date de l'affichage	

## Annexe 10 - Formulaire CR4 – Conclusions du BC

(synthèse des conclusions parallèle au PV officiel réalisé par le SPF)

Date(s) de la réunion(s) du BC	<i>[Max 5 jours ouvrables à dater de la réception de la demande de BC (sauf accord des parties)]</i>			
Membres du BC	<i>Employeur</i>	<i>CGSP</i>	<i>CSC</i>	<i>CGSLB</i>
Intitulé synthétique de la demande	<i>[à reprendre du formulaire de demande de BC]</i>			
Accord	<i>[décrire de manière précise les points de l'accord, en ce compris les actions décidées et leur calendrier de mise en œuvre]</i>			
Désaccord	Employeur	<i>[décrire la position des parties]</i>		
	CGSP			
	CSC			
	CGSLB			
Initiatives du Président	<i>[décrire les propositions / actions émises par le Président]</i>			
Remarques				
<i>Pour l'employeur,                      Pour la CGSP,                      Pour la CSC,                      Pour la CGSLB,</i>				
<b>Publication du constat accord ou désaccord aux valves</b> <i>Afficher aux valves le constat d'accord ou de désaccord du Bureau de conciliation</i>				
Nom(s) responsable(s) de l'affichage (dans chaque société)				
Date de l'affichage				

**Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest  
(nr 328.02)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2012  
betreffende de uitvoering van de nieuwe structuren en procedures op het vlak van de  
sociale dialoog**

VOORWOORD

De sociale partners hebben de collectieve kaderovereenkomst van 5 juli 2010 gesloten betreffende de uitvoering van de nieuwe structuren en procedures op het vlak van de sociale dialoog binnen de TEC-groep.

Deze collectieve overeenkomst is de basis van het AMéDIS-project, een grote uitdaging voor de TEC-groep en de werknemers van deze groep en meer bepaald voor de verbetering van de sociale dialoog.

Met de concrete uitvoering van dit project verbinden de ondertekenende partijen zich tot een duurzame normalisering en een modernisering van de collectieve arbeidsbetrekkingen, meer bepaald door de invoering van voorzieningen die het mogelijk maken spontane stakingsacties te vermijden die ernstige schade toebrengen aan het imago van de sector en van de TEC-groep bij de bevolking.

De ondertekenende partijen zijn het er dus over eens geworden samen nieuwe of aangepaste structuren voor de sociale dialoog uit te werken die in werking zullen treden vanaf 1 januari 2011.

De nieuwe structuren en de procedures die het mogelijk maken deze structuren te laten functioneren, zijn belangrijke vernieuwingen op het vlak van de sociale dialoog zoals die wordt gevoerd binnen de TEC-groep. De ondertekenende partijen zullen het nieuwe systeem dan ook voortdurend evalueren.

TITEL I. TOEPASSINGSVELD

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité nr. 328.02 voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest en op de werknemers die deze werkgevers in dienst hebben.

Onder werknemer verstaat men het directiepersoneel, de kaderleden, de bedienden en de arbeid(st)ers.

## TITEL II. ALGEMEEN OVERZICHT

### Hoofdstuk 1. Structuur van het sociaal overleg

Artikel 2. § 1. Het sociaal overleg wordt gevoerd binnen organen die op verschillende niveaus bestaan : sectoraal, op niveau van de TEC-groep en lokaal. Al deze organen, die zich elk op één van deze niveaus bevinden, vormen een hiërarchische structuur van sociaal overleg.

De ondertekenende partijen erkennen dat de verbetering van de sociale dialoog moet gebeuren met respect voor deze sociale overlegstructuur, opdat elk probleem of elk geschil op het meest geschikte niveau behandeld kan worden.

De organen die bestaan op de verscheidene niveaus van sociaal overleg, kunnen als volgt worden opgesomd.

#### 1. Sectoraal niveau

- Het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest (Titel IV, hoofdstuk 1, artikelen 13 tot 15), hierna “het Paritair Subcomité” genoemd;
- Het verzoeningsbureau (Titel IV, hoofdstuk 2, artikelen 16 tot 22).

#### 2. Niveau van de TEC-groep

- Het Ondernemingscomité Groep (OCG) (Titel IV, Hoofdstuk 3, Artikelen 23 tot 28);
- Het Sociaal Observatorium (Titel IV, Hoofdstuk 4, Artikel 29).

#### 3. Organen op lokaal niveau

- De Ondernemingsraad en het CPBW (Titel IV, Hoofdstuk 5, Artikel 30);
- De vakbondsafvaardiging (Titel IV, Hoofdstuk 6, Artikelen 31 tot 48);
- De vergadering voor lokaal overleg (Titel V, Hoofdstuk 2, Artikel 50).

#### § 2. Duur van het mandaat

Elk mandaat duurt in principe vier jaar. Alle mandaten worden gelijktijdig vernieuwd.

Behoudens een bijzondere wettelijke bepaling gaan de mandaten van start op 1 oktober na de sociale verkiezingen.

Wie tijdens een legislatuur een vrij mandaat overneemt, kan dit slechts uitoefenen tot aan het einde van de oorspronkelijk bepaalde termijn, met name tot 30 september die volgt op de sociale verkiezingen.

## Hoofdstuk 2. Statuut van de vakbondsafvaardiging

Artikel 3. De vakbondsafgevaardigden treden op elk niveau van het sociaal overleg op.

De ondertekenende partijen erkennen dat de verbetering van de sociale dialoog inhoudt dat twee zaken moet worden verduidelijkt :

- Enerzijds de rol van elke vakbondsafgevaardigde, dit op alle niveaus;
- Anderzijds het systeem voor de verloning van de vakbondsactiviteiten.

## Hoofdstuk 3. Manier waarop de conflicten worden geregeld

Artikel 4. Het regelen van de conflicten is een permanent onderdeel van het sociaal overleg. De ondertekenende partijen erkennen dan ook dat de verbetering van de sociale dialoog inhoudt dat elk conflict moet worden behandeld op het meest geschikte niveau van de structuur van het sociaal overleg, wat meer bepaald inhoudt dat :

- Strikte regels en procedures moeten worden nageleefd;
- Het niet geschikte niveau buiten beschouwing wordt gelaten.

## Hoofdstuk 4. Onverenigbaarheden

Artikel 5. Om de onafhankelijkheid van de verscheidene overlegorganen te behouden alsook de sereniteit van de debatten die er plaatshebben, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat :

- de afgevaardigde van de vakbond of de werkgever die heeft deelgenomen aan één of meerdere vergaderingen van lokaal overleg zoals bedoeld in artikel 50 van deze collectieve overeenkomst, voor hetzelfde geschil geen zitting meer mag hebben in het Verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité zoals bedoeld in Artikel 9;
- het aantal vertegenwoordigers dat tijdens dezelfde legislatuur een effectief of plaatsvervangend mandaat bekleedt in het Paritair Subcomité en een mandaat in het Ondernemingscomité Groep zoals bedoeld in Artikel 23, moet worden beperkt tot één per vakbondsorganisatie en één vertegenwoordiger van de werkgever;
- De vakbondscorrespondenten bedoeld in Artikel 42 hebben geen zitting meer in enig orgaan bedoeld in Artikel 2 tenzij op uitdrukkelijke uitnodiging van dit orgaan betreffende een bijzonder punt dat hen aangaat.

## Hoofdstuk 5. Terminologie

Artikel 6. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet men onder « Waalse verantwoordelijke » de persoon worden verstaan die door de vakbondsorganisatie is aangeduid als haar verantwoordelijke in Wallonië en wiens naam en de hoedanigheid als verantwoordelijke worden meegegeeld aan de SRWT.

De Waalse verantwoordelijke kan, wanneer hij/zij niet beschikbaar is, zijn/haar mandaat aan een andere persoon geven, zodat deze hem/haar vertegenwoordigt in zijn/haar naam.

### TITEL III. PRINCIPES VAN GOED GEDRAG BIJ HET BEHEER VAN DE SOCIALE DIALOOG

Artikel 7. De partijen zijn ervan overtuigd dat het belangrijk is een sereen sociaal klimaat te behouden en dat het hiertoe noodzakelijk is ervoor te zorgen dat het sociaal overleg zo goed mogelijk verloopt.

Het goede verloop van dit overleg hangt –afgezien van de kwaliteit van de structuren die worden ingevoerd- in de eerste plaats af van de verantwoordelijkheid van de werkgevers en de vakbondsorganisaties.

In dit kader gaan de partijen, de vakbondsorganisaties en de werkgevers van de TEC-groep, de morele verplichting aan de fundamentele principes na te leven die zijn opgenomen in het Handvest voor Goed Gedrag dat werd goedgekeurd in 2007 en die in deze titel in herinnering worden gebracht.

#### Hoofdstuk 1. Wederzijds respect

Artikel 8. Iedereen moet de andere respecteren in diens identiteit, werking en rol door luisterbereidheid en hoffelijkheid aan de dag te leggen.

Iedereen kijkt erop toe dat zijn oordeel, keuzes en beslissingen passen in een streven naar gelijkheid en onpartijdigheid en dat ze verstoken zijn van elke vorm van discriminatie.

#### Hoofdstuk 2. Er moet voorrang worden gegeven aan oplossingen die conflicten vermijden

Artikel 9. Iedereen kijkt erop toe dat zijn acties en verklaringen bijdragen tot oplossingen die conflicten vermijden.

Dit betekent meer bepaald dat iedereen het recht moet hebben te worden gehoord vooraleer een ongunstige maatregel wordt genomen en dat conflicten binnen een redelijke termijn moeten worden beheerd.

### Hoofdstuk 3. Samen bouwen aan een kwaliteitsvolle sociale dialoog

Artikel 10. Iedereen streeft naar een verbetering van de kwaliteit van de sociale dialoog; dit betekent dat :

- men een constructief debat wil voeren waarbij de deelnemers niet proberen elkaar de loef af te steken;
- de samenwerking tussen de verscheidene deelnemers plaatsheeft in een open, participatieve en constructieve geest;
- men elkaar goed begrijpt en spanningen en conflicten tracht op te lossen.

### Hoofdstuk 4. Respect voor de aangegane verbintenissen

Artikel 11. Niemand stelt een aanvaard en collectief goedgekeurd akkoord opnieuw in vraag.

Iedereen streeft ernaar de collectief gesloten akkoorden mee te delen aan en te verdedigen bij de verscheidene niveaus van zijn vertegenwoordiging.

Iedereen streeft ernaar de gesloten akkoorden binnen de overeengekomen termijn uit te voeren.

### Hoofdstuk 5.

Respect voor de procedures om conflicten te behandelen en het sociaal overleg te voeren.

Artikel 12. § 1. Responsabilisering

De vakbondsorganisaties en de werkgevers van de TEC-groep waken erover dat de principes die zijn opgesomd in deze titel door al hun leden en vertegenwoordigers worden nageleefd, vooral door diegenen die een effectief mandaat bekleden.

Hiertoe

- leggen de leden van het Stuurcomité regelmatig rekenschap af over de acties inzake responsabilisering die worden ondernomen bij de leden van hun organisaties of de instanties die beslissingen nemen van de ondernemingen van de TEC-groep.

- Beschikken de vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgevers binnen de overlegorganen over een mandaat dat volstaat om hen de mogelijkheid te bieden om hun opdrachtgever te betrekken bij de denkoefeningen en de beslissingen die men neemt.

## § 2. Conflictpreventie en -beheer

Elke partij verbindt zich ertoe de conflicten zo goed mogelijk te voorkomen en te voorzien en ze op een gestructureerde wijze te beheren.

Afgezien van de naleving van de principes, procedures en bepalingen die zijn beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst, betekent dit concreet in geval van conflict of probleem dat :

- De partij die het conflict aankaart, zich ertoe verbindt het te beschrijven en toe te lichten (en indien noodzakelijk de aangevoerde elementen te staven aan de hand van documentatie) binnen het bevoegde overlegorgaan;
- De partijen die bij dit conflict betrokken zijn, snel onderling contact leggen om te trachten tot een oplossing te komen en dit vooraleer de partijen elk radicale standpunten innemen;
- De vakbondsorganisaties overleg plegen om zo goed mogelijk tot gemeenschappelijke standpunten te komen;
- Dit conflict zal worden behandeld met respect voor de regels en meer bepaald binnen een redelijke termijn.

## § 3. Informatie en communicatie

De partijen verbinden zich ertoe elkaar zo transparant mogelijk te informeren en op de hoogte te houden.

Dit betekent meer bepaald dat :

- de leden van het Stuurcomité regelmatig rekenschap afleggen over de acties inzake communicatie die worden ondernomen binnen hun structuur betreffende de verworvenheden van het AméDis-project;
- De toegang tot de informatie billijk en dus binnen dezelfde periode mogelijk moet zijn voor elke partij die betrokken is bij het conflict;
- De partijen zich ertoe verbinden geen informatie achter te houden of te verzwijgen;
- De partijen de vertrouwelijkheid van de informatie respecteren wanneer deze -bij uitzondering- vereist is;
- De partijen de akkoorden niet op een andere manier zullen interpreteren dan de manier die ertoe heeft geleid het akkoord te sluiten;
- De partijen de acties af keuren die indruisen tegen de gesloten akkoorden;



- Als er uiteindelijk geen enkel akkoord wordt gesloten, zijn de partijen niet gebonden door de toegevingen die werden gedaan in het kader van de discussies die werden gevoerd in een poging om tot een akkoord te komen;
- De partijen erover waken dat noch de vorm noch de inhoud van de informatie -hetzij mondeling hetzij schriftelijk- die ze meedelen, de zoektocht naar oplossingen belemmert;
- Elke partij respect toont voor de andere partij;
- De partijen elkaar verbieden om in het even welke vorm informatie te verspreiden die niet overeenstemt met de standpunten die werden goedgekeurd in de documenten die worden uitgehangen in uitvoering van de procedures voor het regelen van conflicten of met de geest die heerste bij de opstelling van deze documenten.

#### § 4. Respect voor de procedures

De procedures die zijn opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door elke partij gerespecteerd en toegepast en elke partij zal er tevens op toezien dat deze procedures worden nageleefd en toegepast.

Het Stuurcomité kan op vraag van de ene of de andere partij indien nodig ook aanhangig gemaakt worden met een vraag tot opheldering betreffende de procedure die moet worden toegepast.

De eventuele moeilijkheden inzake interpretatie en/of toepassing moeten worden opgelost en daarbij moet de geest van de nieuwe procedures doorslaggevend zijn.

#### § 5. Naleving van de principes van goed gedrag

Met uitsluiting van alle andere organen zal het Stuurcomité aanhangig worden gemaakt, indien een partij de fundamentele principes die zijn bekrachtigd in deze titel, niet nakomt.

De partij die de klachten formuleert, moet het bestaan ervan aantonen en de documenten ter zake te gelegener tijd bezorgen aan de leden van het Stuurcomité.

### Titel IV. SOCIAAL OVERLEG

#### Hoofdstuk 1. Het Paritair Subcomité

##### 1. Bevoegdheden

Artikel 13. § 1. Zonder afbreuk te doen aan artikel 38 van de wet van 5 december 1968 die de taken opsomt die worden toegekend aan de paritaire comités en de paritaire subcomités en aan enige andere wettelijke of reglementaire bepaling ter zake, komen de ondertekenende partij overeen dat het Paritair Subcomité meer bepaald als taak heeft :

- Het onderhandelen over en het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die zullen worden toegepast op ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité vallen, wat voor de ondertekenende partijen meer bepaald het volgende betekent :
  - De collectieve arbeidsovereenkomsten die voortvloeien uit akkoorden die werden gesloten op interprofessioneel niveau of de voorstellen die werden geformuleerd door het OCG;
  - De collectieve arbeidsovereenkomsten die ten minste op twee ondernemingen van de TEC-groep betrekking hebben.
- Taken (die zijn bepaald qua voorwerp en duur) betreffende de voorbereiding van het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomsten afvaardigen (en indien nodig anticipatief overnemen) aan het Ondernemingscomité groep bedoeld in Artikel 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- Beslissen op welk niveau een probleem moet worden besproken in functie van de behandelde problematiek, dit in toepassing van het principe dat is opgenomen in Artikel 2, tweede lid van deze collectieve arbeidsovereenkomst en zonder afbreuk te doen aan de wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die de bevoegdheden bepalen van de OR, het CPBW, de vakbondsafvaardiging of de vergadering van lokaal overleg;
- Alle raadgevingen en advies verstrekken betreffende alle materies die onder de bevoegdheid van het PSC vallen op vraag van een lokaal of regionaal overlegorgaan.

§ 2. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten die worden gesloten binnen het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest hebben voorrang op elk akkoord of CAO die werd gesloten op lokaal vlak.

## 2. Samenstelling

Artikel 14. § 1. De ondertekenende partijen zijn van mening dat het huidige aantal kaderleden, dat werd bepaald door het Koninklijk Besluit van 7 april 1995 tot vaststelling van het aantal leden van de paritaire subcomités van het stads- en streekvervoer, kan worden verminderd.

Ze verbinden zich er dus toe alle nodige of nuttige stappen te zetten, opdat het volgende kader zou worden goedgekeurd in naleving van de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn en dit binnen de kortst mogelijke termijn :

- Een voorzitter en een vice-voorzitter;
- Één of meerdere secretarissen die afkomstig zijn van de FOD Werkgelegenheid en Arbeid;
- 12 effectieve en 12 plaatsvervangende leden, van wie :
  - 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
  - 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

Intussen verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe hun respectieve afvaardigingen tijdens de toekomstige vergaderingen van het Paritair Subcomité daadwerkelijk te beperken tot 6 leden.

§ 2. De ondertekenende partijen verbinden zich er eveneens toe alle nuttige of noodzakelijke stappen te zetten opdat de volgende principes concreet kunnen worden toegepast in naleving van de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn inzake :

- de wijze waarop de mandaten worden verdeeld tussen de representatieve organisaties : volgens het principe van de consensus of –bij gebrek hieraan- door de toepassing van de regels voor de verdeling van de mandaten tussen de vakbondsorganisaties die zijn bepaald in de wet die van toepassing is inzake de sociale verkiezingen en in naleving van Artikel 3.1 van de wet van 5 december 1968, wetende dat een vakbondsorganisatie met ten minste 10% representativiteit in de sector over ten minste één mandaat kan beschikken. Deze wijze van berekening wordt ter informatie opgenomen in bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- De hoedanigheid van de mandatarissen: voor de vertegenwoordigers van de werknemers zouden de mandatarissen worden aangeduid onder de permanente secretarissen van buiten de TEC-groep en/of de permanente afgevaardigden of secretarissen van binnen de TEC-groep en voor de vertegenwoordigers van de werkgevers zouden de mandatarissen worden aangeduid onder de leden van de directie van de SRWT en/of elke TEC.
- De duur van de mandaten: 4 jaar.

3. Eventuele wijziging van het huishoudelijk reglement van het Paritair Subcomité aan het einde van de proeftijd

Artikel 15. De ondertekenende partijen zullen het huishoudelijk reglement van het Paritair Subcomité wijzigen vanaf het moment waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verlengd bij afloop van de periode van beperkte geldigheidsduur conform Artikel 60.

## Hoofdstuk 2. Het verzoeningsbureau

### 1. Voorwoord

Artikel 16. § 1. Een uniek verzoeningsbureau wordt opgericht binnen het Paritair Subcomité ; dit vervangt de zeven bestaande verzoeningsbureaus, namelijk het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest, het verzoeningsbureau van de SRWT en het verzoeningsbureau dat werd opgericht in elk van de vijf TEC's.

§ 2. De ondertekenende partijen zullen het huishoudelijk reglement van het Paritair Subcomité zo snel mogelijk wijzigen vanaf het moment waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst zou worden verlengd bij afloop van de periode van beperkte geldigheidsduur conform Artikel 60.

## 2. Bevoegdheden

Artikel 17. Het verzoeningsbureau voorkomt en/of verzoent alle geschillen tussen werkgever(s) en werknemers, indien deze niet konden worden voorkomen en of opgelost door sociaal overleg op lokaal of regionaal niveau zoals bepaald in titel IV, Hoofdstukken 1 tot 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## 3. Samenstelling

Artikel 18. Het verzoeningsbureau is samengesteld uit 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden, onder wie :

- 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen;
- 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen.

Het verzoeningsbureau wordt voorgezeten door de Voorzitter of Vice-Voorzitter van het Paritair Subcomité en telt ook een secretaris die afkomstig van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 19. § 1. Er worden één effectief mandaat en twee plaatsvervangende mandaten toegekend aan elke vakbondsorganisatie die is vertegenwoordigd binnen het Paritair Subcomité.

§ 2. In de veronderstelling dat een vakbondsorganisatie niet is vertegenwoordigd binnen het Paritair Subcomité en dat bijgevolg blijkt dat een tweede mandaat moet worden toegekend aan een vakbondsorganisatie, zal dit bijkomende mandaat worden toegekend in toepassing van de regels voor de verdeling van de mandaten tussen de vakbondsorganisaties die werden bepaald in de wetgeving die van toepassing is op de sociale verkiezingen.

Voor de toepassing van de regels voor de verdeling bedoeld in het vorige lid, bedraagt het aantal mandaten dat moet worden verdeeld, 3. De vakbondsorganisatie met een effectief mandaat zal immers automatisch beschikken over een plaatsvervangend mandaat.

Artikel 20. § 1. De effectieve vertegenwoordigers van de werknemers worden door de vakbondsorganisaties aangeduid onder de effectieve leden van het Paritair Subcomité.

De plaatsvervangende vertegenwoordigers van de werknemers worden door de vakbondsorganisaties aangeduid onder de leden van het Paritair Subcomité.

§ 2. De effectieve vertegenwoordigers van de werkgevers worden aangeduid onder de effectieve leden van het Paritair Subcomité.

De plaatsvervangende vertegenwoordigers van de werkgevers worden aangeduid onder de leden van het Paritair Subcomité.

Artikel 21. De duur van het mandaat bedraagt 4 jaar.

Het eerste mandaat dat wordt uitgeoefend in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zal bij uitzondering op de regel die werd bepaald in het vorige lid eindigen op 30 september 2012.

#### 4. Procedure

Artikel 22. Het verzoeningsbureau zal pas aanhangig worden gemaakt nadat de procedures voor het regelen van de conflicten die bestaan op lokaal en/of regionaal vlak bedoeld in titel V, Hoofdstukken 1 tot 3, uitgeput zijn.

Het verzoeningsbureau zal schriftelijk aanhangig worden gemaakt conform de procedure die is bepaald in titel V, Hoofdstuk 4.

Wanneer deze procedure niet wordt toegepast, zal het verzoeningsbureau niet aanhangig worden gemaakt.

### Hoofdstuk 3. Het Ondernemingscomité Groep

#### 1. Bevoegdheden

Artikel 23. § 1. Binnen de TEC-groep wordt een Ondernemingscomité Groep (OCG) opgericht.

Het Ondernemingscomité Groep is een informatie- en reflectieorgaan met betrekking tot de transversale onderwerpen van de TEC-groep, met andere woorden de onderwerpen die meer dan één onderneming van de TEC-groep aangaan.

De taken van de OCG omvatten meer bepaald de volgende aspecten :

- De taken die werden toevertrouwd door het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest goed uitvoeren volgens de voorwaarden (o.a ; de 'reporting') en de termijnen die werden aangegeven door dit Subcomité, meer bepaald in het kader van de voorbereiding van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op dit niveau;
- Binnen elke onderneming van de TEC-groep toezien op de harmonisering van de toepassingsvoorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten die worden gesloten op het niveau van het Paritair Subcomité;

- Op eigen initiatief of op vraag van één of meerdere ondernemingen van de TEC-groep advies uitbrengen over ontwerpen van akkoord of bedrijfs-CAO's of betreffende het niveau dat het meest geschikt is voor de bespreking van een probleem;
- De taken van het Sociaal Observatorium leiden en op termijn integreren met respect voor de bepalingen van Artikel 29;
- De economische en financiële informatie in ontvangst nemen betreffende de geconsolideerde balans van de TEC-groep.

§ 2. De werkzaamheden van het OCG mogen nooit afbreuk doen aan de bevoegdheden van de sociale overlegorganen die werden opgericht krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

Zo doet de meer bepaald economische en financiële informatie en de informatie inzake werkgelegenheid die zouden worden uitgewisseld of besproken binnen het Ondernemingscomité Groep geenszins afbreuk aan de wettelijke, reglementaire en conventionele bevoegdheden inzake informatie en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers in de Ondernemingsraad.

## 2. Samenstelling

Artikel 24. Het Ondernemingscomité Groep is samengesteld uit 15 effectieve en 15 plaatsvervangende leden, van wie :

- 9 effectieve leden en 9 plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen;
- 6 effectieve en 6 plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen.

Het Comité wordt voorgezeten door de Voorzitter of de Vice-Voorzitter die worden aangeduid onder de effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen.

Het OCG telt een secretaris die wordt aangeduid binnen het administratief personeel van de SRWT.

Artikel 25. De effectieve en plaatsvervangende mandaten van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, worden verdeeld onder de verscheidene vakbondsorganisaties; hierbij worden de regels inzake de verdeling van de mandaten tussen vakbondsorganisaties toegepast die zijn vastgelegd in de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.

Voor de toepassing van de regels inzake verdeling bedoeld in het vorige lid bedraagt het aantal mandaten dat moet worden verdeeld, 9, aangezien de vakbondsorganisatie die een effectief mandaat heeft, automatisch een plaatsvervangend mandaat krijgt.

Artikel 26. § 1. De vertegenwoordigers van de werknemers die worden bepaald in toepassing van artikel 18, worden aangeduid door de vakbondsorganisaties onder de afgevaardigden en/of de interne permanente secretarissen van de TEC-groep en/of de externe permanente secretarissen en/of de leden van de lokale vakbondsorganisaties.

§ 2. Het aantal vakbondsafgevaardigden dat tijdens dezelfde periode met een effectief of plaatsvervangend mandaat binnen het Paritair Subcomité of met een mandaat binnen het Ondernemingscomité Groep werd bekleed, moet worden beperkt tot één afgevaardigde per vakbondsorganisatie en één afgevaardigde van de werkgevers.

Artikel 27. De duur van het mandaat bedraagt 4 jaar. Het eerste mandaat dat wordt uitgeoefend sedert de effectieve start van het Ondernemingscomité Groep, zal, bij uitzondering op de regel die is bepaald in het vorige lid, eindigen op 30 september 2012.

### 3. Werking

Artikel 28. De regels voor de werking van het Ondernemingscomité Groep worden uitvoerig beschreven in het huishoudelijk reglement van dit Comité.

## Hoofdstuk 4. Het Sociaal Observatorium

Artikel 29. § 1. Met de oprichting van een Sociaal Observatorium willen de ondertekenende partijen een permanente waarborg inzake controle en analyse van de mechanismen inzake sociale regulering, meer bepaald die mechanismen die worden uitgevoerd door deze collectieve overeenkomst.

Hiertoe bestaan de taken van het Sociaal Observatorium hoofdzakelijk uit :

- de voortdurende evaluatie, meer bepaald aan de hand van een controlesysteem, van de werking van de organen en de procedures met het oog op de formulering van constructieve verbeteringsvoorstellen aan het Paritair Subcomité;
- de regelmatige opmaak van kwantitatieve en kwalitatieve sociale indicatoren die eigen zijn aan elke onderneming van de TEC-groep en de groep in zijn geheel;
- de identificatie van één of meerdere tussenpersonen binnen de directie-generaal of de directie human resources van elke onderneming van de TEC-groep; deze personen hebben de opdracht het Observatorium de gegevens van op het terrein te bezorgen die noodzakelijk zijn voor de voortzetting van de taken van het Observatorium; een samenwerking opzetten met deze tussenpersonen;
- de opmaak van een jaarverslag betreffende de sociale relaties binnen de TEC-groep; dit verslag zal worden gepubliceerd volgens de voorwaarden die moeten worden bepaald binnen het Paritair Subcomité.

§ 2. De taken van het Sociaal Observatorium zullen in eerste instantie en ten minste gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur worden uitgevoerd door het Stuurcomité AMÉDIS met de bedoeling dat ze op termijn worden overgenomen door het Ondernemingscomité Groep.

Dit Comité zal daadwerkelijk worden belast met de taken van het Sociaal Observatorium krachtens een beslissing van het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest.

## Hoofdstuk 5. De Ondernemingsraden en de lokale CPBW's

Artikel 30. § 1. Er wordt een Ondernemingsraad en/of een CPBW opgericht binnen elke onderneming van de TEC-groep conform de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen die van toepassing zijn.

§ 2. De Ondernemingsraden en het CPBW die aldus worden opgericht, krijgen bevoegdheden inzake informatie, raadpleging, advies of beslissing in functie van de betrokken onderwerpen, conform de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen die van toepassing zijn.

§ 3. Indien hier nog niet in is voorzien (meer bepaald in de vorm van zogenaamde « dienstcommissies », « exploitatiecommissies ») zal elke werkgever erop toezien dat er –volgens de voorwaarden die moeten worden bepaald in elke Ondernemingsraad- regelmatig een commissie vergadert die handelt bij volmacht van deze Ondernemingsraad en die moet beraadslagen over elk punt dat valt onder de bevoegdheid van de werkorganisatie op lokaal vlak.

Deze commissie mag niet worden beschouwd als een etappe van de procedure voor het regelen van conflicten, maar als een discussieorgaan dat het mogelijk maakt conflicten te vermijden.

De oprichting van deze commissie moet voldoen aan de principes van de maandelijkse periodiciteit, de waarborg van een minimumduur van de vergadering die lokaal moet worden bepaald, de opmaak en de goedkeuring van de notulen.

Deze commissies zullen uiterlijk tegen 31 maart 2011 worden opgericht, zonder afbreuk te doen aan de besprekingen inzake de bepalingen die moeten worden goedgekeurd in elke Ondernemingsraad.

Er dient op gewezen dat deze commissies niet mogen interfereren met de wettelijke prerogatieven van de Ondernemingsraden, meer bepaald wanneer het gaat om een wijziging van het arbeidsreglement.



## Hoofdstuk 6. Statuut van de vakbondsafvaardiging

### 1. Algemeen overzicht

Artikel 31. § 1. Er wordt een vakbondsafvaardiging opgericht binnen elke onderneming van de TEC-groep conform de bepalingen van de CAO nr5 en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Binnen de TEC-groep worden de syndicale gesprekspartners verdeeld in vier categorieën :

- de externe permanente secretarissen van de TEC-groep;
- de afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen van de TEC-groep;
- de leden van de lokale vakbondsafvaardigingen;
- de 'vakbondscorrespondenten'.

### 2. De externe permanente secretarissen

Artikel 32. § 1. De externe permanente secretarissen zijn vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties die zijn vertegenwoordigd binnen het Paritair Subcomité en die geen deel uitmaken van de personeelsleden van de ondernemingen van de TEC-groep.

§ 2. De externe permanente secretarissen treden op in het sociaal overleg met respect voor de bevoegdheden en de werkwijze van de organen inzake vertegenwoordiging en overleg die bij wet zijn opgericht of krachtens elke reglementaire of conventionele tekst die eigen is aan de TEC-groep.

### 3. De afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen.

Artikel 33. § 1. De afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen zijn personeelsleden van de ondernemingen van de TEC-groep die worden aangeduid door de vakbondsorganisaties om voltijds of deeltijds vakbondstaken uit te oefenen op niveau van de sector en van de groep en in mindere mate op lokaal vlak.

§ 2. Deze vakbondstaken hebben betrekking op :

- de arbeidsbetrekkingen binnen de TEC-groep (op niveau van het Paritair Subcomité of van het OCG) of van één van de ondernemingen die er deel van uitmaken;
- de toepassing –binnen de TEC-groep of één van de ondernemingen die er deel van uitmaken- van de sociale reglementering, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;

- elk geschil van collectieve aard dat zich voordoet binnen de TEC-groep of één van de ondernemingen die er deel van uitmaken;
- de geschillen van individuele aard tussen één van de ondernemingen van de TEC-groep en één van de werknemers ervan;
- de informatieverstrekking aan de werknemers van de TEC-groep.

Artikel 34. § 1. Een vakbondsorganisatie kan aanspraak maken op de benoeming van één of meerdere afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen, als :

- ze zitting heeft binnen het Paritair Subcomité;
- en ze kan bogen op een vertegenwoordiging van ten minste 10% onder de werknemers van de sector; om deze 10% te berekenen, wordt het stembusresultaat van de vorige sociale verkiezingen in aanmerking genomen;
- en ze ten minste één verkozen vertegenwoordiger van de werknemers heeft binnen de Ondernemingsraad of het CPBW van 4 van de 6 ondernemingen van de TEC-groep.

§ 2. Het totale aantal mandaten van afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen bedraagt acht.

§ 3. De mandaten bedoeld in § 2 van dit artikel worden verdeeld tussen de vakbondsorganisaties die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in § 1 in toepassing van de regels voor de verdeling van de mandaten tussen de vakbondsorganisaties die werden bepaald door de wetgeving die van toepassing is inzake de sociale verkiezingen.

§ 4. Voor alle vakbondsorganisaties wordt echter een bijkomend saldo van syndicale kredieturen a rato van 3.648 uren toegekend en uitsluitend voorbehouden om twee vertegenwoordigers die ze aanduiden de mogelijkheid te bieden gelijkwaardige taken als de vakbondsvrijgestelden uit te voeren in omstandigheden die gelijkwaardig zijn aan de omstandigheden die zijn bepaald in de artikelen 35 tot 37.

Deze twee bijkomende vertegenwoordigers worden toegekend aan de vakbondsorganisaties volgens dezelfde regels die zijn bepaald in § 3, maar op basis van een andere berekening dan diegene die geldt voor de vakbondsvrijgestelden.

Voorlopig en tot de sociale verkiezingen van 2016 worden de acht mandaten van de vakbondsvrijgestelden toegekend aan het CGSP en van de twee bijkomende vertegenwoordigers die onder het systeem van de bijkomende kredieturen vallen, wordt er één toegekend aan CSC/SP en de andere aan CGSLB.

Artikel 35. § 1. Om te kunnen worden aangeduid als afgevaardigde en/of interne permanente secretaris, moet tegelijk worden voldaan aan al de volgende voorwaarden op het moment van de benoeming :

- verbonden zijn aan één van de ondernemingen van de TEC-groep door middel van een arbeidsovereenkomst;
- zich niet in een stage- of proefperiode bevinden;
- de volle leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
- lid zijn van de vakbondsorganisatie die hem/haar benoemt;
- zich niet in een opzegperiode bevinden (tenzij het gaat om een opzeg met het oog op de toegang tot een conventioneel of gelijkgesteld stelsel van brugpensioen).

§ 2. De vakbondsorganisaties duiden de afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen aan, rekening houdend met :

- het gezag waarover dezen moeten beschikken bij de uitoefening van hun vakbondstaken;
- hun bevoegdheid, wat meer bepaald een goede kennis van de sector inhoudt.

§3 – De vakbondsorganisaties delen de directie van de SRWT' schriftelijk en tegen de datum van 30 september die volgt op de sociale verkiezingen, de na(a)m(en) mee van de afgevaardigde(n) en/of interne permanente secretaris(sen) die ze hebben aangeduid.

Artikel 36. § 1. De duur van de uitoefening van het mandaat van afgevaardigde en/of interne permanente secretaris bedraagt 4 jaar en is hernieuwbaar.

§ 2. Het mandaat loopt af vóór het einde van de termijn bedoeld in § 1 :

- Door een beslissing van de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris heeft aangeduid;
- Wanneer de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris zijn mandaat neerlegt;
- Wanneer de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris geen deel meer uitmaakt van het personeel van de ondernemingen van de TEC-groep;
- In geval van overlijden van de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris;
- Wanneer de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris zijn ontslag krijgt mits prestatie van een opzegperiode (behalve wanneer het gaat om een opzegperiode met het oog op de overgang naar het stelsel van conventioneel brugpensioen of een gelijkgesteld stelsel).

§ 3. Wanneer het mandaat afloopt vóór het einde van de termijn in toepassing van § 2, voorziet de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris had aangeduid, in diens vervanging. Hiertoe deelt ze de directie van de SRWT schriftelijk de naam mee van de vervanger, dit binnen de twee maanden die volgen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het mandaat van de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris ten einde is gelopen.

Artikel 37. De afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen oefenen hun vakbondstaken hetzij voltijds hetzij deeltijds uit.

Voor de uitvoering van hun taken beschikken ze over de tijd (voltijds of deeltijds) die equivalent is aan de werktijd waarin werd voorzien door het personeelstelsel.

Deze tijd die wordt besteed aan vakbondstaken, zal worden betaald door de onderneming van de TEC-groep die de werkgever is van de afgevaardigde en/of interne permanente secretaris, met toepassing van de volgende regels :

- Voor de arbeiders : op basis van het uurtarief dat van toepassing is op het moment dat het mandaat van start gaat en dat overeenkomt met de normale prestaties (geen zondagwerk, geen overuren, geen nachtpremie, geen tweeploegenstelsel, enz.);
- Voor de bedienden : op basis van het maandloon dat van toepassing is op het moment dat het mandaat van start gaat en dat overeenkomt met de normale prestaties (geen zondagwerk, geen overuren, geen nachtpremie, geen tweeploegenstelsel, enz.).

De eventuele "hard-standplaatstoelagen", eindejaarspremie en de vergoeding voor het gebrek aan openbaar vervoer zijn opgenomen in de verloning.

De tijd die wordt besteed aan de uitoefening van het mandaat van afgevaardigde en/of interne permanente secretaris, wordt in aanmerking genomen bij de berekening van de anciënniteit.

#### 4. De leden van de lokale vakbondsafvaardigingen

Artikel 38. § 1. De lokale vakbondsafgevaardigden zijn de personeelsleden van een onderneming van de TEC-groep die werden aangeduid door de vakbondsorganisaties om de vakbondsafvaardiging van die onderneming samen te stellen in de zin van CAO nr 5.

§ 2. Met uitzondering van diegenen die zitting hebben binnen het Ondernemingscomité Groep oefenen de lokale vakbondsafgevaardigden hun taken uitsluitend op lokaal niveau uit, dat wil zeggen op het niveau van de onderneming van de TEC-groep waarbinnen de vakbondsafvaardiging waarvan ze deel uitmaken, is opgericht.

Deze taken zijn de volgende :

- de arbeidsbetrekkingen op lokaal niveau;
- de toepassing —op lokaal niveau- van de sociale reglementering, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- elk geschil van collectieve aard dat zich voordoet op lokaal niveau;
- de geschillen van individuele aard op lokaal niveau tussen de werkgever en één van diens werknemers;
- de informatieverstrekking aan de werknemers op lokaal niveau.

§ 3. De lokale vakbondsafgevaardigden kunnen ertoe worden aangezet zitting te hebben in de werkgroepen ad hoc die specifiek worden samengesteld bij beslissing van de Ondernemingsraad of van het CPBW om bijzondere problemen te behandelen die onder de bevoegdheid van deze organen vallen.

Het aantal lokale vakbondsafgevaardigden dat zitting heeft in dezelfde werkgroep mag niet meer bedragen dan het aantal en de representativiteit van de effectieve vertegenwoordigers van de werknemers die zitting hebben in de Ondernemingsraad van de betrokken onderneming van de TEC-groep.

Artikel 39. § 1. Een vakbondsorganisatie kan aanspraak maken op de benoeming van één of meerdere lokale vakbondsafgevaardigden, indien :

- ze één van de partijen is die de CAO nr.5 heeft ondertekend;
- ze de aanvraag hiervoor schriftelijk heeft gedaan bij de onderneming van de TEC-groep waarbinnen ze een vakbondsafvaardiging wenst op te richten;
- ze ten minste één verkozen vertegenwoordiger van de werknemers telt binnen de ondernemingsraad of het CPBW van de onderneming van de TEC-groep waar ze haar aanvraag heeft ingediend.

§ 2. Het maximum aantal mandaten van lokale vakbondsafgevaardigden per vakbondsorganisatie binnen elke onderneming van de TEC-groep is gelijk aan het aantal plaatsen dat echt werd gebruikt op de lijsten bij de sociale verkiezingen conform de wetgeving die deze verkiezingen regelt. Eventuele dubbele vermeldingen zullen in aanmerking worden genomen, maar volgens een aantal dat is beperkt tot drie per vakbond en per onderneming voor alle categorieën samen.

Artikel 40. § 1. De lokale vakbondsafgevaardigden worden aangeduid onder de kandidaten die al dan niet worden verkozen bij de sociale verkiezingen die eraan voorafgaan, zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 34, § 3.

§ 2. De vakbondsorganisaties delen de directie van de betrokken onderneming van de TEC-groep, elk voor wat zichzelf betreft, schriftelijk en tegen de datum van 30 september die volgt op de sociale verkiezingen, de samenstelling mee van de vakbondsafvaardiging van elk van de ondernemingen van de TEC-groep waarbinnen een vakbondsafvaardiging wordt opgericht en vermelden voor elke aangeduide vakbondsafgevaardigde diens beroeps categorie.

Artikel 41. § 1. De duur van de uitoefening van het mandaat van lokale vakbondsafgevaardigde bedraagt 4 jaar en kan worden vernieuwd.

§ 2. Het mandaat loopt af vóór het einde van de termijn bedoeld in § 1 :

- Door een beslissing van de vakbondsorganisatie die de vakbondsafgevaardigde heeft aangeduid;
- Wanneer de vakbondsafgevaardigde zijn mandaat neerlegt;
- Wanneer de vakbondsafgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de ondernemingen van de TEC-groep;
- In geval van overlijden van de vakbondsafgevaardigde;
- Wanneer de vakbondsafgevaardigde zijn ontslag krijgt mits prestatie van een opzegperiode (behalve wanneer het gaat om een opzegperiode met het oog op de overgang naar het stelsel van conventioneel bruggensioen of een gelijkgesteld stelsel).

§ 3. Wanneer het mandaat afloopt vóór het einde van de termijn in toepassing van §2, voorziet de vakbondsorganisatie die de vakbondsafgevaardigde had aangeduid, in zijn vervanging. Hiertoe deelt ze de directie van de onderneming van de TEC-groep schriftelijk de naam mee van de vervanger, dit binnen de twee maanden die volgen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het mandaat van de vakbondsafgevaardigde ten einde is gelopen

In principe moet de vervanger worden gezocht onder de kandidaten die al dan niet werden verkozen bij de vorige sociale verkiezingen. Indien er geen kandidaat meer beschikbaar is, kan de vervanger worden gekozen onder de andere werknemers van de betrokken onderneming van de TEC-groep en meer bepaald onder de vakbondscorrespondenten van deze organisatie, maar de definitieve aanduiding kan pas gebeuren mits akkoord van de werkgever. Deze moet zijn eventuele weigering om de vervanger(s) die werd(en) aangeduid in naleving van de principes van de CAO nr. 5, te aanvaarden met argumenten staven.

## 5. De 'vakbondscorrespondenten'

Artikel 42. § 1. De vakbondscorrespondenten zijn de personeelsleden van de ondernemingen van de TEC-groep die door de vakbondsorganisaties werden aangeduid om bepaalde specifieke vakbondstaken uit te oefenen, namelijk :

- Een taak van syndicale tussenpersoon tussen de werknemers van de betrokken onderneming van de TEC-groep en de vakbondsorganisatie;
- Een expertisetaak binnen de voorwaarden bedoeld in artikel 43 van deze overeenkomst;
- Op louter lokaal vlak en ten aanzien van de rechtstreekse hiërarchische verantwoordelijke van de werkstandplaats de taken van een vakbondsafgevaardigde in de zin van artikel 38 van deze overeenkomst indien er geen vakbondsafgevaardigde is.

In het kader van de bovengenoemde taken wordt de vakbondscorrespondent die zijn organisatie alleen moet vertegenwoordigen in een vergadering of bijeenkomst, geacht te zijn gemandateerd door deze organisatie..

§ 2. De vakbondscorrespondenten oefenen hun taken op lokaal niveau uit, dat wil zeggen op niveau van de onderneming van de TEC-groep waarbinnen ze werden aangeduid.

§ 3. De vakbondscorrespondenten vertegenwoordigen of verdedigen de werknemers niet individueel.

§ 4. De vakbondscorrespondenten maken geen deel uit van de lokale vakbondsafvaardiging in de zin van artikel 38 van deze overeenkomst.

Artikel 43. De vakbondscorrespondenten kunnen ertoe worden aangezet om, omwille van hun bijzondere kennis over het ene of andere specifieke probleem, deel te nemen aan de vergaderingen van de lokale vakbondsafvaardiging van de onderneming van de TEC-groep waarbinnen ze werden aangeduid.

Deze expertisetaak is geheel verschillend van en mag niet worden verward met die specifieke taak van de experts die worden uitgenodigd om tijdens de vergaderingen van de ondernemingsraad of het CPBW hun mening te geven over een punt dat deel uitmaakt van hun expertisedomein.

Artikel 44. § 1. Aan elke onderneming van de TEC-groep worden een totaal aantal mandaten toegekend van vakbondscorrespondenten dat wordt bepaald op basis van de volgende regels :

- een vakbondscorrespondent voor 3 werkstand plaatsen;
- verhoogd met een vakbondscorrespondent per groep van 300 werknemers.

De werkstandplaats beoogt alle activiteiten die geografisch worden verenigd op dezelfde plaats.

§ 2. Indien de betrokken onderneming van de TEC-groep 20 werkstandplaatsen of meer telt, zal het aantal mandaten van vakbondscorrespondenten dat aan deze onderneming wordt toegekend, forfaitair 20 bedragen, in afwijking van de algemene regel van §1

§ 3. De mandaten van de vakbondsafgevaardigden worden verdeeld tussen de vakbondsorganisaties in functie van het resultaat van de sociale verkiezingen. Bijlage 1 van deze CAO specificeert op welke manier de verdeling van de mandaten tussen de verschillende vakbondsorganisaties wordt berekend.

Artikel 45. De vakbondsorganisaties delen de directie van de betrokken onderneming van de TEC-groep schriftelijk en tegen de datum van 30 september die volgt op de sociale verkiezingen, de na(a)m(en) mee van de vakbondscorrespondenten die werden aangeduid binnen elke onderneming van de TEC-groep.

Artikel 46. § 1. De duur van de uitoefening van het mandaat van vakbondscorrespondent bedraagt 4 jaar en kan worden vernieuwd.

§ 2 Het mandaat loopt af vóór het einde van de termijn bedoeld in § 1 :

- Door een beslissing van de vakbondsorganisatie die de vakbondscorrespondent heeft aangeduid;
- Wanneer de vakbondscorrespondent zijn mandaat neerlegt;
- Wanneer de vakbondscorrespondent geen deel meer uitmaakt van het personeel van de ondernemingen van de TEC-groep;
- In geval van overlijden van de vakbondscorrespondent;
- Wanneer de vakbondscorrespondent zijn ontslag krijgt mits prestatie van een opzegperiode (behalve wanneer het gaat om een opzegperiode met het oog op de overgang naar het stelsel van conventioneel brugpensioen of een gelijkgesteld stelsel).

§ 3. Wanneer het mandaat afloopt vóór het einde van de termijn in toepassing van § 2, voorziet de vakbondsorganisatie die de vakbondscorrespondent had aangeduid, in zijn vervanging. Hiertoe deelt ze de directie van de onderneming van de TEC-groep schriftelijk de naam mee van de vervanger, dit binnen de twee maanden die volgen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het mandaat van de vakbondscorrespondent ten einde is gelopen.

## 6. Bescherming tegen ontslag

Artikel 47. § 1. De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op alle vakbondsmandatarissen bedoeld in dit hoofdstuk die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan één van de ondernemingen van de TEC-groep, namelijk de afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen, de leden van de lokale vakbondsafvaardigingen en de vakbondscorrespondenten.

§ 2. De vakbondsmandatarissen die worden beschermd in toepassing van de wet van 19 maart 1991, kunnen zich absoluut beroepen op de bepalingen van deze wet met uitzondering van de bepalingen van dit artikel.

§ 3. De andere vakbondsmandatarissen bedoeld in §1 kunnen niet worden ontslagen voor redenen die inherent zijn aan hun mandaat.



De werkgever die overweegt een vakbondsmandataris bedoeld in §1, te ontslaan om om het even welke redenen behalve om dringende redenen, moet hiervan eerst de volgende persoon of organisatie op de hoogte brengen :

- Voor de afgevaardigden en/of interne permanente secretarissen de vakbondsorganisatie die hen heeft aangeduid en dit op het adres van deze organisatie;
- Voor de leden van de lokale vakbondsafvaardigingen en de vakbondscorrespondenten : de leden van de lokale vakbondsorganisatie van de betrokken onderneming van de TEC-groep en de vakbondsorganisatie die hen heeft aangeduid.

Deze informatie wordt meegedeeld per aangetekend schrijven dat in werking treedt op de derde dag na de verzending ervan.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt dan over een termijn van 7 kalenderdagen (vanaf de dag dat het schrijven van de werkgever in werking treedt) om mee te delen dat ze de geldigheid van het voorgenomen ontslag niet aanvaardt. Dit wordt per aangetekend schrijven meegedeeld.

Wanneer de vakbondsorganisatie niet reageert binnen de termijn die wordt bedoeld in het vorige lid, wordt ze geacht de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden.

Als de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden , heeft de meest gereede partij de mogelijkheid om het geval voor beoordeling voor te leggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité.

Het ontslag mag niet plaats hebben tijdens de duur van deze verzoeningsprocedure.

Als het verzoeningsbureau niet tot een unanieme beslissing kan komen binnen de 30 dagen na de aanhangigmaking, zal het geschil betreffende de geldigheid van de motieven waarop de werkgever zich baseert voor het voorgenomen ontslag, worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbank.

§ 4. In geval van ontslag om dringende redenen van een vakbondsmandataris bedoeld in §1, moet hetzij de vakbondsorganisatie die hem had benoemd onmiddellijk op de hoogte worden gebracht, indien het gaat om een afgevaardigde en/of interne permanente secretaris hetzij de lokale vakbondsafvaardiging en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgesteld, indien het gaat om een lid van deze organisatie of om een vakbondscorrespondent, zonder afbreuk te doen aan de eventuele toepassing van artikel 54, § 4.

§ 5. De werkgever zal een forfaitaire vergoeding, die gelijk is aan één jaar brutoloon, moeten betalen in de volgende gevallen :

- Als hij de vakbondsmandataris ontslaat zonder de procedure bedoeld in § 3 te respecteren;
- Als op het einde van de procedure bedoeld in § 3 de geldigheid van de redenen van het ontslag ten aanzien van het principe dat wordt bepaald in § 3, eerste lid, niet wordt erkend door het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank;
- Als hij de vakbondsmandataris heeft ontslagen voor een dringende fout en de arbeidsrechtbank van oordeel is dat het ontslag niet gegrond is;
- Als de vakbondsmandataris de arbeidsovereenkomst op geldige wijze heeft verbroken omwille van een zware fout van de werkgever.

## 7. Kredieturen

Artikel 48. § 1. De vakbondsactiviteiten van de leden van de lokale vakbondsafvaardigingen en van de vakbondscorrespondenten worden betaald met toepassing van het systeem van de kredieturen dat wordt bepaald in dit artikel.

§ 2. Er wordt een jaarlijks totaal quotum van 14.648 uur vastgelegd. Dit wordt opgesplitst in :

- Een vast deel van:
  - 7.000 uur per jaar die worden gebruikt voor vakbondstaken;
  - 1.000 uur per jaar die worden gebruikt voor opleiding.
- Een vast deel van 3.648 uren dat uitsluitend wordt voorbehouden aan de uitoefening van het mandaat van twee permanente vakbondsafgevaardigden volgens de bepalingen van artikel 34 § 4;
- Een variabel deel dat 3000 uur per jaar bedraagt en dat moet worden toegewezen in de vorm van 750 uur per trimester volgens de voorwaarden die zijn bepaald in bijlage 2.

§ 3. Het vaste deel van het quotum, namelijk 7.000 uren voor de vakbondstaken en 1.000 uren voor de opleiding, wordt verdeeld onder de verscheidene vakbondsorganisaties in functie van het resultaat van de sociale verkiezingen (zoals bepaald in bijlage 2 bij deze overeenkomst).

Elke vakbondsorganisatie moet de SRWT schriftelijk en tegen de datum van 30 september die volgt op de sociale verkiezingen, de verhouding vaste kredieturen meedelen die haar jaarlijks worden toegewezen en waarbij wordt aangegeven hoe het aantal uren wordt toegekend aan elke onderneming van de TEC-groep.

§ 4. In de gevallen bedoeld in artikel 57, §6 van deze overeenkomst wordt het variabele deel van het quotum, dat 750 uur bedraagt, toegekend per trimester. Dit deel wordt als volgt verdeeld onder de vakbondsorganisaties :

- Elke onderneming van de TEC-groep krijgt een deel van het quotum in functie van het aantal werknemers die ze in dienst heeft;
- Dit deel van het quotum zal vervolgens worden verdeeld tussen de vakbondsorganisaties binnen elke ondernemingen van de TEC-groep in functie van het resultaat van de sociale verkiezingen die daar hebben plaatsgehad.

Aan het eind van elk trimester wordt elke vakbondsorganisatie meegedeeld welk quotum aanvullende vakbondsuren haar op deze manier wordt toegekend.

*betreft voor wat betreft de bepalingen van artikel 34, § 4, wordt het gebruik van de kredieturen*  
§ 5. *gekoppeld* aan het indienen van een aanvraag bij de betrokken onderneming van de TEC-groep en aan goedkeuring hiervan volgens de voorwaarden die worden bepaald op lokaal niveau.

§ 6. Behoudens een tegengestelde wettelijke of conventionele bepaling en afgezien van de deelname aan het Ondernemingscomité Groep en aan het Verzoeningsbureau, zal geen enkele vakbondsactiviteit van de vakbondsmandatarissen bedoeld in §1 en die wordt uitgeoefend buiten het systeem van de kredieturen zoals bepaald in dit artikel, worden betaald. Deze niet-betaalde vakbondsactiviteiten maken het voorwerp uit van de voorafgaande toelatingsprocedure die is bepaald in § 5.

## Titel V : REGELING VAN DE COLLECTIEVE CONFLICTEEN

### Hoofdstuk 1. Algemene principes voor de preventie en de regeling van de collectieve conflicten

Artikel 49. § 1. Om het ontstaan van enig collectief conflict te voorkomen, komen de partijen overeen om de aangegane verbintenissen na te leven, respect aan de dag te leggen tegenover de andere partij en bij voorkeur op zoek te gaan naar oplossingen die niet leiden tot conflicten.

§ 2. Alle collectieve conflicten moeten bij voorkeur worden behandeld hetzij op lokaal niveau, hetzij op niveau van de TEC-groep als het conflict van regionale aard is en met naleving van :

- De procedures die zijn beschreven in deze titel V;
- De wettelijke en/of conventionele bevoegdheden die werden toegekend aan de verscheidene overlegorganen;
- Meer algemeen alle wettelijke, reglementaire en conventionele normen die van toepassing zijn.

De partijen verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen opdat dit principe daadwerkelijk wordt nageleefd.

Pas wanneer de procedure voor de oplossing van collectieve conflicten op lokaal niveau of op niveau van de TEC-groep heeft gefaald, kunnen deze collectieve conflicten conform de procedure waarin wordt voorzien in deze titel V, worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité.

§ 3. Om te vermijden dat een conflict op de spits wordt gedreven, kunnen de vakbondsorganisaties een algemene vergadering van de werknemers op lokaal niveau organiseren mits akkoord van de werkgever, zowel over het principe als over de voorwaarden van deze vergadering en voor zover de dienstverlening aan het publiek hierdoor niet wordt verstoord.

## Hoofdstuk 2. Procedure voor de regeling van collectieve conflicten op lokaal niveau

Artikel 50. § 1. Elk lokaal conflict wordt eerst behandeld volgens de procedure voor het conflictbeheer die op lokaal niveau bestaat en die wordt beschreven in dit artikel.

Deze procedure houdt in dat er een vergadering wordt belegd voor het lokale overleg die wordt samengesteld uit één of meerdere leden van de lokale vakbondsafvaardiging en van de betrokken werkgever. Bij de samenstelling van de lokale vakbondsafvaardiging wordt de samenstelling van de Ondernemingsraad in aantal en representativiteit gerespecteerd.

§ 2. De procedure inzake conflictbeheer op lokaal niveau start met de gelijktijdige overhandiging aan de vakbondsorganisaties die zijn vertegenwoordigd in de onderneming en aan de werkgever van het typedocument van de officiële aanvraag tot overleg waarvan een model (CL1) als bijlage 3 bij deze overeenkomst wordt gevoegd.

Dit document wordt overhandigd aan de bovengenoemde personen, naargelang het geval door een interne vrijgestelde, een interne permanente secretaris of een externe permanente secretaris of, in geval van afwezigheid, een persoon die hij hiertoe mandateert en het wordt correct ingevuld en ondertekend. Het document wordt op een geldige wijze per mail, fax of aangetekend schrijven bezorgd aan de werkgever.

§ 3. De werkgever organiseert de overlegvergadering binnen de drie werkdagen die volgen op de ontvangst van het document met de officiële aanvraag tot overleg, tenzij de partijen ermee instemmen deze termijn te verlengen. Wanneer de aanvraag tot lokaal overleg niet uitgaat van alle representatieve vakbondsorganisaties, brengt de werkgever de leden van de lokale vakbondsafvaardiging die zijn aangesloten bij de andere vakbondsorganisatie(s) op de hoogte van de vergadering die wordt belegd, zodat ze deze vergadering kunnen bijwonen indien ze dit wensen; de werkgever bezorgt hen ook een kopie van het document met de officiële aanvraag voor overleg.

De tijd die de vakbondsafgevaardigden in dit kader besteden, komt ten laste van de kredieturen bedoeld in artikel 48. Wanneer de organisatie van de lokale verzoeningsvergadering echter het gevolg is van een aanbeveling die uitdrukkelijk werd geformuleerd door het Verzoeningsbureau is de tijd die de vakbondsafgevaardigden eraan besteden ten laste van de werkgever buiten de bovengenoemde kredieturen.

§ 4. Elke partij die deelneemt aan het overleg, moet de andere partij(en) te gelegener tijd en vóór de vergadering alle documenten en alle informatie bezorgen waarvan ze tijdens de vergadering gebruik wenst te maken.

§ 5. Tijdens de vergadering lichten de sprekers elk hun standpunt toe om te trachten te komen tot een akkoord.

Na de vergadering wordt een schriftelijk document, waarvan het model (CL2) als bijlage 4 wordt gevoegd bij dit document, opgemaakt en ondertekend door alle partijen die aanwezig zijn tijdens de overlegvergadering.

Als een akkoord kan worden bereikt, moet dit document het geschil beschrijven, het akkoord dat werd bereikt en indien nodig de middelen die moeten worden toegepast om dit akkoord uit te voeren.

Als er geen akkoord kan worden bereikt, zal dit document het geschil beschrijven, de standpunten van elke partij samenvatten, de punten vermelden waarover geen akkoord bestaat en de eventuele voorstellen waarover de partijen het niet eens konden raken ; tot slot zal dit document een vaststelling van niet-verzoening bevatten.

Het document zal worden opgemaakt en vervolgens worden opgehangen ad valvas bij de werkgever(s) en bij de betrokken vakbondsorganisaties ; daarnaast wordt het ook meegedeeld aan de hiërarchische lijn en de andere vakbondsorganisaties.

Als het om een lokaal conflict gaat, wordt het document opgehangen in alle werkplaatsen van de betrokken werkgever. Als het om een conflict gaat dat de TEC-groep aangaat, wordt het opgehangen in alle werkplaatsen van alle ondernemingen van de TEC-groep.

Artikel 51. § 1. Als het conflict blijft bestaan nadat de procedure voor lokaal overleg die wordt bepaald in artikel 50 volledig werd gevolgd, kan de meest gereede partij het voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité binnen een periode van 30 kalenderdagen vanaf de dag van de vergadering tijdens dewelke de niet-verzoening werd vastgesteld.

§ 2. Hiertoe richt de meest gereede partij de typefiche van de aanvraag tot verzoening waarvan een model (CL3) als bijlage 5 bij deze overeenkomst wordt gevoegd aan de Voorzitter van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité (en hij bezorgt een kopie aan de andere partijen). Dit document wordt correct ingevuld en voor een vakbondsorganisatie getekend door een Waalse verantwoordelijke of voor een werkgever door een administrateur-generaal en bevat als bijlage de vaststelling van niet-verzoening en alle nuttige documenten ; dit pakket wordt op geldige wijze per mail, per fax of per aangetekend schrijven verstuurd.

### Hoofdstuk 3. Procedure voor de regeling van collectieve conflicten op niveau van de TEC-groep

Artikel 52. § 1. Elk conflict op niveau van de TEC-groep wordt eerst behandeld volgens de procedure voor het conflictbeheer die op regionaal niveau bestaat en die wordt beschreven in dit artikel.

Deze procedure houdt in dat er een vergadering wordt belegd voor het regionale overleg die wordt samengesteld uit één of meerdere afgevaardigden en/of permanente interne secretarissen van de TEC-groep en/of externe secretaris(sen) en één of meerdere vertegenwoordigers van de werkgevers binnen het paritair subcomité.

§ 2. De procedure inzake conflictbeheer op regionaal niveau start met de overhandiging aan de werkgever -door de Waalse verantwoordelijke van de vakbondsorganisatie of aan de vakbondsorganisaties door een administrateur-generaal - van het typedocument van de officiële aanvraag tot overleg waarvan een model (CR1) als bijlage 6 bij deze overeenkomst wordt gevoegd. Dit document wordt correct ingevuld en ondertekend en op geldige wijze per mail; fax of aangetekend schrijven bezorgd aan de vertegenwoordigers van de werkgevers binnen het paritair subcomité.

§ 3. De vertegenwoordigers van de werkgevers organiseren de overlegvergadering binnen de drie werkdagen die volgen op de ontvangst van het document met de officiële aanvraag tot overleg, tenzij de partijen ermee instemmen deze termijn te verlengen.

§4 - Elke partij die deelneemt aan het overleg, moet de andere partij(en) te gelegener tijd en vóór de vergadering alle documenten en alle informatie bezorgen waarvan ze tijdens de vergadering gebruik wenst te maken.

§5 - Tijdens de vergadering lichten de sprekers elk hun standpunt toe om te trachten te komen tot een akkoord.

Na de vergadering wordt een schriftelijk document opgemaakt en ondertekend door alle partijen die aanwezig zijn tijdens de overlegvergadering.

Als een akkoord kan worden bereikt, moet dit document het geschil beschrijven, het akkoord dat werd bereikt en indien nodig de middelen die moeten worden toegepast om dit akkoord uit te voeren.

Als er geen akkoord kan worden bereikt zal dit document het geschil beschrijven, de standpunten van elke partij samenvatten, de punten vermelden waarover geen akkoord bestaat en de eventuele voorstellen waarover de partijen het niet eens konden raken ; tot slot zal dit document een vaststelling van niet-verzoening bevatten.

Het schriftelijk document (waarvan het model (CR2) als bijlage 7 bij deze overeenkomst wordt gevoegd, wordt opgemaakt en vervolgens opgehangen ad valvas bij de betrokken werkgever; daarnaast wordt het ook meegegeeld aan de hiërarchische lijn en de andere vakbondsorganisaties.

Het document wordt opgehangen volgens dezelfde voorwaarden die zijn beschreven in artikel 50, § 5.

Artikel 53. § 1. Als het conflict blijft bestaan nadat de regionale overlegprocedure die wordt bepaald in artikel 52 volledig werd gevolgd, kan de meest gerede partij het voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité binnen een periode van 30 kalenderdagen vanaf de dag van de vergadering tijdens dewelke de niet-verzoening werd vastgesteld

§ 2. Hiertoe richt de meest gerede partij de typefiche van de aanvraag tot verzoening waarvan een model (CR3) als bijlage 8 bij deze overeenkomst wordt gevoegd aan de Voorzitter van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité (en hij bezorgt een kopie aan de andere partijen). Dit document wordt correct ingevuld en ondertekend en bevat als bijlage de vaststelling van niet-verzoening en alle nuttige documenten; het wordt op geldige wijze per mail, per fax of per aangetekend schrijven verstuurd.

#### Hoofdstuk 4.

#### Procedure voor de regeling van conflicten door het verzoeningsbureau van het PSC

Artikel 54. § 1. Het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité wordt aanhangig gemaakt wanneer de procedure voor lokaal of regionaal overleg, conform de artikelen 51,§2 en 53§2 van deze overeenkomst is mislukt.

§ 2. Bij een aangekondigde staking of tijdens de duur van een stakingsaanzegging kan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité aanhangig worden gemaakt op initiatief van de Voorzitter ervan of van een werkgever of een vakbondsorganisatie.

Hiertoe roept de Voorzitter van het verzoeningsbureau de partijen schriftelijk samen, hetzij per mail, per fax of per aangetekend schrijven.

De werkgever of de vakbondsorganisatie die het verzoeningsbureau aanhangig wenst te maken, richt de typefiche van de aanvraag tot verzoening, bedoeld in artikel 44, §2 of 46, §2, aan de Voorzitter, dit volgens de formaliteiten die zijn vastgelegd in deze laatste bepalingen.

§ 3. Het verzoeningsbureau is geen instantie waar men beroep kan aantekenen tegen disciplinaire beslissingen die werden genomen door de werkgevers van de TEC-groep. De sociale partners verbinden zich er bovendien toe alle mogelijke pistes te onderzoeken met het oog op de harmonisering van de disciplinaire procedures, zodat deze problemen kunnen worden geregeld buiten de verzoeningsorganen waarin deze bepalingen voorzien en die tot doel hebben de conflicten collectief te regelen. In afwachting daarvan komen de sociale partners in een afzonderlijke overeenkomst overeen de disciplinaire ontslagprocedure te harmoniseren.

§ 4. Bij uitzondering kan een vakbondsorganisatie, wanneer de disciplinaire procedure niet formeel werd gerespecteerd en voor zover de mogelijkheden om het conflict te regelen vooraf zonder succes werden uitgeput, echter een individueel conflict voorleggen aan het verzoeningsbureau.

De aanvrager van de verzoening zal hiertoe de typefiche voor de aanvraag van een verzoening richten aan de Voorzitter volgens de formaliteiten die zijn bepaald in de artikelen 51§2 en 53§2.

Artikel 55. Wanneer de aanvraag tot verzoening uitgaat van een vakbondsorganisatie, moet ze worden ingediend door de Waalse verantwoordelijke van deze vakbondsorganisatie of haar mandataris.

Wanneer de aanvraag tot verzoening uitgaat van een werkgever, moet ze worden ingediend door een administrateur-generaal van de SRWT en diens afgevaardigde.

Artikel 56. § 1. Wanneer het verzoeningsbureau aanhangig wordt gemaakt, kan de Voorzitter indien nodig beslissen de behandeling van het conflict door te verwijzen naar het niveau van het lokale of regionale overleg indien hij dit gepast acht ; hij staft deze beslissingen in een schriftelijk document dat hij richt aan alle partijen vóór de verzoeningsvergadering.

§ 2. De werking van het verzoeningsbureau gebeurt op basis van een jaarlijkse kalender met vooraf geplande maandelijkse vergaderingen.

Wanneer gevraagd wordt het verzoeningsbureau te laten vergaderen, wordt eerst de kalender van de maandelijkse vergaderingen geraadpleegd. Als één van de partijen de hoogdringendheid van een conflict rechtvaardigt, en uitsluitend in dit geval, heeft de vergadering van het verzoeningsbureau plaats binnen de vijf werkdagen die volgen op de dag van de ontvangst van de fiche voor de aanvraag van de verzoening, behalve wanneer de aanvrager van de verzoening ermee instemt deze termijn te verlengen. De Voorzitter roept de partijen schriftelijk samen per mail of per fax om deel te nemen aan de verzoeningsvergadering die zal plaatshebben

De Voorzitter roept ook schriftelijk per mail of per fax de effectieve en plaatsvervangende leden van het verzoeningsbureau samen.

§ 3. Bij de samenstelling van het effectieve verzoeningsbureau voor elke zaak die het moet behandelen, zal voorrang worden gegeven aan de effectieve leden en worden (behalve in geval van een regionaal conflict) de leden uitgesloten die op een ander niveau bij dit geschil zouden zijn betrokken of het zouden behandelen.

§ 4. De Voorzitter van het verzoeningsbureau kan voor de voltallige zitting iedereen uitnodigen wiens aanwezigheid hij nuttig acht.



De partijen kunnen eveneens voor dezelfde voltallige zitting één of meerdere leden van de lokale vakbondsafvaardiging die betrokken is bij het geschil, uitnodigen, zonder dat het aantal aanwezige afgevaardigden hoger mag liggen dan het aantal vertegenwoordigers van de werknemers in de lokale Ondernemingsraad.

De tijd die wordt besteed aan de voltallige zitting in het kader van dit lid, wordt beschouwd als werktijd die wordt betaald door de betrokken werkgever en de verplaatsingskosten zijn dus verschuldigd aan de betrokken werknemers.

§ 5. Tijdens de verzoeningsvergadering licht de aanvrager van de verzoening in de voltallige zitting zijn standpunt en het voorwerp van zijn aanvraag toe.

De tegenpartij zet vervolgens haar standpunt tijdens de voltallige zitting uiteen.

De leden van het verzoeningsbureau stellen alle vragen die ze nuttig achten.

De secretaris van het verzoeningsbureau maakt een schriftelijke samenvatting op van de debatten.

§ 6. De leden van het verzoeningsbureau dat daadwerkelijk wordt samengesteld conform §3 van dit artikel, vergaderen vervolgens achter gesloten deuren. In dit kader kan de Voorzitter elk initiatief nemen inzake het verloop van de vergadering, meer bepaald door de partijen de mogelijkheid te bieden hun respectieve afvaardigingen te raadplegen.

Er wordt een proces-verbaal opgemaakt van de conclusies van hun beraadslagingen aan de hand van het formulier dat hiervoor bestaat en als bijlage 9 of bijlage 10 (fiches CL4 of CR4 naargelang van het feit of het om een lokaal of regionaal conflict gaat) bij deze overeenkomst wordt gevoegd en deze conclusies worden vervolgens voorgesteld tijdens de voltallige zitting.

Ofwel komt het verzoeningsbureau tot een akkoord dat het unanieme standpunt van de leden weerspiegelt. De aanbevelingen waarover de leden van het verzoeningsbureau het eens zijn geworden, worden voorgesteld aan de partijen die zich ertoe verbinden deze na te leven.

Ofwel komt het verzoeningsbureau niet tot een akkoord.

In dit geval kan de Voorzitter van het verzoeningsbureau elk initiatief nemen om het conflict op te lossen zonder zijn bevoegdheden te overschrijden.

Als er uiteindelijk geen akkoord kan worden bereikt, wordt een proces-verbaal van niet-verzoening op gemaakt.

Het opgemaakte document wordt vervolgens bekend gemaakt ad valvas bij de betrokken werkgever(s) en wordt tevens meegedeeld aan de hiërarchische lijn en de vakbondsorganisaties. De voorwaarden voor de bekendmaking zijn identiek aan de voorwaarden bedoeld in artikel 50, § 5.

§ 7. De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, verbinden zich ertoe het akkoord of de aanbevelingen die door het verzoeningsbureau werden geformuleerd, te verdedigen bij hun leden.

§ 8. Het verzoeningsbureau zal vervolgens worden ingelicht over het gevolg dat zal worden gegeven aan de aanbevelingen die werden geformuleerd in het kader van de conflicten die het bureau werden voorgelegd volgens de voorwaarden die moeten worden bepaald in het huishoudelijk reglement.

## TITEL VI . UITOEFENING VAN HET STAKINGSRECHT



Artikel 57. § 1. De partijen erkennen ten volle het bestaan van een stakingsrecht en van de vrije meningsuiting van de werknemers.

Rekening houdend met de taken van openbare dienstverlening die worden gewaarborgd door de ondernemingen van de TEC-groep en met de gemeenschappelijke wil van de partijen om alles in het werk te stellen om de conflicten te voorkomen, te voorzien en te regelen voordat deze schade toebrengen aan iedereen, erkennen de partijen echter de noodzaak om procedures op te stellen die de acties en meer bepaald de stakingsacties omkaderen voor wat betreft de mededeling ervan aan de werkgever en de informatie die ermee gepaard gaat.

Hiertoe wordt overeengekomen dat de voorwaarden die worden beschreven in dit artikel, worden nageleefd.

§ 2. Elke actie, meer bepaald elke stakingsactie, moet worden voorafgegaan door een aanzegging van ten minste 5 kalenderdagen die ingaat vanaf de dag na de verzending van het aangetekend schrijven, eventueel verzonden in de vorm van een document dat wordt gescand als bijlage bij een e-mail die de stakingsaanzegging bevat.

Dit aangetekend schrijven dat ten minste wordt ondertekend door de Waalse verantwoordelijke, moet worden gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité en aan de betrokken werkgever(s) met kopie aan de andere vakbondsorganisaties.

Dit aangetekend schrijven vermeldt de aard van de acties die worden overwogen en de datum en het uur waarop deze van start zullen gaan. Dit schrijven vermeldt eveneens de redenen waarom de actie wordt ondernomen.

§ 3. De vakbondsorganisaties verbinden zich ertoe geen actieaanzegging of stakingsaanzegging in te dienen, vooraleer ze vooraf de overlegprocedure op lokaal en regionaal vlak en vervolgens de verzoeningsprocedure bij het verzoeningsbureau hebben doorlopen tot een proces-verbaal van niet-verzoening werd opgesteld.

§ 4. De acties die worden gevoerd op interprofessioneel vlak, worden bij uitzondering niet bedoeld door de procedure die is bepaald in §3. Ze worden daarentegen voorafgegaan door de aanzegging bedoeld in §2.

Deze uitzonderingen worden strikt geïnterpreteerd.

§ 5. Elke actie, meer bepaald stakingsactie, die worden gevoerd zonder de voorwaarden na te leven die zijn bepaald in dit artikel, wordt als « onregelmatig » beschouwd in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Als er een actie, meer bepaald « een onregelmatige » actie zou worden gevoerd, verbinden de vakbondsorganisaties die zijn vertegenwoordigd bij de betrokken werkgever(s) zich ertoe dadelijk een openbaar bericht te verspreiden waarin deze actie wordt veroordeeld en hun leden worden opgeroepen onmiddellijk het werk te hervatten.

§ 6. Zoals bepaald in artikel 48 van deze overeenkomst kunnen bijkomende kredieturen voor 750 uur per trimester voor alle vakbondsorganisaties worden toegekend; deze uren worden onder hen verdeeld en in verhouding tot het personeelsbestand van de ondernemingen.

Een vakbondsorganisatie krijgt het quotum van deze bijkomende kredieturen waarop ze aanspraak kan maken in toepassing van artikel 48, voor zover :

- Ze zelf en elke vakbondsmandataris van haar organisatie in alle omstandigheden de voorwaarden die de stakingsacties omkaderen, heeft nageleefd zoals bedoeld in §2 en §3 van dit artikel;  
en
- Als er een onregelmatige actie werd gevoerd, waar geen enkele van haar mandatarissen heeft deelgenomen, ze de actie publiek heeft veroordeeld en haar leden ertoe heeft opgeroepen dadelijk het werk te hervatten;  
of
- Als er een onregelmatige actie werd gevoerd, waar één (of meerdere) van haar mandatarissen heeft deelgenomen en ze :
  - de actie publiek heeft veroordeeld en haar leden ertoe heeft opgeroepen dadelijk het werk te hervatten;

- de betrokken afgevaardigde(n) van haar vakbondsafvaardiging heeft uitgesloten en de betrokken werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht.

De werkgever zal nagaan of de voorwaarden van deze paragraaf werden nageleefd door de leden van de sociale hiërarchie te raadplegen.

## TITEL VII . SLOTBEPALINGEN



### Hoofdstuk 1. Sociale vrede

Artikel 58. De vakbondsorganisaties verbinden zich ertoe hun leden en vertegenwoordigers aan te raden af te zien van elke actie, meer bepaald elke stakingsactie die niet overeenstemt met de principes die zijn bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgevers verbinden zich ertoe hun medewerkers aan te raden alles in het werk te stellen om het goede verloop van de procedures in het kader van de sociale dialoog en de regeling van de sociale conflicten die zijn bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst te vergemakkelijken.

### Hoofdstuk 2. Geldigheidsduur en opzeggingsvoorwaarden

Artikel 59. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2013.

Elke partij kan deze overeenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden en via een aangetekend schrijven dat wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waals Gewest.

De partij die de overeenkomst opzegt, moet een nieuwe tekst voorstellen.

## BIJLAGEN

Bijlage 1 : Wijze voor de berekening van de verdeling van de mandaten volgens de wetgeving inzake de sociale verkiezingen.

Bijlage 2 : Wijze waarop de kredieturen worden verdeeld.

Bijlage 3 : Formulier CL1 – Aanvraag vergadering voor lokaal overleg.

Bijlage 4 : Formulier CL2 – Conclusies van de vergadering voor lokaal overleg.

Bijlage 5 : Formulier CL3 – Aanvraag voor verzoeningsbureau (lokaal conflict).

Bijlage 6 : Formulier CR1 – Aanvraag vergadering voor regionaal overleg.

Bijlage 7 : Formulier CR2 – Conclusies van de vergadering voor regionaal overleg.

Bijlage 8 : Formulier CR3 – Aanvraag Verzoeningsbureau (regionaal conflict).

Bijlage 9 : Formulier CL4 – Conclusies van het Verzoeningsbureau (lokaal conflict).

Bijlage 10 : Formulier CR4 – Conclusies van het Verzoeningsbureau (regionaal conflict).

Opgemaakt te Jambes op 19 december 2012.

## BIJLAGE 1. Berekeningswijze voor de verdeling van de mandaten volgens de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.

De verdeling van de mandaten onder de vakbondsorganisaties gebeurt volgens de volgende procedure:

### Eerste etappe: berekening van het verkiezingscijfer

Voor elke vakbondsorganisatie en voor elke onderneming moeten de verkiezingscijfers worden berekend conform de wettelijke procedure van de sociale verkiezingen door de som te maken van het aantal biljetten met nominatieve stemmen ten gunste van de kandidaten van de lijst en het aantal biljetten met een stem voor de lijst.

De verkiezingscijfers worden op een andere manier berekend voor elk orgaan (OR, CPBW) en voor elke categorie van werknemers (kaderleden, bedienden, arbeiders en jonge werknemers).

Wanneer er geen verkiezing werd gehouden voor een bepaalde categorie van werknemers in een onderneming, omdat het aantal kandidaten het aantal effectief te bekleden mandaten niet overschrijft, wordt een fictief verkiezingscijfer berekend voor elke vakbondsorganisatie die één of meer kandidaten heeft voorgesteld a rato van het percentage biljetten dat deze vakbondsorganisatie(s) heeft/hebben ontvangen in de andere ondernemingen voor dezelfde categorie van werknemers. Wanneer er geen vergelijkende verkiezingen hebben plaatsgehad in de andere ondernemingen, wordt het fictieve verkiezingscijfer bepaald door het aantal werknemers van deze categorie te verdelen a rato van het aantal kandidaten dat werd voorgesteld door elke vakbondsorganisatie voor de genoemde categorie van werknemers; als één enkele vakbondsorganisatie één of meerdere kandidaten voorstelt, is het fictieve verkiezingscijfer gelijk aan het aantal werknemers dat onder deze categorie valt.

Vervolgens wordt een globaal verkiezingscijfer bepaald voor elke vakbondsorganisatie.

### Tweede etappe: berekening van de nuttige quotiënten

Het globale verkiezingscijfer van elke lijst die is vertegenwoordigd in ten minste één orgaan (OR, CPBW) van elke onderneming wordt achtereenvolgens gedeeld door de getallen 1, 2, 3, 4, 5 enz om meerdere quotiënten te bekomen.

Het aantal nuttige quotiënten is gelijk aan het aantal mandaten dat moet worden verdeeld.

De nuttige quotiënten worden verdeeld naar grootte ongeacht de lijst waarop ze voorkomen.

### Derde etappe: verdeling van de mandaten

Uitgaande van het hoogste quotiënt krijgt elke lijst zoveel mandaten als deze lijst dezelfde of hogere quotiënten heeft behaald in vergelijking met het laatste nuttige quotiënt.

Wanneer een mandaat op gelijke wijze toekomt aan verscheidene lijsten, wordt het toegekend aan de lijst waarvan het globale verkiezingscijfer het hoogst is.



## BIJLAGE 2. Wijze waarop de kredieturen worden verdeeld

### A. Wijze waarop de basiskredieturen worden verdeeld

Deze verdeling gebeurt in functie van de verkiezingscijfers die het resultaat zijn van de laatste sociale verkiezingen. Ter informatie: op 1 januari 2013 was de verdeling in functie van de sociale verkiezingen van 2012 de volgende:

	Verkiezingscijfers	in %
ABVV	3936	49,2%
ACV	1768	22,1%
ACLVB	2296	28,7%
Totaal	8000	100,0%

### B. Wijze waarop het variabele deel van de kredieturen wordt verdeeld

De quota die worden berekend in deze bijlage, zijn de potentiële supplementen die kunnen worden toegekend aan elke vakbondsorganisatie binnen elke onderneming van de groep, voor zover deze gedurende een burgerlijk trimester beantwoord heeft aan alle eisen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### 1. Verdeling van het trimestriële quotum van 750u. onder de ondernemingen van de TEC-groep.

Deze eerste verdeling gebeurt in verhouding tot het totale personeelsbestand van de personeelsleden van elke onderneming van de TEC-groep.

#### 2. Verdeling van het quotum van iedere onderneming onder de vertegenwoordigde vakbondsorganisaties

Deze tweede verdeling gebeurt proportioneel, net zoals voor de basiskredieturen, in functie van de verkiezingscijfers die het resultaat zijn van de laatste sociale verkiezingen.

**BIJLAGE 3 - Formulier CL 1- Aanvraag vergadering voor lokaal overleg**

Betrokken werkgever (of die de procedure	[SRWI/TEC.]	Vertegenwoordigd door	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
Vakbondsorganisatie(s) die de procedure aanvraagt	[ABVV]	vertegenwoordigd door een lokale vrijgestelde (of een persoon die hij mandateert)	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
	[ACV]	vertegenwoordigd door een lokale vrijgestelde (of een persoon die hij mandateert)	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
	[ACLVB]	vertegenwoordigd door een lokale vrijgestelde (of een persoon die hij mandateert)	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
Beknopte titel van de aanvraag tot overleg				
Beschrijving van de aanvraag tot overleg	[Voorstelling van het probleem dat aan de basis van de aanvraag ligt (voorstelling van het geschil, van de feiten, duar, betrokken personen, enz.)]			
<b>Beheer van het probleem vóór het lokale overleg (de acties toelichten die reeds werden uitgevoerd)</b>				
Betrokken hiërarchische verantwoordelijke(n)	(In)formele plaatsen van bespreking + data (gesprekken, comités, vergadering, werkgroep, ...)	Syndicale gesprekspartners	Genomen beslissingen (oplossing, ondernomen actie, doorverwijzing naar ...)	
Aanvraag gedaan op _____	[Datum van de opmaak]			

Dit document moet worden opgesteld door de indiener(s) van de aanvraag en moet per post of per mail worden bezorgd aan de directie-generaal van de betrokken onderneming (of aan de vakbondsorganisaties als de aanvraag tot overleg uitgaat van de directie) met een kopie aan de andere VO (in de veronderstelling dat de aanvraag niet wordt ingediend door alle VO's; in dit geval moet de werkgever deze vakbondsorganisaties uitnodigen de vergadering bij te wonen).



BIJLAGE 4. Formulier CL 2 — Conclusies van de vergadering voor lokaal overleg				
Betrokken werkgever	[SRWT/TEC.]			
Datum/ data van de vergadering(en)	[Max 3 werkdagen na de ontvingst van de aanvraag tot akkoord (betreft akkoord in de praktijk)]			
Deelnemers	Werkgever	ABVV	ACV	ACLVB
Beknopte titel van de aanvraag	[aankomende aanvraag]			
Beschrijving van de aanvraag	[aankomende aanvraag]			
Akkoord	[na overleg is er een akkoord bereikt, met inbegrip van de afgesproken voorwaarden voor de uitvoering]			

Niet-akkoord	Werkgever	<i>[het standpunt van de partijen beschrijven]</i>
	ABVV	
	ACV	
	ACLVB	
<i>Voordragers;</i>		<i>Voor het ABVV, Voor het ACV, Voor de ACLVB,</i>

Bekendmaking van de vaststelling van akkoord of niet-akkoord ad valvas <i>De vaststelling van akkoord of niet-akkoord van de « vergadering van lokaal overleg » bekendmaken</i>	
Naam verantwoordelijke van de bekendmaking	
Datum van de bekendmaking	

BIJLAGE 5. Formulier CL 3 – Aanvraag verzoeningsbureau

Werkgever die het VB aanvraagt	[SRWT/ TEC...]	vertegenwoordigd door een administrateur-generaal (of een persoon die hij mandateert)	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
Voorzitter van PSC die het VB aanvraagt		vertegenwoordigd door	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
Vakbondsorganisatie(s) die het VB aanvraagt / aanvragen	[ABVV]	vertegenwoordigd door een Waalse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
	[ACV]	vertegenwoordigd door een Waalse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
	[ACLVB]	vertegenwoordigd door een Waalse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	[naam en hoedanigheid]	[handtekening]
Datum van de aanvraag	[Max: 30 kalenderdagen na de vaststelling van niet-akkoord naar aanleiding van de lokale overlegvergadering]			
Beknopte titel van de aanvraag				

Dit document moet worden opgesteld door de indiener(s) van de aanvraag van het VB en moet per post of per mail worden bezorgd aan de Voorzitter van het PSC.

Als bijlage verplicht het formulier CL1 (aanvraag van lokale overlegvergadering) en het formulier CL2 (conclusie van de lokale overlegvergadering) bijvoegen.

## BIJLAGE 6 - Formulier CR1 – Aanvraag van een vergadering voor regionaal overleg

Betrokken werkgevers (of die de procedure aanvragen)	[SRWT / TEC ...]	Administrateur generaal van de SRWT	[namen en hoedanigheid]	[handtekening]
Vakbondsorganisatie(s) (of die de procedure aanvragen)	[ACOD]	Vertegenwoordigd door een Walse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	[namen en hoedanigheid]	[handtekening]
	[ACV]	Vertegenwoordigd door een Walse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	[namen en hoedanigheid]	[handtekening]
	[ACLVB]	Vertegenwoordigd door een Walse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	[namen en hoedanigheid]	[handtekening]
Beknopte titel van de overlegaanvraag				
Beschrijving van de overlegaanvraag	[Voorstelling van het probleem dat aan de oorsprong van de aanvraag ligt (voorstelling van het geschil, van de feiten, duur, betrokken personen, enz)]			
Beheer van het probleem vóór het lokale overleg (de acties toelichten die reeds werden uitgevoerd)				
Betrokken hiërarchische verantwoordelijke(n)	(In)formele plaatsen van bespreking + data (gesprekken, comités, vergadering, werkgroep, ...)	Syndicale gesprekspartner(s)	Genomen beslissingen (oplossing, ondernomen actie, doorverwijzing naar ...)	
Aanvraag gedaan op	[Datum van opmaak]			

Dit document moet worden opgesteld door de indiener(s) van de aanvraag en moet per post of per mail worden bezorgd aan de betrokken directies-generaal (TEC en/of SRWT) (of aan de vakbondsorganisaties als de aanvraag tot overleg uitgaat van de directie of van de SRWT met een kopie aan de andere VO's (in de veronderstelling dat de aanvraag niet wordt ingediend door alle VO; in dit geval moet de werkgever deze vakbondsorganisaties uitnodigen de vergadering bij te wonen).

BIJLAGE 7. Formulier CR2 — Conclusies van de vergadering voor regionaal overleg

Datum/data van de vergadering(en)	<i>[Max 3 werkdagen na de ontvangst van de aanvraag tot overleg (bevat links de naam van de partijen)]</i>			
Deelnemers (leden van het PSC)	<i>Woksgo</i>	<i>ABV</i>	<i>ACV</i>	<i>ACVB</i>
Beknopte titel van de aanvraag	<i>[overnemen van het aanvraagformulier]</i>			
Beschrijving van de aanvraag	<i>[overnemen van het aanvraagformulier]</i>			
Akkoord	<i>[na overleg de punten van het akkoord beschrijven, met inbegrip van de acties waartoe veel besloten is of de termijn voor de uitvoering van]</i>			

Niet-akkoord	Werkgever	<i>[de standpunten van de partijen beschrijven]</i>	
	ABVV		
	ACV		
	ACLVB		
<i>Van de werkgever,</i>	<i>Van het ABVV,</i>	<i>Van het ACV,</i>	<i>Van het ACLVB,</i>

Bekendmaking van de vaststelling van (niet-)akkoord ad valvas

Bekendmaking van de vaststelling van (niet-)akkoord van de vergadering voor regionaal overleg ad valvas

Na(a)m(en)  
van de verantwoordelijken voor de bekendmaking (in elke onderneming)

Datum van de bekendmaking

## Bijlage 8 - Formulier CR3 – Aanvraag van een verzoeningsbureau

Werkgever die een VB aanvraagt	<i>[SRWT / TEC ...]</i>	vertegenwoordigd door een Administrateur - generaal (of een persoon die hij mandateert)	<i>[namen en hoedanigheid]</i>	<i>[handtekening]</i>
Voorzitter van het PSC die het VB aanvraagt	vertegenwoordigd door		<i>[namen en hoedanigheid]</i>	<i>[handtekening]</i>
Vakbondsorganisatie die het VB aanvraagt	<i>[ACOD]</i>	vertegenwoordigd door een Waalse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	<i>[namen en hoedanigheid]</i>	<i>[handtekening]</i>
	<i>[ACV]</i>	vertegenwoordigd door een Waalse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	<i>[namen en hoedanigheid]</i>	<i>[handtekening]</i>
	<i>[ACLVB]</i>	vertegenwoordigd door een Waalse verantwoordelijke (of een persoon die hij mandateert)	<i>[namen en hoedanigheid]</i>	<i>[handtekening]</i>
Datum van het aanvraag	<i>[Max 30 kalenderdagen na de vaststelling van niet-akkoord naar aanleiding van de vergadering van regionaal overleg]</i>			
Beknopte titel van de aanvraag				

Dit document moet worden opgesteld door de indiener(s) van de aanvraag van het VB en moet per post of per mail worden bezorgd aan de Voorzitter van het PSC.

Als bijlage verplicht het formulier CR1 (aanvraag tot regionale overlegvergadering) en het formulier CR2 (conclusie van de regionale overlegvergadering) bijvoegen.

BIJLAGE 9 - Formulier CL 4 — Conclusies van het VB

(synthese van de conclusies parallel met de officiële notulen van de FOD)

Datum / Data van de vergadering(en) van de het VB	<i>[Max 5 werkdagen vanaf de ontvangst van de aanvraag voor het VB (behoudens akkoord van de partijen)]</i>			
<i>Leden van het VB (die niet zijn betrokken bij het sociaal conflict)</i>	<i>Werkgever</i>	<i>ABVV</i>	<i>ACV</i>	<i>ACLVB</i>
Beknopte titel van de aanvraag	<i>[overnemen van het formulier voor de aanvraag van het VB]</i>			
Akkoord	<i>[nauwkeurig de punten van het akkoord beschrijven, met inbegrip van de acties waartoe werd beslist en het tijdschema voor de uitvoering ervan]</i>			
Niet-akkoord	<i>Werkgever</i>	<i>[niet van toepassing]</i>		
	<i>ABVV</i>			



	ACV	
Initiatieven van de Voorzitter	(voorstellen / acties die door de Voorzitter zijn ondernomen, beschrijven)	
Opmerkingen		

Voor de werkgever, Voor het ABVV, Voor het ACV, Voor het ACLVB,

Bekendmaking van de vaststelling van akkoord of niet-akkoord ad valvas <i>De vaststelling van akkoord of niet-akkoord van de « vergadering van lokaal overleg » bekendmaken</i>	
Naam verantwoordelijke van de bekendmaking	
Datum van de bekendmaking	

**Bijlage 10 - Formulier CR4 – Conclusies van het VB**

(synthese van de conclusies parallel met de officiële notulen van de FOD)

Datum van de vergadering(en) van de het VB	<i>[Max 5 werkdagen vanaf de ontvangst van de aanvraag voor het VB (behoudens akkoord van de partijen)]</i>			
<i>Leden van het VB (die niet zijn betrokken bij het sociaal conflict)</i>	<i>Werkgever</i>	<i>ACOD</i>	<i>ACV</i>	<i>ACLVB</i>
Beknopte titel van de aanvraag	<i>[overnemen van het formulier voor de aanvraag van het VB]</i>			
Akkoord	<i>[nauwkeurig de punten van het akkoord beschrijven, met inbegrip van de acties waartoe werd beslist en het tijdschema voor de uitvoering ervan]</i>			
Niet akkoord	<i>Werkgever</i>	<i>[het standpunt van de partijen beschrijven]</i>		
	<i>ACOD</i>			
	<i>ACV</i>			
	<i>ACLVB</i>			
Initiatieven van de Voorzitter	<i>[voorstellen / acties die door de Voorzitter zijn ondernomen, beschrijven]</i>			
Opmerkingen				
<i>Voor de werkgever,      Voor het ACOD,      Voor het ACV,      Voor het ACLVB,</i>				
<b>Bekendmaking van de vaststelling van akkoord of niet-akkoord ad valvas</b> <i>De vaststelling van akkoord of niet-akkoord van de « vergadering van lokaal overleg » bekendmaken</i>				
Na(a)m(en) van de verantwoordelijken voor de bekendmaking (in elke onderneming)				
Datum van de bekendmaking				