



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour les attractions  
touristiques**

**CCT n° 132779/CO/333  
du 21/01/2016**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 15 doit être corrigé comme suit en néerlandais : "Teneinde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen ~~14 en 15~~ **13 en 14** te voorkomen, moet de hele syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard".

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor toeristische attracties**

**CAO nr. 132779/CO/333  
van 21/01/2016**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 15 moet als volgt verbeterd worden : "Teneinde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen ~~14 en 15~~ **13 en 14** te voorkomen, moet de hele syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard".

**Beslissing van**

004-07-2017

---

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 JANVIER 2016 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES ATTRACTIONS TOURISTIQUES RELATIVE AU STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

---

## Chapitre I – Champ d'application

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des attractions touristiques qui occupent en moyenne au moins 50 travailleurs (ETP).

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins

Pour le calcul du nombre moyen de travailleurs, mentionné au premier alinéa, il y a lieu d'entendre par "entreprise": l'entité juridique ou l'unité technique d'exploitation telle que visée dans le cadre de la loi d'août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour le calcul du nombre moyen de travailleurs, mentionné au premier alinéa, il y a lieu d'entendre par "travailleur": toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail.

Ne sont pas considérés comme "travailleur" :

- le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le travailleur qui remplace un travailleur dont le contrat de travail est complètement suspendu dans le cadre du système de crédit-temps, visé à la convention collective de travail n°. 103, conclue au sein du conseil national du travail ;
- les étudiants.

La moyenne de travailleurs, mentionnée au premier alinéa, se calcule sur base du nombre moyen de travailleurs occupés en équivalent temps plein sur base du bilan social de l'exercice qui précède la demande d'institution d'une délégation syndicale, conformément à l'article 7, al. 3 de la présente convention collective de travail. Pour les nouvelles entreprises et les entreprises existantes qui ne déposent pas les comptes avec bilan social l'employeur fournit l'information au Président de la Commission Paritaire pour le comptage.

## Chapitre II - Principes généraux

**Art. 2.** La présente convention collective de travail est conclue entre les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs représentées à la Commission paritaire des attractions touristiques, en exécution et conformément à la convention collective de travail, intervenue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Elle règle les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel pour les entreprises dépendant de ladite commission paritaire.

**Art. 3.** Les employeurs reconnaissent que les membres de leur personnel, syndiqués auprès de l'une des organisations représentatives de travailleurs signataires, soient représentés auprès d'eux par une délégation syndicale.

**Art. 4.** Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des employeurs et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

**Art. 5.** Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

**Art. 6.** Les organisations représentatives de travailleurs, ainsi que les délégations syndicales, s'engagent à recommander à leurs membres d'exécuter consciencieusement leur travail, de témoigner en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise, d'observer les pratiques des relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail et de ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux différents échelons.

Les employeurs et les travailleurs s'engagent également à assurer le respect de la législation sociale, des conventions collectives de travail et du règlement de travail.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à ne pas utiliser abusivement la protection contre le licenciement des délégués syndicaux.

### **Chapitre III - Instauration et composition de la délégation syndicale**

**Art. 7.** Seules les organisations représentatives de travailleurs reconnues visées à l'article 2 ayant des élus au conseil d'entreprise (CE) ou au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation d'une délégation syndicale.

Elles se mettent d'accord entre elles, en recourant éventuellement à l'initiative conciliatrice du Président de la commission paritaire, pour la désignation, dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter, et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés dans l'entreprise.

La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être faite, par écrit, à l'employeur par au moins une des organisations représentatives de travailleurs reconnues ayant des élus au CE ou au CPPT.

✓

Pour les entreprises où il n'existe pas encore de délégation syndicale au moment de la signature de la présente CCT, afin de valider la demande visée à l'alinéa précédent 50 % du personnel concerné de l'entreprise doit être affilié au moment de la demande d'institution d'une délégation syndicale telle que visée à l'alinéa précédent.

L'employeur doit réagir à cette demande dans un délai de 15 jours ouvrables.

Les délégués syndicaux sont proposés pour l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leur mandat et pour leur compétence, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité et un esprit de travail et de dialogue conformément aux principes généraux prévues dans la CCT n°5 et de la présente CCT.

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

Dans ce cas, l'employeur fait connaître les motifs d'opposition aux organisations représentatives de travailleurs en cause, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste proposée.

En cas de désaccord entre les parties concernant l'instauration de la délégation syndicale, le différend est soumis au président de la commission paritaire qui tranche, après avoir entendu les parties éventuellement assistées de leur conseil.

En cas de désaccord entre les parties concernant la désignation ou le maintien de délégués syndicaux, le différend est soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire qui tranche, après avoir entendu les parties éventuellement assistées de leur conseil.

**Art. 8.** Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- dans les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs : 1 délégué effectif qui fait partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail;
- dans les entreprises occupant de 100 à 249 travailleurs : 2 délégués effectifs qui font partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail.

**Art. 9.** Si le mandat d'un délégué syndical prend fin, l'organisation représentative des travailleurs à laquelle celui-ci est affilié a le droit, après avoir informé l'employeur et sans préjudice des dispositions de l'article 7, de désigner une personne qui terminera le mandat pour autant qu'il fait partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail et qu'il remplit les conditions prévues dans l'article 11.

**Art. 10.** Lors de la désignation des délégués, les organisations représentatives de travailleurs veillent, dans la mesure du possible, à ce que les diverses divisions de l'entreprise et catégories de personnel ou d'équipes en service soient représentées.

**Art. 11.** Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. être de nationalité belge ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne ou être titulaire d'une carte de travail;
2. être âgé de dix-huit ans accomplis;
3. travailler depuis six mois consécutifs dans l'entreprise au moment de la désignation;
4. ne pas être en période de préavis;
5. être affilié à l'une des organisations représentatives de travailleurs visées à l'article deux.
6. faire partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail.

#### **Chapitre IV - Compétence de la délégation syndicale**

**Art. 12.** La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion des conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application, dans l'entreprise, de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 6 de la présente convention collective de travail.

**Art. 13.** La délégation syndicale a le droit d'être reçue par l'employeur ou par son représentant, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel ou collectif survenant dans l'entreprise.

Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

**Art. 14.** Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel, qui n'ont pu être résolus par cette voie.

**Art. 15.** En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 13 et 14, la délégation syndicale entière doit être informée, préalablement, par l'employeur, des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.

**Art. 16.** L'employeur ou son représentant reçoit la délégation syndicale au plus tard dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande.

## **Chapitre V - Statut des membres de la délégation syndicale**

**Art. 17.** La durée du mandat des membres de la délégation syndicale est fixée à quatre ans et coïncide avec la durée du mandat des représentants du personnel au conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail;

Les mandats sont renouvelables pour autant que les conditions prévues dans l'article 11 sont remplies.

Si l'organisation représentative de travailleurs intéressée n'a pas communiqué son intention de modification dans les quatorze jours après l'expiration du mandat, le mandat du délégué sortant est tacitement prorogé.

**Art. 18.** Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à l'expiration de son contrat de travail conclu pour une durée déterminée;
- b) à l'expiration de son contrat de travail conclu pour un travail déterminé;
- c) par rupture du contrat de travail du chef du travailleur, sauf lorsqu'il s'agit d'une rupture du contrat émanant du travailleur pour faute grave du chef de l'employeur;
- d) en cas de décès du travailleur;
- e) en cas de force majeure si les conséquences ont un caractère définitif;
- f) lorsque l'employeur et le travailleur sont d'accord pour mettre un terme au contrat;
- g) lorsqu'il est relevé de son mandat par l'organisation représentative de travailleurs qui l'a désigné.
- h) lorsqu'il ne fait plus partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail.

**Art. 19.** Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

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

**Art. 20.** Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés - sauf licenciement pour motif grave - que pour des motifs économiques ou techniques reconnus, étrangers à l'activité syndicale.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, sauf pour motif grave, en avise préalablement la délégation syndicale, ainsi que la personne qui a présenté la candidature de ce délégué.

Une information motivée doit se faire par lettre recommandée et sort ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressée dispose d'un délai de 14 jours calendriers pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée à la poste; la période de 14 jours calendriers débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs intéressée est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

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

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours suivant la demande de conciliation, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est éventuellement soumis au tribunal du travail.

**Art. 21.** En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation représentative de travailleurs concernée doit en être informée immédiatement.

**Art. 22.** La durée de la protection est limitée à la durée du mandat des membres de la délégation syndicale.

**Art. 23.** Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 21;
2. si au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 21, alinéa premier, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue, pour le délégué, un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales en la matière.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue aux articles 16, 17 et 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

## **Chapitre VI - Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical**

**Art. 24.** La délégation syndicale peut, après avoir consulté la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical et se rapporter à l'entreprise. Si elles sont faites par écrit, elles doivent être portées au préalable à la connaissance du chef d'entreprise.

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés, soit après la journée de travail, soit pendant les pauses.

L'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service. Les réunions doivent porter sur des objets bien déterminés et se limiter au personnel concerné.

**Art. 25.** En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service selon les modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Chaque délégué dispose d'un crédit maximum de 2 heures par mois pour l'exercice de son mandat, outre le temps nécessaire aux réunions préparatoires aux réunions avec la direction.

Le délégué se concerta avec son supérieur hiérarchique avant sa participation aux activités syndicales ; il l'informe du temps, la raison, et le temps prévu de son absence. Sauf cas de force majeure ou lorsque la défense d'un travailleur le requiert cette concertation s'opère minimum 7 jours calendrier avant l'activité afin de garantir une bonne organisation du travail. Le supérieur hiérarchique ne peut refuser arbitrairement.

**Art. 26.** La direction d'une entreprise consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées, influençant directement l'organisation du travail et les conditions de travail.

La direction et la délégation syndicale s'engagent à se concerter chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales. Toutefois aucun sursalaire n'est payé si le temps de réunion dépasse les heures normales de travail.



## Chapitre VII - Règlement d'un différend

**Art. 27.** Lorsqu'un différend surgit dans l'entreprise, la délégation syndicale et la direction utilisent tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations représentatives de travailleurs.

L'employeur peut se faire assister par des représentants de son organisation professionnelle.

Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le président de la commission paritaire.

Tout recours au président doit se faire par l'intermédiaire d'une des organisations représentatives signataires de la présente convention collective de travail.

Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et, pour les entreprises membres des associations signataires de la présente convention collective de travail, après que le bureau de conciliation se soit prononcé.

Le préavis de grève a une durée d'au moins 14 jours et commence à courir le jour suivant la notification. Pendant cette période, le personnel est tenu de continuer normalement le travail.

Tout dépôt de préavis de grève par les organisations syndicales doit être transmis en copie au président de la commission paritaire en même temps qu' à l'employeur.

## Chapitre VIII - Dispositions finales

**Art. 28.** Toute contestation concernant l'exécution de la présente convention collective de travail peut être soumise, par la partie la plus diligente, au président de la commission paritaire.

**Art. 29.** Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y compris la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir épuisé les procédures reprises au chapitre VII.

**Art. 30.** Les dispositions plus avantageuses dans les entreprises restent d'application.

**Art. 31.** La convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire des Attractions Touristiques et aux organisations signataires.

Pendant la durée de la convention collective, les portes paroles des organisations signataires veilleront à la bonne application de cette convention collective.

-----

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 JANVIER 2016 GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITE VOOR DE TOERISTISCHE ATTRACTIES BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING;**

---

## **Hoofdstuk I – Toepassingsgebied**

**Art. 1.** De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de toeristische attracties, welke gemiddeld minstens 50 werknemers (FTE) tewerkstellen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werknemers verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers, vermeld in het eerste lid, dient te worden verstaan onder “onderneming”: de juridische entiteit of de technische eenheid zoals bepaald in de wet van augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers, vermeld in het eerste lid, dient te worden verstaan onder “werknemer”: iedere persoon die verbonden is met de onderneming door een arbeidsovereenkomst;

Worden niet als “werknemer” beschouwd:

- de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de werknemer die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst volledig geschorst is in het kader van het stelsel van tijdskrediet bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- de studenten.

Het gemiddeld aantal werknemers, vermeld in het eerste lid, wordt berekend op basis van het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld uitgedrukt in voltijdse equivalenten op basis van de sociale balans van het werkjaar dat de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging voorafgaat, zoals voorzien in artikel 7, derde lid van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Voor de nieuwe ondernemingen en de bestaande ondernemingen die geen rekeningen neerleggen met de sociale balans verschaft de werkgever de informatie aan de Voorzitter van het paritair comité voor de telling.

## **Hoofdstuk II -Algemene principes**

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan door de representatieve werknemers – en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de toeristische attracties, ter uitvoering van en overeenkomstig de op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van

het personeel der ondernemingen.

Zij bepaalt de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel voor de ondernemingen welke van vermeld paritair comité afhangen.

**Art. 3.** De ondernemingshoofden erkennen dat de leden van hun personeel, die zijn aangesloten bij één van de ondertekende representatieve werknemersorganisaties, bij hen zijn vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging.

**Art. 4.** De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

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

**Art. 5.** De ondernemingshoofden verbinden zich ertoe geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

**Art. 6.** De representatieve werknemersorganisaties, evenals de syndicale afvaardigingen, verbinden zich ertoe hun aangeslotenen aan te bevelen hun werk gewetensvol uit te voeren, in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, welke bepalend zijn voor goede sociale verhoudingen in de onderneming, de praktijken van paritaire verhoudingen, welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven en de actie van de directie van de onderneming en haar vertegenwoordigers van om het even welke rang, niet te belemmeren.

De werkgevers en de werknemers verbinden er zich eveneens toe de eerbiediging van de sociale wetgeving van de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsmede van het arbeidsreglement, te verzekeren.

De sociale gesprekspartners engageren er zich toe geen misbruik te maken van de ontslagbescherming van de syndicaal afgevaardigden.

### **Hoofdstuk III - Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging**

**Art. 7.** Alleen de in artikel 2 bedoelde erkende representatieve werknemersorganisaties die gekozenen hebben in de Ondernemingsraad of in het Comité voor Preventie en bescherming van het Werk zijn gerechtigd om kandidaten voor te stellen voor de aanwijzing van een syndicale afvaardiging.

Zij stellen zich onderling akkoord, eventueel door beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair comité, voor de aanwijzing, in de ondernemingen, van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal leden dat zij moet omvatten en van het aan iedere vertegenwoordigde organisatie toekomend aantal in verhouding tot het effectief van haar aangeslotenen in de onderneming;

De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet schriftelijk worden ingediend bij het ondernemingshoofd door ten minste één van deerkende representatieve werknemersorganisaties welke verkozenen hebben in de OR of het CPBW. .

Voor de ondernemingen waar geen syndicale delegatie bestaat op het ogenblik van de ondertekening van deze cao, teneinde de aanvraag zoals vermeld in de vorige alinea te valideren dient: 50 % van het betrokken personeel van de onderneming aangesloten te zijn op het ogenblik van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging bedoeld in het vorige lid.

Het ondernemingshoofd dient op deze vraag te reageren binnen een termijn van 15 werkdagen.

De syndicale afgevaardigden worden voorgesteld, rekening houdend met het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun mandaat en met hun bevoegdheid welke een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat en een geest van werkinzet en dialoog overeenkomstig de algemene principes zoals voorzien cao nr 5 en in deze cao. .

Het ondernemingshoofd mag zich steeds verzetten, uit hoofde van ernstige redenen, tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde.

In dit geval, laat het ondernemingshoofd aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties de reden kennen van zijn verzet, en dit binnen de vijftien werkdagen welke volgen op de mededeling van de voorgestelde lijst.

In geval tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt over de oprichting van de syndicale delegatie, wordt de betwisting aan de voorzitter van het Paritair Comité voorgelegd, die ter zake beslist na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

In geval tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt over de aanduiding of het behoud van de syndicaal afgevaardigden, wordt de betwisting aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorgelegd, die ter zake beslist na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

**Art. 8.** Het aantal leden is als volgt vastgesteld:

- in de ondernemingen welke 50 tot 99 werknemers tewerkstellen : 1 effectieve afgevaardigden die behoort tot de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- in de ondernemingen welke 100 tot 249 werknemers tewerkstellen : 2 effectieve afgevaardigden die behoren tot de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- **Art. 9.** Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde een einde neemt, heeft de representatieve werknemersorganisatie waarbij deze afgevaardigde is aangesloten, het recht, na kennisgeving aan de werkgever en onverminderd de bepalingen van artikel 7, een persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen voor zover deze behoort tot de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het

werk en voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 11. ✓

**Art. 10.** Bij de aanwijzing van de afgevaardigden, zorgen de representatieve werknemersorganisaties in de mate van het mogelijke ervoor dat de verschillende afdelingen van de onderneming en de bestaande personeels- of ploegencategorieën zijn vertegenwoordigd.

**Art 11.** Om de functies van effectief of plaatsvervangende afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de werknemers voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Gemeenschap of houder van een arbeidskaart zijn;
2. de leeftijd van ten volle achttien jaar hebben bereikt
3. sinds zes opeenvolgende maanden in de onderneming werken op het ogenblik van de aanwijzing.
4. niet in opzeggingstermijn zijn
5. aangesloten zijn bij één van de representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel twee.
6. behoren tot de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk;

#### **Hoofdstuk IV - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging**

**Art. 12.** De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van C.A.O.'s of akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de C.A.O.'s of akkoorden gesloten op andere vlakken;
3. de toepassing, in de onderneming, van de sociale wetgeving, de C.A.O.'s, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. het eerbiedigen van de algemene principes vastgesteld bij de artikelen 2 tot en met 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 13.** De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen, naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van individuele of collectieve aard, welk(e) in de onderneming voorkomt.

Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

**Art. 14.** Iedere individuele klacht wordt door de betrokken werknemer, op aanvraag bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard, welke niet langs deze zijde konden worden opgelost.

d

**Art. 15.** Teneinde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen 13 en 14 te voorkomen, moet de hele syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

**Art. 16.** Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste binnen de acht dagen welke volgen op het indienen van de aanvraag.

## **Hoofdstuk V - Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging**

**Art. 17.** De duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging wordt vastgesteld op vier jaar en loopt samen met de duur van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad of of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De mandaten zijn hernieuwbaar voor zover voldaan wordt aan de voorwaarden voorzien in artikel 11.

Indien de betrokken representatieve werknemersorganisatie haar voornemen tot wijziging niet binnen de veertien dagen na het verstrijken van het mandaat heeft meegedeeld, wordt het mandaat van de uittredende afgevaardigde stilzwijgend verlengd.

**Art. 18.** Het mandaat van de syndicale afvaardiging neemt een einde:

- a) na verloop van zijn arbeidsovereenkomst afgesloten voor bepaalde duur;
- b) na verloop van zijn arbeidsovereenkomst afgesloten voor een bepaald werk;
- c) bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer met uitzondering van de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer om een dringende reden in hoofde van de werkgever;
- d) bij het overlijden van de werknemer;
- e) door overmacht indien de gevolgen ervan een definitief karakter hebben;
- f) bij het akkoord van de werkgever en werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- g) wanneer hij van zijn mandaat wordt ontheven door de representatieve werknemersorganisatie welke hem heeft aangesteld.
- h) Wanneer hij niet meer behoort tot de Ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

**Art. 19.** Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot speciale voordelen voor degene die het uitoefent.

De syndicale afgevaardigden genieten de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

**Art. 20.** De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen welke verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en welke stroken met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De leden van de syndicale afvaardiging mogen – behoudens een ontslag om

dringende reden – niet worden afgedankt dan om erkende economische of technische redenen vreemd aan de vakbondsactiviteit.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde af te danken, dringende reden uitgezonderd, moet hiervan de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk in kennis stellen, evenals de indiener van de kandidatuur van deze afgevaardigde.

Een gemotiveerde kennisgeving moet worden betekend per aangetekend schrijven en wordt van kracht op de derde dag na haar verzending.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 14 kalenderdagen om zijn gemotiveerde weigering voor de erkenning van de geldigheid van het voorgenomen ontslag te betekenen. Deze betekening gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven; de periode van 14 kalenderdagen neemt een aanvang de dag dat het schrijven toegezonden door de werkgever van kracht wordt.

Het uitblijven van reactie vanwege de betrokken representatieve werknemersorganisatie wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de betrokken representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het de meest gereede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningscomité van het paritair comité; de uitvoering van de afdankingsmaatregel mag tijdens de duur van de procedure niet worden getroffen.

Indien het verzoeningscomité niet tot een eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 30 dagen na de aanvraag tot verzoening, kan het geschil inzake de geldigheid van redenen, door de werkgever ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen, eventueel aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

**Art. 21.** In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de betrokken representatieve werknemersorganisatie hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

**Art. 22.** De duurtijd van de bescherming is beperkt tot de duurtijd van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging.

**Art. 23.** De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien in artikel 21;
2. indien, bij het einde van deze procedure, de geldigheid van de ontslagredenen, ten opzichte van de bepaling van artikel 21, eerste alinea, door het verzoeningscomité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, welke voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke verbreking van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de

toepassing van de wettelijke beschikkingen ter zake.

De vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding geniet voorzien in de art. 16, 17 en 18 van de wet van 19.3.1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

## **Hoofdstuk VI - Uitoefeningsvoorwaarden van het mandaat van syndicaal afgevaardigde**

**Art. 24.** De syndicale afvaardiging kan, na de directie geraadpleegd te hebben en zonder hierdoor de organisatie van het werk te storen, mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn en verband houden met de onderneming. Indien zij schriftelijk gebeuren moeten zij voorafgaandelijk ter kennis worden gebracht van het ondernemingshoofd.

Mits gemeenschappelijk akkoord tussen de directie en de syndicale afvaardiging, mogen er in de onderneming personeelsvergaderingen plaatshebben. Dag, uur en duur van deze vergaderingen worden bepaald, hetzij na de arbeidsdag, hetzij tijdens de rusttijden.

Het organiseren van deze vergaderingen mag in geen geval de werking van de dienst belemmeren. De vergaderingen moeten betrekking hebben op goed omschreven onderwerpen en zich beperken tot het betrokken personeel.

**Art. 25.** Met het oog op de vergaderingen met de directie, mag de syndicale afvaardiging tijdens de diensturen vergaderen volgens de tussen de directie en de syndicale afvaardiging in gemeenschappelijk overleg bepaalde modaliteiten. De syndicale afvaardiging beschikt over een krediet van 2 uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging - hetzij permanent, hetzij tijdelijk - teneinde in staat te stellen haar taak behoorlijk te vervullen.

Elke afgevaardigde beschikt over een krediet van maximum 2 uren per maand voor de uitoefening van zijn mandaat, naast de tijd voor de voorbereiding van de vergaderingen met de directie.

De afgevaardigde overlegt met zijn hiërarchische overste voor elke vakbondsactiviteit; hij licht hem in over de plaats, de reden en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid. Behalve in geval van overmacht of wanneer de bijstand van een arbeider in een individueel geschil het vereist, gebeurt dit overleg minstens 7 dagen op voorhand van de geplande syndicale activiteit, teneinde de goede werkorganisatie niet te belemmeren. De hiërarchische overste kan niet willekeurig weigeren.

**Art. 26.** De directie van een onderneming raadpleegt de syndicale afvaardiging indien belangrijke wijzigingen worden overwogen welke rechtstreeks de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden beïnvloeden.



De directie en de syndicale afvaardiging verbinden zich ertoe samen overleg te plegen telkens één van beide partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de acht dagen, volgend op het verzoek, plaats hebben. De uren, welke aan deze vergaderingen worden besteed, worden beschouwd als normale werkuren. Er wordt evenwel geen overloon betaald indien de vergadering de normale arbeidsuren overschrijdt.

## **Hoofdstuk VII - Regeling van een geschil**

**Art. 27.** Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat, wenden de syndicale afvaardiging en de directie alle mogelijke middelen aan teneinde het geschil door onderhandeling te regelen.

Wanneer de tussenkomsst van de syndicale afvaardiging niet tot een vergelijk heeft geleid voor het regelen van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelden van hun representatieve werknemersorganisaties.

De werkgever mag zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsvereniging.

Nadat alle middelen tot onderhandeling zijn uitgeput, mag de syndicale afvaardiging het geschil voorleggen aan de voorzitter van het paritair comité.

Ieder beroep op de voorzitter moet gebeuren door bemiddeling van één van de ondertekenende representatieve organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Een stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk gebeuren en, voor de ondernemingen welke zijn aangesloten bij de verenigingen welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

De stakingsaanzegging bedraagt minstens 14 dagen en gaat in op de dag welke volgt op de betekening. Tijdens deze periode moet het personeel normaal doorwerken.

Elke stakingsaanzegging van de vakorganisaties dient in copie te worden verzonden aan de voorzitter van het Paritair Comité op hetzelfde ogenblik als naar de werkgever.

## **Hoofdstuk VIII - Slotbepalingen**

**Art. 28.** Elk geschil in verband met de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door de meest gereede partij aan de voorzitter van het paritair comité worden voorgelegd.

**Art. 29.** Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzeggingstermijn, verbinden de partijen er zich toe niet in staking of tot een lock-out over te gaan zonder te hebben gebruik gemaakt van de procedures voorzien in hoofdstuk VII.

**Art. 30.** Bestaande voordeliger bepalingen in de ondernemingen blijven van toepassing

**Art 31.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden betekend bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de Toeristische attracties en aan de ondertekenende organisaties.

Tijdens de duurtijd van de collectieve arbeidsovereenkomst zullen de woordvoerders van de ondertekenende organisaties waken over de goede toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

-----