

<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 FEBRUARI 2016 GESLOTEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE WERKLIEDEN BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</b>	
<b>Hoofdstuk I Algemene bepalingen</b>	
<b>Artikel 1</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden.	
<b>Artikel 2</b> De ondernemingshoofden erkennen dat hun arbeiders, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van arbeiders, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.	
<b>Artikel 3</b> De ondernemingshoofden verbinden zich ertoe op het personeel geen enkele druk op uit te oefenen 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.	
<b>Artikel 4</b> 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 de goede sociale verhoudingen in de onderneming, de praktijken van sociale verhoudingen, welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van cao nr 5 stroken, na te leven en de normale werking van de directie van de onderneming en haar vertegenwoordigers van om het even welke rang, niet te belemmeren.  De werkgevers en de werknemers verbinden zich er eveneens toe de eerbiediging van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement te verzekeren.	
<b>Artikel 5</b> De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren;  De werkgevers erkennen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.	
<b>Hoofdstuk II : Oprichting van de afvaardiging</b>	
<b>Artikel 6</b> In een onderneming met 50 arbeiders of meer in dienst kan een syndicale afvaardiging worden ingesteld indien minstens 33 % van de arbeiders is aangesloten bij een van de representatieve werknemersorganisaties	

In deze overeenkomst wordt door onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

## **Artikel 7**

### **§1**

De syndicale organisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging raadpleegt de andere syndicale organisaties over het oprichten van een syndicale afvaardiging. Zij stellen zich onderling akkoord. Zoniet moet zij bij aangetekend schrijven de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht. Deze verwittigen binnen de 15 kalenderdagen, per aangetekend schrijven, de initiatief nemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.

Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een vakbondsafvaardiging bij het ondernemingshoofd ingediend door middel van een aangetekende brief gemeenschappelijk toegezonden door die vakorganisaties welke aanspraak maken op minstens één mandaat. Kopie van de aanvraag wordt gezonden naar de Voorzitter van het Paritair Comité. De Voorzitter maakt de aanvraag ter informatie over aan de representatieve werkgeversorganisatie die in het Paritair Comité zetelt.

### **§2**

De werkgever kan binnen een termijn van 30 kalenderdagen na het indienen van het voornoemde verzoek de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwisten bij aangetekende brief verzonden naar de vakorganisaties die het verzoek hebben ingediend. Tevens wordt een kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd, die dit doorstuurt aan de representatieve werkgeversorganisatie.

### **§3**

In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde arbeiders die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden teneinde het aantal georganiseerde arbeiders na te gaan.

In geval van betwisting van het aantal tewerkgestelde arbeiders vereist ter oprichting van een syndicale afvaardiging, wordt beroep gedaan op de Voorzitter van het Aanvullend paritair comité van de Werklieden om na te gaan of het vereiste aantal al dan niet is bereikt.

## **Artikel 8**

Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 6 wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging.

Bij de berekening van de in artikelen 6 en 9 bepaalde getalsterkte, worden slechts de arbeiders die onder contract van onbepaalde duur, bepaalde duur of bepaald werk in dienst zijn, in aanmerking genomen.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddeld aantal arbeiders (FTE) in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen

<p>die het kwartaal voorafgaan, tijdens welke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.</p>	
<p><b>Artikel 9</b>  Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal arbeiders in de onderneming:  - voor 50 tot 100 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden  - voor 101 tot 250 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden + 1 plaatsvervangende afgevaardigde  - voor 251 tot 500 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden  - meer dan 500 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 3 plaatsvervangende afgevaardigden  In de ondernemingen met 75 tot 100 arbeiders wordt het aantal effectieve afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25% van het gesyndiceerde personeel vertegenwoordigt.</p>	
<p><b>Hoofdstuk III: Aanduiding van de afgevaardigden</b></p> <p><b>Artikel 10</b>  <b>§1</b>  De vakorganisaties zullen bij de aanduiding van de syndicale afgevaardigden enkel deze kiezen die reeds een effectief of plaatsvervangend mandaat uitoefenen in de Ondernemingsraad en/of het Comité voor veiligheid en Preventie of bij ontstentenis hiervan een kandidaat bij de sociale verkiezingen voor zover het een eerste niet-verkozen kandidatuur betreft.</p> <p><b>§2</b>  Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moet de arbeider aan volgende vereisten voldoen:</p> <p>a) Belg zijn of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of houder van een arbeidsvergunning A;  b) 18 jaar oud zijn;  c) ten minste 3 jaar hebben gewerkt  d) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;  e) niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;  f) lid zijn van één der ondertekenende vakorganisaties.  g) een effectief of plaatsvervangend mandaat uitoefenen in de ondernemingsraad of het Comité voor veiligheid en preventie of bij ontstentenis hiervan kandidaat bij de sociale verkiezingen voor zover het een eerste niet-verkozen kandidatuur betreft</p>	
<p><b>Artikel 11</b>  De syndicale afgevaardigden worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun delicate taak evenals wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.</p> <p>Voorafgaandelijk aan de voordracht of de aanwijzing van een nieuwe afgevaardigde, zullen de vakorganisaties zich ervan vergewissen dat de betrokkene de voorwaarden van gezag en bevoegdheid bezit.</p>	

<p><b>Artikel 12</b> De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 7, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming, tenzij anders bepaald in een lokaal akkoord. Bij betwisting kan de meeste gerede partij hierbij beroep doen op het bemiddelingsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden.</p>
<p><b>Artikel 13</b> Bij akkoord van de werkgever, of zonder betwisting door de werkgever binnen de in art 7§2 voorziene termijn van 30 kalenderdagen, of na akkoord door tussenkomst door de voorzitter van het Paritair Comité in toepassing van artikel 7§3, sturen de betrokken werknemersorganisaties binnen de 15 kalenderdagen per brief de namen van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen, beperkt tot het aantal volgens artikel 9 te begeven mandaten.</p>
<p><b>Artikel 14</b> De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor arbeiders weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 15 kalenderdagen na voorlegging van de in artikel 13 bedoelde lijst. Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, zal aanhoren en het geschil beslechten.</p>
<p><b>Artikel 15</b> De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 15 kalenderdagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 14. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn in na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 14, tweede lid. Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VII, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.</p>
<p><b>Artikel 16</b> Enkel de effectieve leden van de syndicale afvaardiging oefenen het mandaat uit. De plaatsvervangende leden oefenen hun mandaat slechts uit in de plaats van een effectief lid: 1 in geval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomst 2 wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 10 niet meer vervult of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 20.</p>
<p><b>Artikel 17</b> Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht definitief niet meer kunnen vervullen. Hiertoe deelt de betrokken vakorganisatie per aangetekend schrijven aan de werkgever de naam van de vervanger mee, samen met de naam van de gewone kandidaat die hij vervangt. Uiterlijk 15 kalenderdagen na deze mededeling, neemt de plaatsvervangende afgevaardigde zijn effectief mandaat op. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting.</p>

<p><b>Hoofdstuk IV Duur van het mandaat</b></p> <p><b>Artikel 18</b>  Het mandaat van de syndicale afgevaardigden geldt voor de periode tussen 2 sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten. Het 1<sup>e</sup> mandaat loopt ten vroegste vanaf de sociale verkiezingen 2016 en uiterlijk tot de periode van de volgende sociale verkiezingen.</p>	<p><b>Artikel 19</b></p> <p><b>§1</b>  Bij een volgende mandaatperiode van de syndicale afvaardiging in de onderneming volgend op het einde van de mandaatperiode zoals voorzien in artikel 18 wordt volgende regeling voorzien</p> <p><b>§2</b>  De werkgever kan in de loop van de periode van 3 maand na de sociale verkiezingen met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikelen 6, 8 en 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden.  In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk IX van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p><b>§3</b>  De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging raadpleegt de andere syndicale organisaties conform de procedure in artikel 7. Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden binnen de drie maand na de sociale verkiezingen.</p> <p><b>§ 4</b>  Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 6 maanden na de sociale verkiezingen blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging zoals bepaald in artikel 25 voor een periode van 3 maand na de voorvermelde periode van 6 maanden behouden in de betrokken onderneming.</p> <p><b>§ 5</b>  Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt binnen de 3 maanden na de sociale verkiezingen dan wordt het aantal mandaten en de verdeling van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd tot aan de volgende sociale verkiezingen. De vakorganisaties zullen binnen de 6 maanden na de sociale verkiezingen de namen meedelen van de syndicale afgevaardigden, bij ontstentenis hiervan blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot aan de volgende sociale verkiezingen voor zover zij aan de voorwaarden blijken te voldoen.</p>
<p><b>Artikel 20</b>  Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde:</p> <p>a) wanneer de termijn verstrijkt;</p> <p>b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;</p> <p>c) wanneer de afgevaardigde niet meer als arbeider deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;</p>	

<p>d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 6 van deze overeenkomst wordt overgeplaatst;</p> <p>e) wanneer hij van zijn mandaat wordt ontheven door de vakorganisatie die zijn mandaat heeft ingevuld. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan</p> <p>f) wanneer hij geen mandaat meer uitoefent als effectief of plaatsvervangend lid van de Ondernemingsraad of Comité.</p> <p>g) uiterlijk 6 maanden na de sociale verkiezingen welke volgt op zijn aanduiding als syndicaal afgevaardigde, voor zover het een afgevaardigde betreft die werd aangeduid vanuit de hoedanigheid als eerste maal niet verkozen bij de sociale verkiezingen en voor zover hij niet werd herverkozen.</p>	<p><b>Hoofdstuk V: Statuut van de syndicale afgevaardigden</b></p> <p><b>Artikel 21</b> De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.</p>
<p><b>Artikel 22</b> De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending. De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking. Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen, de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.  Het verzoeningsbureau neemt binnen de 2 maanden na de aanvraag tot een tussenkomst een beslissing. Indien het Verzoeningsbureau binnen deze termijn tot geen eenparige beslissing is kunnen komen, kan de meest gereede partij de zaak voorleggen aan de bevoegde arbeidsrechtbank.</p>	<p><b>Artikel 23</b> Ingeval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 13 voor de officiële instelling bedoeld in artikel 15 wordt afgedankt, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of de afdanking geschied is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.</p>
<p><b>Artikel 24</b> In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.</p>	

<p><b>Artikel 25</b></p> <p>Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:</p> <p>1 indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 22 bepaalde procedure na te leven;</p> <p>2 indien de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 23 door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;</p> <p>3 indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;</p> <p>4 indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.</p> <p>De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar.</p> <p>Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in Hoofdstuk IV van de Wet van 19 maart 1991 betreffende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voorpreventie en bescherming op het werk.</p>	
<p><b>Artikel 26</b></p> <p>Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling:</p> <p>a) met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk IV: de bescherming, voorzien bij de artikelen 22, 23 en 25 van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.</p> <p>b) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat:</p> <p>1° indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;</p> <p>2° voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld.</p> <p>Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.</p>	
<p><b>Artikel 27</b></p> <p>De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst.</p> <p>Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 14.</p>	

<b>Hoofdstuk VI: Bevoegdheid</b>	
<b>Artikel 28</b> De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.	
<b>Artikel 29</b> Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.	
<b>Artikel 30</b> Ten einde de in voorgaande artikelen 28 en 29 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.	
<b>Artikel 31</b> Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 15 kalenderdagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande: a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen; b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten. c) de arbeidsverhoudingen.	
<b>Artikel 32</b> De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.	
<b>Artikel 33</b> De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbeveling, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk. De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de arbeiders aanbelangen.	



<b>Hoofdstuk VII: Werking van de syndicale afvaardiging</b>	
<b>Artikel 34</b> De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.	
<b>Artikel 35</b> De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.	
<b>Artikel 36</b> De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aangezien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.	
<b>Artikel 37</b> §1 De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd -om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen mits een maximumkrediet van 2 uur per maand voor elke individuele afgevaardigde. Een plaatsvervangend afgevaardigde zal een dergelijk krediet slechts bekomen in geval en de mate waarin hij een effectief afgevaardigde vervangt die afwezig is.  Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort. Meer bepaald is de syndicale afgevaardigde die voor de uitoefening van zijn opdracht zijn arbeidsplaats moet verlaten verplicht zijn rechtstreekse chef te verwittigen voor elke opdracht en vakbondsactiviteit en mag zijn werk slechts verlaten wanneer de rechtstreekse chef oordeelt dat de organisatie en de veiligheid van het werk dit toelaat. Ten dien einde licht de syndicale afgevaardigde zijn rechtstreekse chef in over de plaats, de oorzaak van zijn verplaatsing en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid. Hij verwittigt zijn rechtstreekse chef indien hij niet naar zijn werkpost kan terugkeren binnen de voorziene tijd. Behalve in geval van overmacht of wanneer de bijstand van een arbeider in een individueel geschil het vereist, gebeurt dit overleg voldoende voorafgaand aan de geplande syndicale activiteit, teneinde de goede werkorganisatie niet te belemmeren.  §2 De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel, wanneer de noodzaak zich voordoet ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.	
<b>Artikel 38</b> Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 36.	

	<p><b>Artikel 39</b> De syndicale afvaardiging kan meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het arbeiderspersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. 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. Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het arbeiderspersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele arbeiderspersoneel van de onderneming aanbelangen.</p>
<p><b>Hoofdstuk VIII: Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad en/of CPBW</b></p> <p><b>Artikel 40</b> Ter aanvulling van artikel 33 kan de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van ondernemingsraad en/of CPBW , de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze organen worden toegekend voor zover deze uitdrukkelijk zijn voorzien voor de syndicale afvaardiging door de wet of in een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p><b>Hoofdstuk IX: Beslechting van een geschil</b></p> <p><b>Artikel 41</b> Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan om ten einde het geschil door onderhandelingen te beslechten.</p> <p><b>Artikel 42</b> Wanneer na tussenkomst van een syndicale afvaardiging geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.</p>
<p><b>Artikel 43</b> Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden kan de meest gereede partij het geschil doen voorbrengen aan het Verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden</p>	<p><b>Artikel 44</b> Ieder beroep op het Verzoeningsbureau moet geschieden door bemiddeling van een lid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden.</p>

<p><b>Artikel 45</b> Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk betekend worden aan de werkgever, mits copie aan de Voorzitter van het Paritair Comité, nadat het Verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.</p>	
<p><b>Artikel 46</b> De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van tenminste 15 kalenderdagen en zal ingaan de dag na de betekening. Tijdens deze periode moet het personeel normaal doorwerken.</p>	
<p><b>Hoofdstuk X: Duur van de overeenkomst en diversen</b></p> <p><b>Artikel 47</b> §1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2016 en is gesloten voor een periode van 4 jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar verlengd en zo verder om de vier jaar, zolang de bepalingen van § 2 en 4 niet worden ingeroepen.”</p> <p>§2 Ten vroegste één jaar en ten laatste zes maanden voor het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 47 §1 kan even welke ondertekenende partij meedelen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Deze mededeling wordt door middel van een aangetekend schrijven betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité.</p> <p>§3 Binnen het Paritair comité zal het Beperkt Comité als opvolgingscomité tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst waken over de goede toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>§4 In de loop van 2019 zal het Beperkt Comité een evaluatie maken van de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	
<p><b>Artikel 48</b> §1 Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen, zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk IX.</p> <p>De werkstakingen of lock-outs die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen zullen niet worden ondersteund.</p> <p>§2 Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en Sociaal Overleg en</p>	

de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.	
<b>Artikel 49</b> Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het beperkt comité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.	
<b>Artikel 50</b> Bestaande ondernemingsovereenkomsten die voor de werknemers globaal in gunstiger bepalingen voorzien blijven behouden.	

<p><b>CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 3 FEVRIER 2016 CONCUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS RELATIVE AU STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</b></p>	
<p><b>Chapitre I Généralités</b></p> <p><b>Article 1</b> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.</p>	
<p><b>Article 2</b> Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel ouvrier, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales d'ouvriers signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.</p>	
<p><b>Article 3</b> Les chefs d'entreprise s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.</p>	
<p><b>Article 4</b> Les organisations de travailleurs représentatives ainsi que les délégations syndicales s'engagent à recommander à leurs affiliés d'exécuter leur travail consciencieusement, de faire preuve, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation, ce qui est déterminant pour de bonnes relations sociales au sein de l'entreprise, à respecter les pratiques des relations sociales conformes à l'esprit de la présente convention collective et de la CCT n° 5, et à ne pas entraver le fonctionnement normal de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.</p> <p>Les employeurs et les travailleurs s'engagent à assurer le respect de la législation sociale, des conventions collectives de travail et du règlement de travail.</p>	
<p><b>Article 5</b> Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Chapitre II : Création de la délégation</b></p> <p><b>Article 6</b> Dans une entreprise comptant 50 ouvriers ou plus en service, une délégation syndicale peut être créée si au moins 33% des ouvriers sont affiliés à une des organisations de travailleurs représentatives.</p> <p>Dans la présente convention, il faut entendre par entreprise l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 sur l'organisation de l'économie.</p>	

## **Article 7**

### **§1**

L'organisation syndicale qui prend une initiative visant à instaurer une délégation syndicale consulte les autres organisations syndicales au sujet de la création d'une délégation syndicale. Elles se mettent d'accord. À défaut, elle doit informer les autres organisations syndicales par courrier recommandé de son point de vue. Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, dans les 15 jours civils, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat. À défaut de réaction dans leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation.

Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès du chef d'entreprise au moyen d'une lettre recommandée commune à ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat. Copie de la demande doit être remise au Président de la Commission paritaire. Celui-ci transmet la demande pour information à l'organisation des employeurs qui siège à la Commission paritaire.

### **§2**

L'employeur peut, dans un délai de 30 jours civils suivant l'introduction de la demande, contester la création d'une délégation syndicale par lettre recommandée adressée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande. Une copie de cette lettre sera également envoyée par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire, qui la transmettra à son tour à l'organisation représentative des employeurs.

### **§3**

En cas de contestation au sujet du nombre d'ouvriers syndiqués occupés dans une entreprise, il est fait appel au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers afin de déterminer le nombre d'ouvriers organisés.

En cas de contestation du nombre d'ouvriers occupés requis pour la création d'une délégation syndicale, il sera fait appel au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers pour vérifier si le nombre requis est atteint ou pas.

## **Article 8**

En vue d'établir le taux de syndicalisation prévu à l'article 6, il est tenu compte du nombre de syndiqués occupés dans l'entreprise au moment de la demande de création d'une délégation syndicale.

Pour le calcul des effectifs visés aux articles 6 et 9, il est uniquement tenu compte des ouvriers occupés sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail défini. En vue d'établir quel est l'effectif de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen d'ouvriers (ETP) occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale.

## **Article 9**

Le nombre de délégués effectifs et suppléants s'élève à, proportionnellement au nombre d'ouvriers dans l'entreprise :

- pour 50 à 100 ouvriers : 2 délégués effectifs
- pour 101 à 250 ouvriers : 3 délégués effectifs + 1 délégué suppléant
- pour 251 à 500 ouvriers : 4 délégués effectifs + 2 délégués suppléants
- plus de 500 ouvriers : 5 délégués effectifs + 3 délégués suppléants

Dans les entreprises comptant 75 à 100 ouvriers le nombre de délégués effectifs sera toutefois

<p>porté à 3, lorsqu'une troisième organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25% du personnel syndiqué.</p>	
<p><b>Chapitre III : Désignation des délégués</b></p> <p><b>Article 10</b></p> <p><b>§1</b>  Pour la désignation des délégués syndicaux, les organisations syndicales ne choisiront que ceux qui exercent déjà un mandat effectif ou suppléant au sein du Conseil d'entreprise et/ou du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou par défaut de ceux-ci par un candidat aux élections sociales pour autant qu'il s'agit d'une première candidature non-élue.</p> <p><b>§2</b>  Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, l'ouvrier doit répondre aux conditions suivantes :</p> <p>a) être de nationalité belge ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou titulaire d'un permis de travail A ;  b) être âgé de 18 ans ;  c) avoir travaillé durant au moins 3 ans ;  d) avoir été occupé au sein de l'entreprise durant au moins douze mois consécutifs ;  e) ne pas être en période de préavis au moment de la désignation ;  f) être affilié à l'une des organisations syndicales signataires.  g) exercer un mandat effectif ou suppléant au sein du Conseil d'entreprise et/ou du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou par défaut de ceux-ci candidat aux élections sociales pour autant qu'il s'agit d'une première candidature non-élue.</p>	
<p><b>Article 11</b></p> <p>Les délégués syndicaux sont désignés pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.</p> <p>Préalablement à la présentation ou la désignation d'un nouveau délégué, les organisations syndicales s'assureront que l'intéressé remplit les conditions d'autorité et de compétence.</p>	
<p><b>Article 12</b></p> <p>Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune, visée à l'article 7, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise, sauf disposition contraire dans un accord local.</p> <p>En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du Président de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.</p>	
<p><b>Article 13</b></p> <p>En cas d'accord de l'employeur ou à défaut de contestation de ce dernier dans le délai de 30 jours civils prévu à l'article 7 §2, ou après accord suite à l'intervention du Président de la Commission paritaire en application de l'article 7 §3, les organisations de travailleurs concernées envoient, dans les 15 jours civils, par courrier les noms des délégués effectifs et suppléants qui sont présentés, limités au nombre de mandats à occuper selon l'article 9.</p>	

<p><b>Article 14</b> L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles d'ouvriers en cause ses motifs d'opposition dans les 15 jours civils qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 13. En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au Comité de conciliation de la Commission paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties.</p>	
<p><b>Article 15</b> La délégation syndicale est installée officiellement dans les 15 jours civils après l'expiration du délai visé à l'article 14. En cas de désaccord entre les parties, ce délai prend cours après notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 14, deuxième alinéa. À l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre VII.</p>	
<p><b>Article 16</b> Seuls les membres effectifs de la délégation syndicale exercent le mandat. Les membres suppléants n'exercent leur mandat qu'en remplacement d'un membre effectif : 1 en cas d'empêchement de celui-ci résultant d'une suspension légale de son contrat de travail 2 lorsque le membre effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 10 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 20.</p>	
<p><b>Article 17</b> Chaque organisation pourvoira en temps utile au remplacement de ses délégués qui ne peuvent définitivement plus remplir leur mission. À cet effet, l'organisation syndicale concernée communiquera par lettre recommandée à l'employeur le nom du remplaçant ainsi que le nom du candidat effectif qu'il remplace. Au plus tard 15 jours civils après cette communication, le remplaçant entame son mandat effectif. Ce délai est suspendu en cas de contestation.</p>	
<p><b>Chapitre IV Durée du mandat</b></p> <p><b>Article 18</b> Le mandat des délégués syndicaux est valable pour la période séparant 2 élections sociales décidées par le gouvernement. Le 1<sup>er</sup> mandat débute au plus tôt à partir des élections sociales 2016 et se termine à partir de la période des prochaines élections sociales.</p>	
<p><b>Article 19</b></p> <p><b>§1</b> Pour une prochaine période de mandat de la délégation syndicale au sein de l'entreprise prenant cours à la fin de la période de mandat prévue à l'article 18, le régime suivant est prévu.</p> <p><b>§2</b> L'employeur peut, dans le courant de la période de 3 mois qui suit les élections sociales, par avis motivé et recommandé, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 6, 8 et 9 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale. En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du Chapitre IX de la présente convention collective de travail.</p> <p><b>§3</b> L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandat dans une</p>	



<p>délégation syndicale existante consulte les autres organisations syndicales conformément à la procédure prévue à l'article 7. Cette demande doit, à peine de nullité, être introduite dans les trois mois suivant les élections sociales.</p> <p><b>§ 4</b> Si une contestation résultant de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée dans les 6 mois suivant les élections sociales, la protection des membres de la délégation syndicale sortante, comme prévue à l'article 25, sera maintenue pour une période de 3 mois, après la période précitée de 6 mois, pour l'entreprise concernée.</p> <p><b>§ 5</b> Si, en application des § 2 et 3 ci-dessus, aucune contestation n'est formulée dans les 3 mois suivant les élections sociales, le nombre de mandats et la répartition de la délégation syndicale sont prolongés tacitement jusqu'aux prochaines élections sociales. Les organisations syndicales communiqueront, dans les 6 mois suivant les élections sociales, les noms des délégués syndicaux. À défaut, les délégués syndicaux continueront d'exercer leur mandat jusqu'aux élections sociales suivantes, pour autant qu'ils remplissent toujours les conditions.</p>	
<p><b>Article 20</b> Le mandat du délégué syndical prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) à son expiration normale ;</li> <li>b) par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur ;</li> <li>c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel ouvrier de l'entreprise ;</li> <li>d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 6 de la présente convention ;</li> <li>e) lorsqu'il est déchargé de son mandat par l'organisation syndicale qui le lui a conféré. Dans ce cas, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu ;</li> <li>f) lorsqu'il n'exerce plus de mandat de membre effectif ou suppléant du Conseil d'entreprise ou du Comité.</li> </ul> <p>g) 6 mois au plus tard après les élections sociales qui suivent son désignation comme délégué syndical, pour autant qu'il s'agit d'un délégué qui était désigné par sa qualité de non-élu pour la première fois dans les élections sociales et pour autant qu'il n'est pas réélu.</p>	
<p><b>Chapitre V : Statut des délégués syndicaux</b></p>	
<p><b>Article 21</b> Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.</p>	
<p><b>Article 22</b> Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale, qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé. Si l'organisation syndicale 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</p>	

<p>durée de cette procédure.</p> <p>Le bureau de conciliation prend une décision dans les deux mois de la demande d'intervention. Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans ce délai, la partie la plus diligente peut soumettre l'affaire au tribunal du travail compétent.</p>	<p><b>Article 23</b> Si un candidat figurant sur la liste visée à l'article 13 est licencié avant l'installation officielle, visée à l'article 15, la partie la plus diligente peut présenter le cas au bureau de conciliation qui appréciera si le licenciement a été décidé pour des raisons dues à la candidature.</p>
<p><b>Article 24</b> En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.</p>	<p><b>Article 25</b> Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 22 ci-dessus ;</li> <li>2 si la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;</li> <li>3 si l'employeur a licencié le délégué pour faute grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;</li> <li>4 si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.</li> </ol> <p>L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an. Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue au Chapitre IV de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et au comité de prévention et de protection au travail.</p>
<p><b>Article 26</b> En cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante est d'application :</p> <p>a) en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent chapitre V : la protection prévue aux articles 22, 23 et 25 s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de la partie d'entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat ; à cet effet, les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.</p> <p>b) En ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1° si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci ;</li> <li>2° si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert.</li> </ol> <p>Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.</p>	

<p><b>Article 27</b> Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat de travail d'ouvrier, ceux qui résultent de la présente convention. Si des circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 14.</p>	
<p><b>Chapitre VI : Compétences</b></p> <p><b>Article 28</b> La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.</p>	
<p><b>Article 29</b> 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.</p>	
<p><b>Article 30</b> En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 28 et 29 ci-dessus, la délégation syndicale du personnel 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 de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.</p>	
<p><b>Article 31</b> Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 15 jours civils suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;</li> <li>b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives et des contrats de travail individuels ;</li> <li>c) les relations de travail.</li> </ul>	
<p><b>Article 32</b> La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.</p>	
<p><b>Article 33</b> La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le Conseil d'entreprise, le Comité de prévention et de protection du travail. Toutefois, la délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes</p>	

<p>et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les ouvriers.</p>	
<p><b>Chapitre VII : Fonctionnement de la délégation syndicale</b></p>	
<p><b>Article 34</b> La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son délégué.</p>	
<p><b>Article 35</b> La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.</p>	
<p><b>Article 36</b> Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.</p>	
<p><b>Article 37</b> §1 Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunérés comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut , moyennant un crédit maximum de 2 heures par mois pour chaque délégué individuel.</p> <p>Un délégué suppléant ne bénéficiera d'un tel crédit que dans la mesure où il remplace un délégué effectif qui est absent.</p> <p>En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. Plus précisément, le délégué syndical qui, pour l'exercice de sa mission, doit quitter son poste de travail est tenu d'informer son supérieur direct avant chaque mission et activité syndicale. Il ne peut quitter son travail que lorsque son supérieur direct estime que l'organisation et la sécurité du travail le permettent. À cette fin, le délégué syndical informe son supérieur direct du lieu, du motif de son déplacement et de la durée probable de son absence. Il avertit son supérieur direct lorsqu'il n'est pas en mesure de regagner son poste de travail dans le temps prévu. Sauf en cas de force majeure ou lorsque l'assistance d'un ouvrier dans un différend individuel le requiert, cette concertation aura lieu suffisamment tôt avant l'activité syndicale prévue, afin de ne pas entraver la bonne organisation du travail.</p> <p>§2 L'entreprise met un local à la disposition de la délégation syndicale du personnel, lorsque cela s'avère nécessaire afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.</p>	
<p><b>Article 38</b> La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 36.</p>	

<p><b>Article 39</b>          La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel ouvrier. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical et avoir trait à l'entreprise. Si elles sont effectuées par écrit, elles doivent être portées préalablement à la connaissance du chef d'entreprise.          Sur demande motivée à introduire par la délégation syndicale avec un préavis de 48 heures et moyennant l'accord de l'employeur, des réunions d'information du personnel ouvrier de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble du personnel ouvrier de l'entreprise.</p>	
<p><b>Chapitre VIII : Rôle de la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise et/ou de CPPT</b></p> <p><b>Article 40</b>          Complémentairement à l'article 33, la délégation syndicale peut, en l'absence de Conseil d'entreprise et/ou de CPPT, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ces organes, pour autant que ceux-ci soient expressément prévus pour la délégation syndicale par la loi ou une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail.</p>	
<p><b>Chapitre IX : Règlement d'un différend</b></p> <p><b>Article 41</b>          Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.</p> <p><b>Article 42</b>          Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.</p>	
<p><b>Article 43</b>          Après épuisement des moyens de négociation, la partie la plus diligente peut faire porter le différend devant le Comité national de conciliation de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.</p>	
<p><b>Article 44</b>          Tout recours au Comité national de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.</p>	
<p><b>Article 45</b>          Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit à l'employeur, avec copie au Président de la Commission paritaire, et après que le Comité national de conciliation se soit prononcé.</p>	
<p><b>Article 46</b>          Le préavis de grève aura une durée d'au moins 15 jours civils et commencera à courir le jour suivant la notification. Durant cette période, le personnel doit continuer à travailler</p>	

normalement.	
<p><b>Chapitre X : Durée de la convention et divers</b></p> <p><b>Article 47</b></p> <p>§1 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016 et est conclue pour la période de 4 ans. Elle sera prolongée tacitement pour une autre période de quatre ans, tous les quatre ans, tant que les dispositions des § 2 et 4 ne seront pas invoquées.</p> <p>§2 Au plus tôt un an et au plus tard six mois avant l'expiration de chaque période visée à l'article 47 §1, chacune des parties signataires pourra indiquer que la présente convention collective de travail n'est pas prolongée. Cette communication devra être faite par lettre recommandée signifiée à toutes les parties signataires ainsi qu'au Président de la Commission paritaire.</p> <p>§3 Au sein de la Commission paritaire, le Comité restreint veillera, en tant que comité de suivi, à la bonne application de la présente convention collective de travail durant sa période de validité.</p> <p>§4 Dans le courant de l'année 2019, le Comité restreint procédera à une évaluation de l'application de la présente convention collective de travail.</p>	
<p><b>Article 48</b></p> <p>§1 Pendant la durée de la présente convention collective de travail, durée du préavis de dénonciation incluse, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée sans avoir recouru aux dispositions du chapitre IX.  Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.</p> <p>§2 La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi et Concertation sociale et il sera demandé qu'elle soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>	
<p><b>Article 49</b></p> <p>Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par le comité restreint de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers, qui fera rapport à cette commission.</p>	
<p><b>Article 50</b></p> <p>Les conventions d'entreprise existantes qui prévoient globalement des dispositions plus favorables pour les travailleurs restent applicables.</p>	