

**PARITAIR COMITE VOOR HET
GARAGEBEDRIJF**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei
2005*

**STATUUT VAN DE
VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal
akkoord 2005-2006 van 26 mei 2005.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van
toepassing op de werkgevers, de arbeiders en
de arbeidsters van de **ondernemingen** die res-
sorteren onder het Paritair Comité voor het
garagebedrijf.

Voor de toepassing van deze collectieve
arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders"
verstaan de mannelijke en vrouwelijke
werklieden.

HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen.

Art. 2.

Deze **overeenkomst**, aangegaan in uitvoering
van en **overeenkomstig** de collectieve
arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut
van de vakbondsafvaardigingen van het
personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30
juni 1971 afgesloten in de Nationale
Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut
van de vakbondsafvaardiging van het
werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers erkennen dat hun
georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen
vertegenwoordigd zijn door een
vakbondsafvaardiging waarvan de **leden**
aangewezen of verkozen worden onder het
georganiseerd werkliedenpersoneel van de
onderneming.

**COMMISSION PARITAIRE DES
ENTREPRISES DE GARAGE**

*Convention collective de travail du 26 mai
2005*

**STATUT DES DELEGATIONS
SYNDICALES**

En exécution de l'article 19^{de} l'accord
national 2005-2006 du 26 mai 2005

CHAPITRE I. - Champ d'application.

Article 1er.

La présente convention collective de travail
s'applique aux employeurs et aux ouvriers des
entreprises ressortissant à la Commission
paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention
collective de travail, on entend par "ouvriers"
les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Principes généraux.

Art. 2.

La présente convention collective de travail,
conclue en exécution et conformément aux
conventions collectives de travail concernant
le statut des délégations syndicales du
personnel des entreprises conclues les 24 mai
et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du
Travail, règle l'institution et le statut de la
délégation syndicale du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs reconnaissent que leur
personnel ouvrier syndiqué est représenté
auprès d'eux par une délégation syndicale dont
les membres sont désignés ou élus parmi le
personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

REGISTR.-ENREGISTR.

19 -07- 2005

02 -08- 2005

NR,
N°

75 928

10/112

Onder georganiseerd werkliedenpersoneel wordt verstaan de arbeiders aangesloten bij één der ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Art. 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1. geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
2. leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. - Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging.

Art. 6.

- 1.1. Op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het Paritair Comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt in de bedrijven, bij artikel 1. bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt vastgesteld.

Par personnel ouvrier syndiqué, on entend les ouvriers affiliés à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs, signataires des conventions précitées.

Art. 4.

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

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales:

1. témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
2. respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - Institution et composition de la délégation syndicale.

Art. 6.

- 1.1. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er, dont le nombre de délégués effectifs est fixé sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

Indien er, op het moment van de samenstelling, geen opstart van de **procedure tot** sociale verkiezingen **heeft** plaatsgevonden, dient ten **minste** 25 % van de arbeiders **tot** de oprichting te verzoeken. Het aantal afgevaardigden wordt **als volgt** bepaald :

- **15 tot** en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden.
- **31 tot** en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden.
- **51 tot** en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden.
- **151 tot** en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar **meer** dan 200 arbeiders tewerkgesteld **zijn**, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

1.2. Indien een in het Paritair Comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een **onderneming** met minstens 15 arbeiders en **minder** dan 50 arbeiders dan kan de in het Paritair Comité vertegenwoordigde **werknemersorganisatie** de volgende **procedure** volgen:

- de in het Paritair Comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie **richt** aan de Voorzitter van het Paritair Comité een aangetekend schrijven, met de intentie **tot** het oprichten van een vakbondsafvaardiging in een met **naam** en adres omschreven onderneming;
- de betrokken werknemersorganisatie vermeldt de naam van hun kandidaat-afgevaardigde(n).

Si, au moment de la composition, la procédure en vue d'élections sociales dans l'entreprise n'a pas encore été amorcée, 25 % au moins des ouvriers doivent en faire la demande. Le nombre de délégués est **fixé** comme suit :

- 15 à 30 ouvriers inclus: 2 délégués effectifs.
- 31 à 50 ouvriers inclus: 3 délégués effectifs.
- 51 à 150 ouvriers inclus: 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants.
- **151** à 200 ouvriers inclus: 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué supplémentaire effectif et supplétif par tranche entamée de 50 ouvriers.

1.2. Si une organisation de travailleurs représentée au sein de la Commission paritaire désire instaurer une délégation syndicale dans une entreprise de 15 ouvriers minimum et de moins de 50 ouvriers, elle peut suivre la procédure suivante:

- elle envoie au Président de la Commission paritaire une lettre recommandée mentionnant son intention de instaurer une délégation syndicale dans l'entreprise dont elle doit préciser le nom et l'adresse.
- L'organisation de travailleurs représentée à la Commission paritaire indique dans la lettre le nom de leur candidat(s)-délégué(s).

Na ontvangst van het aangetekend schrijven **deelt** de Voorzitter van het Paritair Comité aan de betrokken onderneming **mee** dat een vakbondsorganisatie **wil** overgaan **tot** het oprichten van een vakbondsafvaardiging.

De in het Paritair Comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie beschikt over 30 kalenderdagen vanaf het versturen van het aangetekend **schrijven om** te bewijzen dat 25% van de arbeiders verzoekt om de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

2. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de **effectieve** afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.

Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen **moeten de leden** van de arbeiders, aangesloten bij één der **werknemersorganisaties**, bedoeld bij artikel 3., aan volgende voorwaarden voldoen:

1. **18 jaar** oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert ten **minste** zes maanden in de **onderneming** tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op **schriftelijk** verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk **welke reden**, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht **om**, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aan te duiden die het mandaat **zal** voleindigen.

Après réception de cette lettre, le Président de la Commission paritaire fait part à l'entreprise de l'intention de l'organisation de travailleurs d'instaurer une délégation syndicale.

L'organisation de travailleurs **représentée** à la Commission paritaire dispose d'un **délai** de 30 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée pour prouver que 25% au moins des ouvriers demandent l'instauration d'une délégation syndicale.

2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Art. 7.

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres des ouvriers, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgé de 18 ans au moment de la désignation;
2. être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice de ce mandat, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit, à défaut d'un délégué supplétif, de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

1. De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij **bij** de uitvoering van hun kiese opdrachten **moeten** beschikken en hun bevoegdheid **welke** een degelijke kennis van de **onderneming** en van de bedrijfstak **omvat**. De duur van de **mandaten** wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
2. De vakbondsafgevaardigden worden **aangesteld** door de in het Paritair Comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en / of het comité voor preventie en bescherming op het werk. Onderlinge **regionale** afspraken tussen werknemersorganisaties, blijven **onverminderd** van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de **ondernemingsraden** en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een **periode** van zes maanden **om tot** de hernieuwing over te gaan. **Kandidaat-vakbondsafgevaardigden** genieten gedurende deze **periode** van zes maanden de bescherming, **zoals omschreven** in artikel 13 van onderhavige overeenkomst.

3. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de **ondernemingen** waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het **werk**, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd **binnen** de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met

Art. 8.

1. Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.
2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote des élections du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail. Des accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application. ,

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués bénéficient de la protection décrite à l'article 13 de la présente convention.

3. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués soit remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, étant bien entendu

dien verstande **dat alle** maatregelen om de vrijheid en het **geheim** van de stemming te **verzekeren, moeten** genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Art. 9.

Alle arbeiders van de onderneming, kunnen **stemmen**, op voorwaarde dat zij:

1. de **leeftijd** van 16 jaar bereikt hebben;
2. sedert ten **minste** drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV. - Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 10.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig **mogelijk** ontvangen door de werkgever, rekening houdend met de omstandigheden, naar aanleiding van:

1. **elke** vraag betreffende:

- de arbeidsbetrekkingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het **arbeidsreglement** en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing van de loonschalen en van de **classificatieregels**;

que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, publié au Moniteur belge **due** 2 septembre 1994.

Art. 9.

Tous les ouvriers de l'entreprise peuvent voter, à condition:

1. d'avoir atteint l'âge de 16 ans;
2. d'avoir été occupé au moins trois mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale.

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances, à l'occasion de :

1. toute demande concernant:

- les relations de travail;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conditions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail
- l'application des barèmes de salaires et des règles de classification;

- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeids-overeenkomst.

2. elk geschil of elke betwisting van collectieve aard dat zich in de **onderneming** voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;

3. elk individueel geschil dat of elke individuele betwisting die **niet** kon worden opgelost **na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische** weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK V. - Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging.

Art. 11.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde **mag** geen aanleiding geven **tot** enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de **categorie** arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 12. - Faciliteiten

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken **om** de in deze collectieve arbeidsovereenkomst **omschreven** vakbondsopdrachten en activiteiten collectief **of** individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in **gemeenschap-**pelijk overleg op het **vlak** van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde **loon** van elke betrokkene.

De onderneming **stelt** een lokaal ter beschikking van de **vakbondsafgevaardigden**, ten einde hen toe te **laten** hun opdracht passend te vervullen.

- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

2. tout litige ou tout différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;

3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical.

CHAPITRE V. - Statut des membres de la délégation syndicale.

Art. 11.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 12. - Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local **afin** de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Art. 13. - Bescherming tegen afdanking

Art. 13. - Protection contre le licenciement

§ 1. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden

§ 1. Les candidats-délégués

Kandidaat-vakbondsafgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan het uit te oefenen mandaat, indien er in de onderneming - waar de in het Paritair Comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie een vakbondsafvaardiging wenst op te richten - minstens 15 , maar minder dan 50 arbeiders tewerkgesteld zijn. :

Les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être licenciés pour des raisons inhérentes à l'exercice de leur mandat si l'entreprise où l'organisation de travailleurs représentée à la Commission paritaire souhaite instaurer une délégation syndicale, occupe moins de 50 ouvriers mais au minimum 15 ouvriers:

De bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigde neemt een aanvang op datum van het versturen van het aangetekend schrijven, zoals bedoeld in artikel 6.1.2. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

La protection débute lors de l'envoi au Président de la Commission paritaire de la lettre recommandée comme prévu à l'article 6.1.2. de la présente convention collective de travail.

De bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigde neemt een einde:

- op het moment dat bewezen is dat ten minste 25% van de arbeiders verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging,
- en de oprichting van de vakbondsafvaardiging ter kennis is gebracht van de onderneming.

La protection du candidat-délégué prend fin

- au moment où il est prouvé qu'au moins 25% des ouvriers souhaitent la création d'une délégation syndicale ,
- et que l'institution de la délégation syndicale est notifiée à l'entreprise.

De bescherming neemt alleszins een einde 30 kalenderdagen na het versturen van het aangetekend schrijven, zoals bedoeld in artikel 6.1.2. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

En tous cas, la protection prend fin 30 jours après l'envoi de la lettre recommandée prévue à l'article 6.1.2. de la présente convention collective de travail.

§ 2. Effectieve en plaatsvervangende leden

§ 2 . Membres effectifs et supplétifs

De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

Les membres effectifs et supplétifs de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des raisons inhérentes à l'exercice de leur mandat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quel que motif que ce soit, sauf pour

uitzondering van dringende redenen, af te **danken**, verwittigt vooraf-gaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde **heeft** voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie 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 termijn van zeven dagen **neemt** een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie **moet** beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, **legt** de **meest** gereede partij het **geval** voor aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Gedurende deze **periode**, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen **komen** binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

§ 3. Dringende redenen

In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan **onmiddellijk** op de hoogte worden gebracht.

motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette avertissement s'effectue 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 fait 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 de admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas au bureau de conciliation de la Commission paritaire. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette période.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

§ 3. Motifs graves

En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

§ 4. Forfaitaire vergoeding

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

- 1° Indien hij een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13. §2. bepaalde procedure na te leven.
- 2° Indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13.2. door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.
- 3° Indien de werkgever een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.
- 4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Art. 14. - Interne en externe communicatie

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag

§4. Indemnité forfaitaire

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

- 1° S'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13. §2.
- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13.2. n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.
- 3° Si l'employeur a licencié le délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.
- 4° Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant 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 articles 39 et 40 de la loi du 31 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Art. 14. - Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces

verstoren. Deze mededelingen **moeten** van professionele of vakbonds aard zijn.

communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren **kunnen** voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts **mits** instemming van de werkgever doorgaan. Hij **mag** echter **niet** willekeurig zijn **toestemming** weigeren te geven.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Elles ne peuvent avoir lieu que moyennant accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement cet accord.

Art. 15. -Communicatiefaciliteiten

Art. 15 - Facilités de communication

Gezien de **nieuwe** technologische evoluties zullen binnen de **ondernemingen** de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, **fax**, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de **ondernemingsraad** en het comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de **vakbondsafgevaardigden**, onder volgende voorwaarden:

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, **fax**, Internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:

- Door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan.
- De faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen **bijzondere** investering inhouden voor de onderneming.
- De rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde **als** voor de andere gebruikers in de onderneming.
- De bestaande sectorale -en **ondernemingsCAO's inzake** het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de **ondernemingsraden** en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.
- In paritair overleg zullen op **ondernemingsvlak** de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

- Les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- Les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- Des droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- Les CCT sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la **direction**. Les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

Indien blijkt dat **voormelde** regeling tot misbruiken **leidt**, kan de **meest** gerede partij deze opnieuw bespreekbaar **maken** op het niveau van het Paritair Comité.

Artikel 16.

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de **onderneming** alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Artikel 17.

In **geval** van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie. In geval van **blijvend** meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

HOOFDSTUK VI. - Paritaire Commissie 'Overleg'

Artikel 18.

Bij betwisting op **ondernemingsvlak** over de installatie en / of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemersvertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie 'overleg'. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Comité voor het Garagebedrijf.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo **snel** mogelijk tot een oplossing te **komen**.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la Commission paritaire.

Art. 16.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Art. 17.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de garage.

CHAPITRE VI. - Commission paritaire 'Concertation'

Art. 18.

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire 'concertation'. Elle est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la Commission paritaire des Entreprises de Garage.

Cette commission examinera le problème sur les lieux et formulera une proposition adressée aux deux parties, **afin** de trouver une solution dans les meilleurs délais.

HOOFDSTUK VII. - Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst **betreffende** het statuut van de vakbondsafvaardigingen, afgesloten in het Paritair Comité voor het **garagebedrijf** op 8 juli 2003, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 16 juni 2004 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 3 september 2004.

HOOFDSTUK VIII. - Slotbepalingen.

Artikel 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst **heeft** uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en wordt **gesloten** voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de **partijen** opgezegd worden **mits** een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2007.

De partij die het initiatief van de opzegging **neemt**, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen **welke** binnen één **maand** na de ontvangst in de schoot van het Paritair Comité besproken worden.

Artikel 21.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de **meest** representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te **nemen tot** staking of **lock-out** zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend

CHAPITRE VII. - Remplacement de convention collective de travail

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace celle relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage le 8 juillet 2003, **rendue** obligatoire par Arrêté Royal au 16 juin 2004 et publiée au Moniteur Belge le 3 septembre 2004.

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales.

Art. 20.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2007.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la Commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 21.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la

beroep te doen op het Paritair Comité of het verzoeningsbureau ervan.

Artikel 22.

Speciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd Paritair Comité onderzocht.

Commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Art. 22.

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Commission paritaire compétente.