

Statut des délégations syndicales

Cct portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique le 3 mars 1999.

I. Champ d'application

Article 1er. - La présente cct, conclue en exécution et conformément aux dispositions de la cct n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégations syndicales des ouvriers dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie chimique.

Elle engage les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la commission paritaire précitée.

Par "ouvriers" sont visées également les "ouvrières".

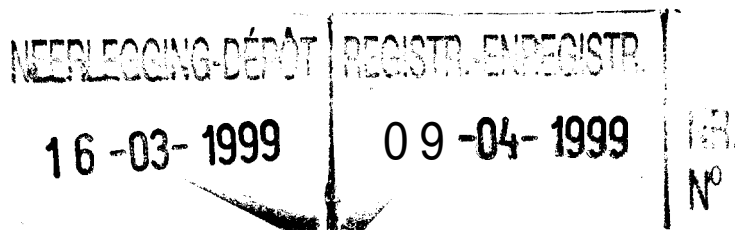
II. Principes généraux

Article 2. - Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- les ouvriers reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;
- les employeurs respectent la dignité des ouvriers 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.

Article 3. - La Fédération des industries chimiques de Belgique s'engage à recommander à ses affiliés de n'exercer aucune pression sur les ouvriers pour les empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs affiliés d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente cct.



Article 4. - Les organisations signataires s'engagent :

- à inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation, qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les cctet le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 5. - Les organisations de travailleurs signataires s'engagent :

- à se mettre d'accord entre elles sur le plan des entreprises, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et qui revient à chaque organisation représentative en raison de sa représentativité;
- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Article 6. - Les employeurs reconnaissent que les ouvriers de l'entreprise sont représentés auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les ouvriers affiliés à une des organisations de travailleurs signataires.

Il y a lieu d'entendre par "entreprise" l'unité technique d'exploitation.

III. Institution et composition des délégations syndicales

Article 7. -

- a. Une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs, signataires de la présente cct, après s'être consultées conformément à l'article 5, en font la demande au chef d'entreprise.
- b. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs.

Dans la composition de la délégation syndicale, il est tenu compte des divers groupes du personnel ouvrier.

Des délégués suppléants sont désignés ou élus sans que leur nombre ne puisse excéder le nombre de membres effectifs. Les délégués syndicaux suppléants ne peuvent remplacer les délégués effectifs qu'en cas d'absence.

La délégation syndicale se compose au maximum du nombre de membres effectifs suivant :

2	si l'entreprise occupe de	30	à	50	ouvriers;
3	si l'entreprise occupe de	51	à	99	ouvriers;
4	si l'entreprise occupe de	100	à	249	ouvriers;
5	si l'entreprise occupe de	250	à	499	ouvriers;
6	si l'entreprise occupe de	500	à	749	ouvriers;
7	si l'entreprise occupe de	750	à	999	ouvriers;
8	si l'entreprise occupe de	1000	à	1.499	ouvriers;
9	si l'entreprise occupe de	1.500	à	1.999	ouvriers;
10	si l'entreprise occupe de	2.000	à	2.499	ouvriers;
11	si l'entreprise occupe de	2.500	à	3.499	ouvriers;
12	si l'entreprise occupe de	3.500	à	4.499	ouvriers;
13	si l'entreprise occupe de	4,500	à	5.499	ouvriers;
14	si l'entreprise occupe de	5.500	à	6.499	ouvriers;
15	si l'entreprise occupe	6.500			ouvriers et plus.

- c. Dans les entreprises occupant au moins 30 jeunes ouvriers âgés de moins de 19 ans, la délégation syndicale peut comporter un délégué supplémentaire âgé d'au moins 19 ans et au maximum 25 ans, pour les problèmes intéressant cette catégorie d'ouvriers.
- d. Dans les entreprises où la délégation syndicale comporte 15 membres effectifs, le délégué des jeunes ouvriers est compris dans ce nombre.

Article 8. - Les conditions d'installation d'une délégation syndicale étant remplies, conformément à l'article 7, l'employeur peut s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou à la candidature d'un délégué. Dans ce cas, l'employeur fait connaître à l'organisation de travailleurs en cause ses motifs d'opposition, dans un délai de 8 jours ouvrables suivant la réception de la demande.

En cas de désaccord entre les parties, le différend est soumis immédiatement au bureau de conciliation de la commission paritaire nationale de l'industrie chimique.

En cas d'échec, la partie la plus diligente saisit du différend le tribunal du travail du lieu de l'exploitation de l'entreprise.

Article 9. - Les organisations de travailleurs signataires s'entendent sur le plan de l'entreprise au sujet de la désignation ou de l'élection de la délégation syndicale.

En cas de désignation, elles s'entendent sur la répartition des mandats.

En cas d'élection, elles se mettent d'accord sur les conditions d'électorat, les modalités et les règles à observer pour l'attribution des mandats.

TV. - Statut des membres de la délégation syndicale

Article 10. -

- a. Lors de leur désignation ou élection, les délégués syndicaux doivent remplir les conditions suivantes :
- 0 être en règle avec la législation en vigueur en matière d'emploi;
 - 0 être âgés de 21 ans au moins au moment de l'élection ou de la désignation, sauf pour le délégué des jeunes ouvriers qui doit avoir au moins 19 ans et ne pas avoir dépassé les 25 ans;
 - 0 être occupés depuis 1 an au moins dans l'entreprise;
 - 0 être affiliés à l'organisation de travailleurs qui propose la candidature;
 - 0 ne pas être en période de préavis.
- b. Les délégués syndicaux jouissent des avantages normaux et des promotions de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

V. - Durée du mandat des membres de la délégation syndicale

Article 11. - Les membres de la délégation syndicale sont désignés ou élus pour la période entre deux élections sociales décrétées par le Gouvernement.

Les mandats sont reconduits tacitement pour une nouvelle période.

Le premier mandat s'étend au moins jusqu'aux prochaines élections sociales.

Le remplacement d'un mandat effectif vacant se fait, à défaut de suppléant, par l'organisation de travailleurs intéressée suivant la procédure prévue par l'article 8 et ce pour l'achèvement du mandat.

Article 12. - Le mandat du délégué syndical prend fin :

1. à son expiration normale;
2. par démission en tant que délégué syndical;
3. en cas de révocation par l'organisation de travailleurs qui l'a désigné ou fait élire;
4. par sortie d'emploi de l'unité technique d'exploitation;
5. par le passage de la catégorie "ouvriers" à la catégorie "employés". Sont considérés comme employés ceux dont les fonctions effectives sont reconnues à prédominance intellectuelle par la loi et/ou par la jurisprudence;

- u
6. dès que le mandat du délégué des jeunes ouvriers arrive à son expiration;
 7. par l'arrivée à l'âge normal de la pension;
 8. en raison de comportements incompatibles avec l'exercice du mandat.

VI. - Protection des délégués effectifs et suppléants

Article 13. -

1. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent 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 par tous les moyens la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information est confirmée à l'organisation de travailleurs intéressée par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date d'expédition.
2. L'organisation de travailleurs 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 commence le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

3. L'absence de cette lettre recommandée dans le délai prévu est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.
4. Si l'organisation de travailleurs 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 nationale de l'industrie chimique ou pour intervention au président de cette commission paritaire.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette période.

5. Si le bureau de conciliation n'a pas pu arriver à une décision acceptable unanimement dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs évoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal de travail.
6. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation de travailleurs concernée en sont informés au préalable pour autant que les délais légaux puissent être respectés.
7. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :
 - s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure exposée ci-dessus;

- si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions du point 1, alinéa 1er, du présent article n'est pas reconnue par le bureau de conciliation, ou le tribunal du travail et pour autant que l'employeur ait licencié le délégué syndical;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, reconnue par le tribunal du travail, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire, y compris les indemnités de licenciement dues en vertu des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, est égale à la rémunération brute de deux ans.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie, et en conséquence de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

VII. - Compétence de la délégation syndicale

Article 14. - La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. les relations de travail ;
2. les négociations en vue de la conclusion de cct ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans qu'il soit contrevenu aux cct ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des cct, du règlement de travail et des contrats individuels de travail.
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5.

Article 15. -

- a. Toute réclamation individuelle ou collective est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle au chef d'entreprise ou à son représentant, par le ou les ouvriers intéressés, éventuellement accompagnés d'un membre de la délégation syndicale.
- b. La délégation syndicale a droit d'audience auprès du chef d'entreprise ou de 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.

- C1
- c. La délégation syndicale a droit d'audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant à l'occasion de tout différend concernant :
- le non-respect des principes généraux fixés par la présente cct;
 - l'application de la législation sociale, des règlements de travail de l'entreprise, des cct et des contrats de travail;
 - l'application aux ouvriers de l'entreprise des salaires et des règles de la classification professionnelle dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Article 16. - En vue de prévenir les litiges ou différends visés à l'article 15, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.

Elle doit être notamment informée des changements résultant de la loi, des cct ou des dispositions à 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.

VIII. - Exercice du mandat de délégué syndical

Article 17. -

- a. Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel de leurs missions et activités syndicales prévues par la présente cct.
- b. Les délégués syndicaux peuvent, suivant les circonstances et moyennant accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes importants qui doivent être traités par l'employeur.

Le temps requis est fixé par cas en accord avec l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit motiver sa décision.

- c. La délégation syndicale dispose, selon les circonstances, d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.
- d. Les délégués syndicaux qui doivent s'absenter de leur travail pour accomplir leur mission doivent en avertir leur chef hiérarchique.

missions syndicales extérieures :

- e. Dans les entreprises où existe une délégation syndicale, un pool est constitué, sur base de 1,5 jour par an, par délégué syndical effectif et par délégué syndical suppléant, en vue d'exercer des missions syndicales extérieures.

De ces jours, constitués en pool, deux jours maximum par an par mandat effectif seront rémunérés; ces jours peuvent être utilisés par les délégués syndicaux effectifs et/ou suppléants dans le respect des nécessités du service.

Les demandes relatives à ces jours seront introduites par une organisation syndicale signataire de la présente cct et devront être motivées.

L'employeur est tenu de motiver son refus éventuel.

La présente disposition ne porte en rien préjudice à des usages plus favorables en vigueur au niveau des entreprises ou des sous-secteurs.

IX. - Rémunération des missions du délégué syndical

Article 18. -

a. Missions du délégué syndical au sein de l'entreprise même :

1. Lorsque le délégué syndical remplit sa mission pendant son horaire normal de travail, le temps y consacré est rémunéré comme des prestations de travail normal, c'est-à-dire qu'il touche le salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé;
2. Si des réunions avec la direction ont lieu en dehors de son horaire normal de travail, le délégué est rémunéré au salaire de base, à l'exclusion de tout supplément.

Les frais normaux de déplacement du délégué syndical (du domicile au lieu de réunion) pour assister à des réunions convoquées par l'employeur en dehors de l'horaire normal, sont remboursés par l'employeur sur base de la réglementation en matière de frais de déplacement appliquée normalement dans l'entreprise.

b. Missions du délégué syndical au sein de la commission paritaire ou des instances de conciliation.

1. Le délégué syndical participant à des réunions officielles de la commission paritaire ou de ses instances de conciliation ne peut subir aucune perte de salaire du fait de son absence au travail;
2. Pour la durée des réunions qui dépassent l'horaire normal du délégué syndical, ce dernier est rémunéré selon son salaire horaire de base, comme prévu à l'article 18, a., 2°.

X. - Information et consultation du personnel ouvrier

Article 19. -

- a. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles aux ouvriers.

Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sans porter atteinte aux principes précités, les modalités d'application sont précisées au niveau des entreprises.

- b. Des réunions d'information organisées par la délégation syndicale avec la totalité ou une partie du personnel peuvent se tenir pendant les temps de repos.

Toutefois, à titre exceptionnel et moyennant l'accord préalable de l'employeur, lorsqu'une information déterminée et urgente doit être communiquée au personnel, la réunion peut déborder sur le temps de travail pendant une durée limitée, chaque fois précisée à l'avance.

- c. Des réunions d'information des ouvriers peuvent être organisées par la délégation syndicale éventuellement en présence des représentants syndicaux, moyennant l'accord préalable de l'employeur à l'occasion de la conclusion de cct, soit sur le plan de l'entreprise, soit sur le plan régional, lorsque l'entreprise est liée par une cct régionale pour l'industrie chimique. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision.

XL - Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence du conseil d'entreprise

Article 20. - En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiées à ce conseil aux articles 4 à 7 inclus et 11 de la cct conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail coordonnant les accords nationaux et les cct relatifs aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972 (Moniteur belge du 25 décembre 1972), concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

XII. - Procédure en cas de désaccord entre l'employeur et la délégation syndicale

Article 21. - Si au niveau de l'entreprise une divergence de vues prend ou risque de prendre naissance entre l'employeur et les ouvriers, soit l'employeur, soit les ouvriers doivent faire appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer à ce niveau l'examen de la question.

Si aucun accord n'intervient, la partie la plus diligente fait appel à l'instance de conciliation de la commission paritaire de l'industrie chimique.

Article 21bis - En cas d'échec constaté, par procès-verbal, de la procédure de conciliation prévue à l'article 21, deuxième alinéa, un préavis de grève ou de "lock-out" doit être signifié à l'employeur en cas de grève, aux ouvriers et à la délégation syndicale en cas de "lock-out". Le préavis est de sept jours civils et prend cours le jour de la notification par lettre recommandée à la poste, le cachet de la poste faisant foi, ou le jour de la remise du préavis de la main à la main moyennant accusé de réception.

Le délai de préavis, prévu au premier alinéa peut être prolongé moyennant accord entre les parties en cause. Sous peine de nullité cet accord doit indiquer la durée de la prolongation.

Article 21ter - Les parties en cause s'engagent à ne recourir à aucune action de grève ou de "lock-out" avant l'expiration du délai de préavis fixé à l'article 21 bis.

Les organisations signataires mettent tout en oeuvre pour assurer le respect de la procédure de conciliation telle que définie aux articles 21, 21bis et 21ter.

XIII. - Validité

Article 22. - La présente cct est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la cct portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique le 26 mai 1993 (a.r. 3.12.93, m.b. 27.1.94) modifiée par l'article 13 de la cct du 25 janvier 1995 (a.r. 23.6.95, m.b. 26.8.95). Elle entre en vigueur le 1er janvier 1999.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de sa décision et à déposer immédiatement des propositions d'amendement du statut. Les signataires s'engagent à discuter ces propositions au sein de la commission paritaire nationale de l'industrie chimique dans un délai d'un mois de leur réception.

La présente cct sera déposée au greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

Statuut van de syndicale afvaardigingen

Cao houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 3 maart 1999 in het Paritair comité voor de scheikundigenijverheid.

I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. - Deze cao, gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de bepalingen van de cao nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van de werklieden in de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

Zij verbindt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in voormeld paritair comité.

Met "werklieden" worden eveneens de werksters bedoeld.

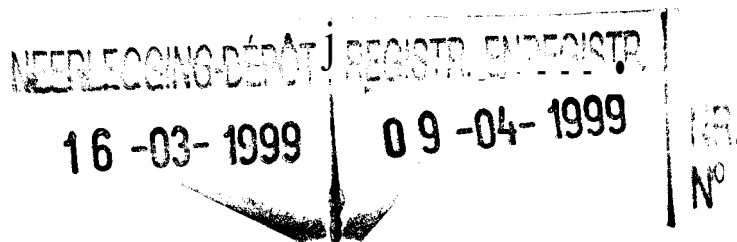
II. - Algemene beginselen

Artikel 2. - De ondertekenende organisaties bevestigen de hierna volgende beginselen :

- de werklieden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemings-hoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren ;
- de werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werklieden en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Artikel 3. - De Federatie der chemische nijverheid van België verbindt zich ertoe aan haar aangeslotenen aan te bevelen op de werklieden geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten werklieden geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werklieden toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun aangeslotenen aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, welke met de geest van deze cao stroken, na te leven.



Artikel 4. - De ondertekenende organisaties verbinden zich **ertoe** :

- respectievelijk de **ondernemingshoofden** en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in **alle omstandigheden** **blijk** te geven van zin voor **rechtvaardigheid, billijkheid** en verzoening, die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de **onderneming** ;
- erover te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de cao's en het **arbeidsreglement** naleven en hun **inspanningen** bundelen ten einde de **naleving ertoe** te verzekeren.

Artikel 5. - De ondertekenende **werknemersorganisaties** verbinden er zich toe :

- zich onderling **akkoord** te stellen op het **vlak** van de ondernemingen, voor de aanwijzing of verkiezing van een syndicale afvaardiging in de ondernemingen, **rekeninghoudend** met het aantal leden waaruit zij moet zijn samengesteld en dat aan **elke** representatieve organisatie toekomt op basis van haar representativiteit.
- ervoor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden worden gekozen voor het gezag waarover zij bij het **uitvoeren** van hun opdrachten moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

Artikel 6. - De werkgevers **erkennen** dat de werklieden van de onderneming bij hen zijn vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging waarvan de leden worden aangewezen of verkozen onder de werklieden, aangesloten bij één van de ondertekenende werknemersorganisaties.

Onder "onderneming" wordt verstaan de technische bedrijfseenheid.

III. - Oprichting en **samenstelling** van de syndicale afvaardigingen

Artikel 7. -

- a. Een syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel wordt ingesteld volgens de **hierna** omschreven regelen **wanneer één of meer** werknemersorganisaties, **ondertekenaars** van deze cao, in onderling overleg **overeenkomstig artikel 5**, het **ondernemingshoofd** daarom verzoeken;
- b. De syndicale afvaardiging is samengesteld uit gewone afgevaardigden.

Bij de samenstelling van de syndicale afvaardiging wordt rekening gehouden met de verschillende groepen van het werkliedenpersoneel.

Plaatsvervangende syndicale afgevaardigden worden aangewezen of verkozen zonder dat hun aantal dat van de gewone afgevaardigden **mag overtreffen**. De **plaatsvervangende** syndicale afgevaardigden mogen slechts de gewone afgevaardigden **vervangen bij afwezigheid**.

De syndicale afvaardiging omvat maximum volgend aantal gewone leden :

2	indien de onderneming	30	tot	50	werklieden tewerkstelt;
3	indien de onderneming	51	tot	99	werklieden tewerkstelt;
4	indien de onderneming	100	tot	249	werklieden tewerkstelt;
5	indien de onderneming	250	tot	499	werklieden tewerkstelt;
6	indien de onderneming	500	tot	749	werklieden tewerkstelt;
7	indien de onderneming	750	tot	999	werklieden tewerkstelt;
8	indien de onderneming	1.000	tot	1.499	werklieden tewerkstelt;
9	indien de onderneming	1.500	tot	1.999	werklieden tewerkstelt;
10	indien de onderneming	2.000	tot	2.499	werklieden tewerkstelt;
11	indien de onderneming	2.500	tot	3.499	werklieden tewerkstelt;
12	indien de onderneming	3.500	tot	4.499	werklieden tewerkstelt;
13	indien de onderneming	4.500	tot	5.499	werklieden tewerkstelt;
14	indien de onderneming	5.500	tot	6.499	werklieden tewerkstelt;
15	indien de onderneming	6.500	en meer		werklieden tewerkstelt.

- c. In de ondernemingen welke minstens 30 jonge werklieden van minder dan 19 jaar tewerkstellen, kan de syndicale afvaardiging één bijkomende afgevaardigde van minstens 19 en maximum 25 jaar omvatten, voor de problemen welke deze categorie werklieden aanbelangen.
- d. In de ondernemingen waar de syndicale afvaardiging uit 15 gewone leden bestaat, is de afgevaardigde van de jonge werklieden in dit aantal begrepen.

Artikel 8. - Wanneer, overeenkomstig artikel 7, aan de voorwaarden totinstelling van een syndicale afvaardiging wordt voldaan, kan de werkgever zich, op grond van ernstige redenen, verzetten tegen de aanwijzing of de kandidaatstelling van een afgevaardigde. In dit geval doet de werkgever aan de betrokken werknemers- organisatie de redenen van zijn verzet kennen, binnen een termijn van 8 werkdagen na ontvangst van de vraag.

Bij ontstentenis van overeenstemming tussen de partijen wordt het geschil onmiddellijk voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Nationaal paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

In geval van niet bevinding legt de meest gerede partij het geschil voor aan de arbeidsrechtbank van de uitbatingsplaats van de onderneming.

Artikel 9. - De ondertekenende werknemersorganisaties stellen zich op het vlak van de onderneming akkoord over de aanwijzing of de verkiezing van de syndicale afvaardiging.

In geval van aanwijzing stellen ze zich onderling akkoord over de verdeling van de mandaten.

In geval van verkiezing stellen zij zich onderling akkoord over de voorwaarden van kiesrecht, de modaliteiten van stemming en de regelen welke moeten gevolgd voor de toewijzing van de mandaten.

IV. - Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 10. -

- a. Bij hun aanwijzing of verkiezing moeten de syndicale afgevaardigden aan volgende voorwaarden voldoen :
 - in regel zijn met vigerende wetgeving inzake de tewerkstelling ;
 - ten minste 21 jaar zijn op de tijdstip van de verkiezing of de aanwijzing , behoudens voor de afgevaardigde van de jonge werklieden, die minstens 19 jaar moet zijn en niet ouder dan 25 jaar mag zijn ;
 - ten minste sedert 1 jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld;
 - aangesloten zijn bij de werknemersorganisatie welke de kandidatuur voordraagt ;
 - niet in opzeggingstermijn vertoeven.
- b. De syndicale afgevaardigden genieten van de normale voordelen en de bevorderingen van de catégorie werklieden waartoe zij behoren.

V. - Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 11. - De leden van de syndicale afvaardiging worden aangewezen of verkozen voor de période tussen twee sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten.

De mandaten worden stilzwijgend verlengd voor een nieuwe période.

Het eerste mandaat loopt ten minste tot de volgende sociale verkiezingen;

De vervanging van een vrijgekomen gewoon mandaat, bij ontstentenis van een plaatsvervanger, gebeurt door de betrokken werknemersorganisatie volgens de procédure voorzien in artikel 8 en dit ter beëindiging van het mandaat.

Artikel 12. - Het mandaat van syndicaal afgevaardigde eindigt :

1. bij het verstrijken ervan;
2. door ontslag als syndicaal afgevaardigde;
3. in geval van ontheffing door de werknemersorganisatie welke hem heeft aangewezen of doen verkiezen;
4. wegens vertrek uit dienst in de technische bedrijfseenheid;
5. wegens het overgaan van de catégorie "werklieden" naar de catégorie "bedienden". Worden als bedienden beschouwd, diegenen waarvan de effectieve functies door de wet en/of de rechtspraak zijn erkend als van overwegend intellectuele aard;

- C4
6. van zodra het mandaat van de afgevaardigde van de jonge **werklieden** verstrijkt;
 7. bij het bereiken van de normale pensioengerechtigde **leeftijd**;
 8. wegens handelingen, onverenigbaar met het **uitoefenen** van het mandaat;

VI. - Bescherming van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden

Artikel 13. -

1. De leden van de syndicale afvaardiging **mogen niet worden** ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.
De werkgever die **voornemens** is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, **verwittigt** vooraf door **alle** middelen de syndicale afvaardiging evenals de **werknemers-** organisatie welke de **kandidatuur** van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.
Deze kennisgeving wordt aan de betrokken werknemersorganisatie bevestigd bij middel van een aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.
2. De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de période van zeven dagen neemt aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.
3. Het uitblijven van dit aangetekend schrijven **binnen** de vastgestelde termijn moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.
4. Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede **partij** de **mogelijkheid** het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Nationaal paritair comité voor de **scheikundige** nijverheid of aan de bemiddeling van de voorzitter van dit paritair comité voor te leggen.

De maatregel tot ontslag **mag** niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procédure.
5. Indien het verzoeningsbureau **tot geen unaniem aanvaardbare** beslissing is **kunnen** komen binnen dertig dagen na de aanvraag om **tussenbeide** te komen, wordt het geschil **betreffende** de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden **ingeroepen** om het ontslag te rechtvaardigen, aan de **arbeidsrechtbank** voorgelegd.
6. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden worden de syndicale afvaardiging en de betrokken werknemersorganisatie daarvan vooraf op de hoogte gesteld, voor zover de wettelijke **termijnen** kunnen worden geëerbiedigd.
7. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen :
 - wanneer hij een syndicale afgevaardigde ontslaat zonder de hierboven uiteengezette procédure na te leven ;

- wanneer op het einde van deze procédure, de geldigheid van de redenen tot ontslag, rekening houdend met de bepaling van punt 1, lid 1, van dit artikel, door het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank niet wordt erkend en voor zover de werkgever de syndicale afgevaardigde heeft ontslagen ;
- wanneer de werkgever een afgevaardigde wegens dringende reden heeft ontslagen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard ;
- wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever, erkend door de arbeidsrechtbank, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding, inbegrepen de opzeggingsvergoedingen verschuldigd krachtensde artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is gelijk aan de brutobezoldiging van twee jaar.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en ten gevolge van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

VII. - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 14. - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen ;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van cao's of akkoorden in de onderneming zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de cao's of akkoorden welke op andere vlakken zijn gesloten ;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de cao's, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomst;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald bij artikelen 2 tot en met 5.

Artikel 15. -

- a. Elke individuele of collectieve klacht wordt ingediend volgens de gewone hiërarchische weg bij het ondernemingshoofd of bij zijn vertegenwoordiger, door de betrokken werkman of werklieden, eventueel vergezeld door een lid van de syndicale afvaardiging.
- 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 welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

- c. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord door het **ondernemingshoofd** of door zijn vertegenwoordiger **naar** aanleiding van iedere **betwisting** betreffende :
 - de niet-naleving van de algemene **beginselen** bepaald in deze cao;
 - de toepassing van de sociale wetgeving, van de arbeidsreglementen van de **onderneming**, van de cao's en van de individuele **arbeidsovereenkomsten**;
 - de toepassing op de werklieden van de onderneming van de **lonen** en de regelen van de beroepsclassificatie **binnen** het kader van de van **kracht zijnde wettelijke** of conventionele bepalingen.

Artikel 16. - Ten einde de in artikel 15 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden **kunnen wijzigen**, met **uitzondering** van inlichtingen van individuele aard.

Zij moet inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de cao's of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

VIII. - Uitoefening van het mandaat van **syndicaal** afgevaardigde

Artikel 17. -

- a. De leden van de syndicale afvaardiging **beschikken** over de nodige tijd en faciliteiten voor de collectieve of individuele uitvoering van hun syndicale **opdrachten** en activiteiten, voorzien in deze cao.
- b. De syndicale afgevaardigden kunnen, naar gelang van de omstandigheden en met het **akkoord** van de werkgever, een voorbereidende vergadering houden voor de belangrijke problemen welke met de werkgever moeten worden behandeld.

De hiertoe nodige tijd wordt per **geval** met de werkgever overeengekomen. Indien de werkgever hiermee niet kan **instemmen**, moet hij zijn beslissing motiveren.

- c. Ten einde de syndicale afvaardiging in de **gelegenheid** te stellen haar opdracht passend te vervullen, beschikt zij, naar gelang van de omstandigheden, over een lokaal.
- d. De syndicale afgevaardigden die voor de uitoefening van hun opdracht hun arbeidsplaats moeten verlaten zijn **verplicht** hun **rechtstreekse chef** hiervan te **verwittigen**.

externe syndicale opdrachten :

- e. In de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat wordt een pool samengesteld, op basis van 1,5 dag per jaar, per gewone en per plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde, met het oog op externe syndicale opdrachten.

Van deze dagen, samengesteld in pool, worden maximum twee dagen per jaar per effectief mandaat bezoldigd; deze dagen kunnen door de gewone en/of plaatsvervangende syndicale afgevaardigden benut worden, indien de noodzakelijkheid van de dienst het toelaat.

Het verzoek tot opname van deze dagen wordt ingediend door een vakorganisatie die deze cao heeft ondertekend en wordt gemotiveerd.

De werkgever dient een eventuele weigering te motiveren.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan bestaande gunstiger gebruiken op het vlak van de ondernemingen of de sub-sectoren.

IX. - Vergoeding van de opdrachten van de syndicale afgevaardigde

Artikel 18. -

a. Opdrachten van de syndicale afgevaardigde binnen de onderneming zelf :

1. Wanneer de syndicale afgevaardigde zijn opdracht vervult tijdens zijn normale dagtaak, wordt de hieraan bestede tijd vergoed als normale arbeidsprestaties, dit wil zeggen dat hij het loon ontvangt dat hij normaal zou hebben ontvangen indien hij had gewerkt;
2. Wanneer er vergaderingen met de directie plaatsvinden buiten de normale dagtaak, wordt de syndicale afgevaardigde hiervoor vergoed volgens zijn basisloon, met uitsluiting van iedere toeslag.

De normale verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigde (van verblijf- tot vergaderingsplaats) voor het bijwonen van vergaderingen bijeengeroepen door de werkgever buiten het normale uurrooster, worden door de werkgever terugbetaald op basis van de regeling inzake verplaatsingskosten welke gewoonlijk in de onderneming wordt toegepast.

b. Opdrachten van de syndicale afgevaardigde in het paritair comité of het verzoeningsorgaan :

1. De syndicale afgevaardigde die deelneemt aan officiële vergaderingen van het paritair comité of van zijn verzoeningsorganen mag geen loonverlies lijden wegens zijn afwezigheid op het werk.
2. Voor de vergaderingstijd welke valt buiten het normale uurrooster van de syndicale afgevaardigde, wordt deze laatste vergoed volgens zijn basisuurloon, zoals voorzien in artikel 18, a , 2°.

X. - Informatie en consultatie van het werkliedenpersoneel

Artikel 19. -

- a. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor de werklieden zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn. Zonder te raken aan de voormelde principes worden de uitvoeringsmodaliteiten op het vlak van de ondernemingen bepaald.

- b. Voorlichtingsvergaderingen welke door de syndicale afvaardiging worden belegd voor alle of een deel van de personeelsleden mogen worden gehouden tijdens de rusttijden.

In uitzonderlijke gevallen, wanneer een welomschreven en dringende mededeling aan het personeel moet worden gedaan, kan de vergadering nochtans met voorafgaande instemming van de werkgever gedurende een voor ieder geval vooraf te bepalen tijd worden voortgezet tijdens de werkuren.

- c. Ter gelegenheid van het sluiten van cao's op het vlak van de onderneming of op het regionaal vlak voor zover de onderneming is gebonden door een regionale cao voor de scheikundige nijverheid, kunnen, mits voorafgaande instemming van de werkgever, door de syndicale afvaardiging, eventueel in aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers, voorlichtingsvergaderingen voor de werklieden worden belegd. Bij weigering moet de werkgever zijn beslissing motiveren;

XI. - Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Artikel 20. - Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend, in de artikelen 4 tot en met 7 en 11 van de cao gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en cao's betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad van 25 november 1972), betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

XII. - Procédure in geval van geschil tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging

Artikel 21. - Indien in het vlak van de onderneming een meningsverschil ontstaat of dreigt te ontstaan tussen de werkgever en de werklieden, moeten hetzijde werkgever, hetzijde werklieden een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun respectieve organisaties om op dit niveau de zaak verder te onderzoeken.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt, doet de meest gereede partij een beroep op de verzoeningsinstantie van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

14

Artikel 21 bis. - In geval van een in notulen bevestigde mislukking van de verzoeningsprocedure, voorzien in artikel 21, tweede lid, moet, aan de werkgever in geval van staking, aande werklieden en aan de syndicale afvaardiging in geval van "lock-out", een aanzegging van staking of "lock-out" worden betekend. De aanzeggingstermijn bedraagt zeven kalenderdagen en gaat in op de dag van de betekening bij een ter post aangetekende brief, waarbij de poststempel als bewijs geldt of op de dag waarop de aanzegging van hand to hand tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd.

De aanzeggingstermijn, voorzien in het eerste lid, kan worden verlengd, mits de betrokken partijen akkoord gaan. Op straf van nietigheid moet dit akkoord de duur van de verlenging vermelden.

Artikel 21 ter. - De betrokken partijen verbinden zich ertoe niet over te gaan tot een staking- of "lock-out"-actie voor het verstrijken van de in artikel 21 bis vastgestelde aanzeggingstermijn.

De ondertekenende organisaties stellen allés in het werk om de verzoeningsprocedure, zoals bepaald in de artikelen 21, 21 bis, en 21 ter, na te leven.

XIII. - Geldigheid

Artikel 22. - Deze cao wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de cao houdende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 26 mei 1993 in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (k.b. 3.12.93, b.s. 27.1.94) gewijzigd door artikel 13 van de cao van 25 januari 1995 (k.b. 23.6.95, b.s. 26.8.95). Zij treedt in werking op 1 januari 1999.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

De partij welke het initiatief neemt tot de opzegging, verbindt zich ertoe de redenen van haar beslissing bekend te maken en onmiddellijk voorstellen tot wijziging van het statuut in te dienen. De ondertekenaars verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen een maand na de ontvangst ervan in het Nationaal paritair comité voor de scheikundige nijverheid te bespreken.

Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.