

*Convention collective de travail du 24 juillet 2003 relative au statut de la délégation syndicale*

**Chapitre I - Champ d'application**

Article 1 § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers masculins et féminins.

**Chapitre II - Principes généraux.**

Art. 2. Les entreprises visées à l'article 6 reconnaissent à leurs ouvriers affiliés à une des organisations de travailleurs signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale, dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

Art. 3. Les chefs d'entreprises s'engagent à recevoir la délégation syndicale des ouvriers. Ils n'exerceront aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et ils ne consentiront pas d'autres prérogatives aux ouvriers non syndiqués qu'aux ouvriers syndiqués.

Art. 4. Les parties signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- a) de faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) de respecter la législation sociale, le règlement de travail et les conventions collectives de travail ;
- c) de conjuguer leurs efforts en vue de créer de bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Art. 5. Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui seraient contraires à l'esprit de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et de la présente convention collective de travail.

**Chapitre III - Institution et composition de la délégation syndicale "ouvriers".**

Art. 6. Une délégation syndicale peut être instituée dans les entreprises occupant 25 travailleurs.

Dans les entreprises occupant entre 20 et 75 ouvriers, au moins la moitié des ouvriers doivent être affiliés à une des organisations représentatives de travailleurs.

Dans les entreprises occupant plus de 75 ouvriers, au moins 1/3 des ouvriers doivent être affiliés à une des organisations représentatives de travailleurs.

Le seuil de 25 travailleurs est calculé au moyen de l'emploi moyen des travailleurs et travailleurs-intérimaires des quatre derniers trimestres qui précèdent la demande d'installation

de la délégation syndicale et en fonction du nombre de jours de travail que chaque travailleur ou travailleur intérimaire a été en service au cours de l'année de référence.

L'emploi est calculé en équivalent temps plein, un travailleur à temps partiel occupé avec un régime de 75% ou plus comptant pour un temps plein et un travailleur à temps partiel occupé avec un régime de moins de 75% comptant pour un mi-temps.

Les malades de longue durée, à savoir les travailleurs malades depuis plus de 3 mois, et les travailleurs en interruption complète de carrière, ne comptent pas dans ce calcul.

Dans la présente convention collective de travail, on entend par "entreprise" l'unité technique d'exploitation, au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Art. 7. La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être faite par lettre recommandée aux chefs d'entreprises par au moins une des organisations de travailleurs, après concertation avec les autres organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire. Copie de la demande sera transmise aux organisations représentatives d'employeurs qui siègent à la commission paritaire.

Dans la demande, il doit être déclaré que le nombre de syndiqués atteint le niveau prévu à l'article 6.

En cas de désaccord entre les organisations de travailleurs et les entreprises, il est fait appel au président de la Commission paritaire, afin que soit vérifié le nombre d'ouvriers syndiqués.

Art. 8. Le nombre de mandats s'élève, en fonction du nombre d'ouvriers de l'entreprise, indépendamment du nombre total de travailleurs :

- 20 à 75 ouvriers: 2 délégués
- 76 à 150 ouvriers: 3 délégués
- 151 à 300 ouvriers: 4 délégués
- 301 à 500 ouvriers: 5 délégués
- 501 à 1000 ouvriers: 6 délégués
- 1001 à 2000 ouvriers: 8 délégués
- 2001 ouvriers et plus: 10 délégués

Art. 9. § 1. Dans les entreprises occupant entre 20 et 30 ouvriers, la délégation syndicale est exclusivement composée de délégués effectifs.

Dans les entreprises occupant plus de 30 ouvriers, la délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

§ 2. En dérogation aux dispositions du paragraphe 1, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits « frais » de consommation immédiate à très court délai de conservation et salons de consommation annexés à une pâtisserie.

Dans les entreprises occupant entre 20 et 39 ouvriers, la délégation syndicale est exclusivement composée de délégués effectifs.

b

Dans les entreprises occupant plus de 39 ouvriers, la délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs

Art. 10. Le nombre de mandats est déterminé sur base du nombre d'ouvriers ( à temps plein et à temps partiel, exprimés en têtes) qui sont en service de l'entreprise ou moment de la demande d'installation d'une délégation syndicale ou au moment de la révision du nombre de mandats.

Les malades de longue durée, à savoir les ouvriers malades depuis plus de 3 mois, et les ouvriers en interruption complète de carrière, ne comptent pas dans ce calcul.

Le nombre de mandats est fixé en principe tous les quatre ans, endéans les six mois qui suivent la clôture des élections sociales. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'instauration d'une délégation peut toutefois se faire à tout moment.

En cas de contestation au sujet du nombre d'ouvriers occupés dans une entreprise, il est fait appel à l'intervention du président de la Commission paritaire.

Art. 11. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les ouvriers doivent répondre aux conditions suivantes :

- a) être de nationalité belge ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, ou titulaire d'un permis de travail A;
- b) être âgés de 18 ans accomplis;
- c) avoir travaillé en qualité d'ouvrier depuis au moins trois ans et compter au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;
- d) ne pas être en période de préavis au moment de sa présentation;
- e) être affiliés à l'une des organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.

Art. 12. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs, compte tenu de 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.

Art. 13. Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire pour la désignation, dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de délégués qu'elle doit comporter et du nombre qui revient à chaque organisation de travailleurs représentée, en fonction de l'effectif de ses affiliés.

Les organisations de travailleurs qui à cet effet, après un deuxième rappel du président de la Commission paritaire, font défaut ou ne peuvent présenter les documents nécessaires, sont présumées ne pas proposer de candidats.

Les organisations de travailleurs signataires communiquent au chef d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants proposés, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la demande prévue à l'article 7.

Art. 14. Les délégués suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un délégué décédé, démissionnaire, ou ne remplissant plus les conditions fixées à l'article 11, ou dont le mandat est venu à expiration suivant les dispositions prévues à l'article 24.

Ils peuvent également siéger en remplacement d'un délégué effectif avec l'accord de celui-ci.

Art. 15. Le chef d'entreprise peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

Dans le premier cas, le chef d'entreprise fait connaître aux organisations des travailleurs en cause les motifs d'opposition, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 13, troisième alinéa.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la Commission paritaire qui avisera après avoir entendu les parties éventuellement assistées de leur conseil.

Art. 16. Chaque organisation de travailleurs pourvoira en temps utile, et selon les modalités prévues aux articles 13 et 15 du présent statut, au remplacement des délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions.

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

Art. 17. La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres, conjointement avec les secrétaires syndicaux régionaux :

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

Art. 18. La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires, créés ou à créer au niveau de l'entreprise par une disposition légale ou réglementaire, notamment le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail

b

Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes, et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les ouvriers.

Art. 19. 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.

Art. 20. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical.

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

Art. 21. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 19 et 20 ci-dessus, 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 de caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail 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 des règles de classification professionnelle.

Art. 22. Le chef d'entreprise ou son représentant reçoit la délégation syndicale, au plus tard dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande.

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

Art. 23. Le mandat des délégués syndicaux a une durée de quatre ans; il est renouvelable par tacite reconduction, pour autant que les conditions prévues au chapitre III de la présente convention collective de travail soient toujours remplies.

Art. 24. Le mandat de délégué syndical prend fin :

- a) sauf tacite reconduction, à son expiration normale;
- b) par démission du délégué, signifiée par écrit;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
- d) par transfert d'une unité technique d'exploitation à une autre;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation de travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation;
- f) lorsque son mandat lui est retiré par son organisation de travailleurs.

Dans le cas visé au d) ci-dessus, l'intéressé bénéficie néanmoins, à partir de la date de son transfert, de la période de protection prévue aux articles 26 à 28 du présent statut.

Dans les cas visés au e) et f) ci-dessus, l'organisation de travailleurs intéressée avertit le chef d'entreprise, par lettre recommandée, et propose le suppléant s'il y a lieu, en suivant la procédure prévue aux articles 12 à 15 du présent statut.

Art. 25. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 26. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, doit en informer préalablement la délégation syndicale, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée, produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs concernée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de 7 jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

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; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par le chef d'entreprise pour justifier le licenciement peut être soumis au Tribunal du Travail.

Art. 27. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 28. Une indemnité forfaitaire est due par le chef d'entreprise dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard des dispositions de l'article 26, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail;
3. si le chef d'entreprise a licencié le délégué pour motif grave 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, un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale au salaire normal d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie d'une indemnité prévue par le 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 aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel

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

Art. 29. La délégation syndicale est reçue, suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son représentant.

Art. 30. La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales du travail.

Art. 31. Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail, et est rétribué au salaire normal.

Art. 32. Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec le chef d'entreprise et rémunéré comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions ou activités syndicales dans l'entreprise, prévues par le présent statut.

En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable le chef d'entreprise et veiller, de commun accord avec lui, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

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

Art. 33. La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir au sein 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 32, alinéa premier.

## **Chapitre VII - Information et consultation du personnel.**

Art. 34. La délégation syndicale peut, sans que cela ne perturbe l'organisation du travail, notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles aux ouvriers. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical, se rapporter à l'entreprise et, si elles sont faites par écrit, être portées préalablement à la connaissance du chef d'entreprise.

b

Sur demande motivée à introduire 48 heures auparavant par la délégation syndicale et moyennant l'accord du chef d'entreprise, des réunions d'information aux ouvriers de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

Ces réunions d'information doivent porter sur des points bien déterminés et se limiter au personnel concerné.

L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des ouvriers de l'entreprise.

### **Chapitre VIII - Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence du conseil d'entreprise.**

Art. 35. Par dérogation à l'article 18, la délégation syndicale peut en cas d'inexistence du conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4 à 7 et 11 de la section 1, chapitre II de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclues au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972, publié au "Moniteur belge" du 25 novembre 1972.

### **Chapitre IX - Intervention des représentants permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs.**

Art. 36. Lorsqu'un différend surgit dans l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Art. 37. Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec le chef d'entreprise pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations de travailleurs pour continuer l'examen de l'affaire.

Dans cette éventualité, le chef d'entreprise peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Art. 38. Après épuisement de tous les moyens de négociation, les parties peuvent porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire.

Art. 39. Tout recours au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire.

Art. 40. Un préavis de grève ne peut être déposé que par une organisation de travailleurs, par écrit et après que le bureau de conciliation se soit prononcé.

Art. 41. Le préavis de grève ou de lock-out a une durée d'au moins deux semaines lorsqu'il concerne un secteur, et d'une semaine lorsqu'il concerne une entreprise. Il prend cours le lundi qui suit la semaine durant laquelle il a été déposé.



## Chapitre X - Validité

Art. 42. § 1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et elle remplace la convention collective du 19 décembre 1979, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire relative au statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par Arrêté royal du 6 octobre 1980 (Moniteur belge du 3 décembre 1980).

§ 2. En dérogation aux dispositions du § 1, la présente convention collective de travail entre en vigueur le 31 décembre 2006 pour les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits « frais » de consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie. Jusqu'à cette date, la convention collective de travail du 19 décembre 1979 susmentionnée reste d'application pour ces entreprises et elle sera remplacée par après aussi pour ces entreprises par la présente convention collective de travail.

§ 3. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie alimentaire et aux organisations y représentées.

Art. 43. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y compris la durée du temps de la dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ni au lock-out, sans avoir recouru aux dispositions prévues au chapitre IX.

Art. 44. Les cas spéciaux ou non prévus sont examinés par une commission restreinte de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, qui en fera rapport à la Commission.

Art. 45. D'autres conventions au niveau de l'entreprise restent possibles.

24-07-2003

29-07-2003

Paritair comité voor de voedingsnijverheid

67028 100/118

B

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juli 2003 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging*

### **Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

Art. 1 § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de voedingsnijverheid.

§ 1. Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

### **Hoofdstuk II - Algemene principes.**

Art. 2. De in artikel 6 bepaalde ondernemingen kennen aan hun arbeiders die lid zijn van één van de ondertekenende werknemersorganisaties het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging, waarvan het statuut bepaald wordt door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De ondernemingshoofden verbinden zich ertoe de syndicale afvaardiging van de arbeiders te ontvangen. Zij zullen geen enkele druk uitoefenen op het personeel om hen te beletten zich aan te sluiten bij een vakvereniging en zullen de niet-georganiseerde arbeiders geen andere voorrechten verlenen dan de georganiseerde arbeiders.

Art. 4. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe hun leden aan te bevelen :

- a) blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;
- b) de sociale wetgeving, het arbeidsreglement en de collectieve arbeidsovereenkomsten na te leven;
- c) hun inspanningen te bundelen met het oog op het scheppen van goede sociale verhoudingen in de onderneming.

Art. 5. De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, door eerbiediging van de vrijheid van vereniging, er over te waken dat hun leden uit hun syndicale propaganda de methodes zouden weren die in tegenstrijd zijn met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Hoofdstuk III - Instelling en samenstelling van de syndicale afvaardiging "arbeiders".**

Art. 6. Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in de ondernemingen die 25 werknemers tewerk stellen.

In de ondernemingen die tussen de 20 en 75 arbeiders tewerkstellen, dient minstens de helft van de arbeiders aangesloten te zijn bij een van de representatieve werknemersorganisaties.

In de ondernemingen die meer dan 75 arbeiders tewerkstellen, dient minstens 1/3 van de

arbeiders aangesloten te zijn bij een van de representatieve werknemersorganisaties.

De drempel van 25 werknemers wordt berekend aan de hand van de gemiddelde tewerkstelling van werknemers en interim-werknemers over de vier laatste trimesters die de aanvraag tot instelling van de vakbondsafvaardiging voorafgaan en dat in functie van het aantal werkdagen dat elke werknemer of interim-werknemer in de loop van het referentiejaar in dienst is geweest.

De tewerkstelling wordt berekend in voltijds equivalenten, waarbij een deeltijdse werknemer met een uurregeling van 75% of meer voor een voltijdse telt en een werknemer met een uurregeling van minder dan 75% voor een halftijdse telt.

Langdurige zieken, dit zijn de werknemers die meer dan 3 maanden ziek zijn en werknemers in volledige onderbreking van hun prestaties tellen niet mee in deze berekening.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaat men onder "onderneming" de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Art. 7. De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet per aangetekende brief ingediend worden bij de ondernemingshoofden door minstens één werknemersorganisatie, na overleg met de andere werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité. Kopie van de aanvraag dient bezorgd te worden aan de representatieve werkgeversorganisaties die in het paritair comité zetelen.

In de aanvraag moet verklaard worden, dat het aantal georganiseerden het niveau bereikt, voorzien bij artikel 6.

Ingeval er geen akkoord bestaat tussen de werknemersorganisaties en de ondernemingen doet men beroep op de voorzitter van het Paritair Comité teneinde het aantal georganiseerde arbeiders na te gaan.

Art. 8. Het aantal mandaten bedraagt, in functie van het aantal arbeiders van de onderneming, ongeacht het totaal aantal werknemers:

- 20 à 75 arbeiders: 2 afgevaardigden
- 76 à 150 arbeiders: 3 afgevaardigden
- 151 à 300 arbeiders: 4 afgevaardigden
- 301 à 500 arbeiders: 5 afgevaardigden
- 501 à 1000 arbeiders: 6 afgevaardigden
- 1001 à 2000 arbeiders: 8 afgevaardigden
- 2001 en meer arbeiders: 10 afgevaardigden.

Art. 9. § 1. In de ondernemingen die tussen de 20 en 30 arbeiders tewerkstellen, is de syndicale afvaardiging uitsluitend samengesteld uit effectieve afgevaardigden.

In de ondernemingen die meer dan 30 arbeiders tewerkstellen, is de syndicale afvaardiging samengesteld uit effectieve afgevaardigden en uit plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangers als effectieven.

§ 2. In afwijking op de bepalingen in paragraaf 1, gelden de bepalingen uit deze paragraaf

0

voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij.

In de ondernemingen die tussen de 20 en 39 arbeiders tewerkstellen, is de syndicale afvaardiging uitsluitend samengesteld uit effectieve afgevaardigden.

In de ondernemingen die meer dan 39 arbeiders tewerkstellen, is de syndicale afvaardiging samengesteld uit effectieve afgevaardigden en uit plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangers als effectieven.

Art. 10. Het aantal mandaten wordt bepaald op basis van het aantal arbeiders (voltijdsen en deeltijdsen, in hoofden uitgedrukt) in dienst van de onderneming op het ogenblik van de aanvraag tot instelling van de syndicale afvaardiging of van de herziening van het aantal mandaten.

Langdurige zieken, dit zijn de arbeiders die meer dan 3 maanden ziek zijn en arbeiders in volledige onderbreking van hun prestaties tellen niet mee in deze berekening.

Het aantal mandaten wordt in principe per 4 jaar vastgesteld, binnen de zes maanden na het afsluiten van de sociale verkiezingen. In ondernemingen zonder syndicale afvaardiging kan de instelling van een afvaardiging evenwel op elk ogenblik gebeuren.

In geval van betwisting omtrent het aantal arbeiders tewerkgesteld in een onderneming, wordt beroep gedaan op de tussenkomst van de voorzitter van het Paritair Comité.

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

- a) van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie zijn, of houder van een arbeidsvergunning A;
- b) de leeftijd van ten volle 18 jaar bereikt hebben;
- c) sedert minstens drie jaren als arbeider gewerkt hebben en minstens twaalf opeenvolgende maanden aanwezigheid tellen in de onderneming;
- d) niet in opzeggingstermijn zijn op het ogenblik van de aanwijzing;
- e) aangesloten zijn bij één der ondertekenende werknemersorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 12. De syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisaties aangeduid, rekening houdend met het gezag waarover zijn moeten beschikken bij de uitoefening van hun delicate functies en met hun bevoegdheid die een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

Art. 13. De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe zich onderling akkoord te stellen, eventueel door beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor de aanwijzing in de ondernemingen van een

gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal afgevaardigden dat zij moeten omvatten en van het aan iedere vertegenwoordigde werknemersorganisatie toekomend aantal in verhouding tot zijn aantal aangesloten leden.

De werknemersorganisaties die te dien einde, na een tweede oproep door de voorzitter van het Paritair Comité, verstek laten gaan of de nodige documenten niet kunnen voorleggen, worden geacht geen kandidaten voor te dragen.

De ondertekenende werknemersorganisaties maken aan het ondernemingshoofd een lijst over van de voorgestelde effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden en dit ten laatste binnen 30 dagen die volgen op de aanvraag voorzien bij artikel 7.

Art. 14. De plaatsvervangende afgevaardigden worden geroepen om te zetelen in vervanging van een overleden, een ontslagnemend lid, of een lid dat de voorwaarden, vastgesteld bij artikel 11, niet meer vervult, of waarvan het mandaat beëindigd is krachtens de bepalingen voorzien bij artikel 24.

Zij kunnen eveneens zetelen in vervanging van een effectief lid met instemming van deze laatste.

Art. 15. Het ondernemingshoofd mag zich steeds verzetten, uit hoofde van ernstige redenen, tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde.

In het eerste geval laat het ondernemingshoofd aan de werknemersorganisaties de reden kennen van zijn verzet en dit binnen de veertien werkdagen die volgen op de mededeling van de lijst voorzien bij alinea drie van artikel 13.

In geval tussen de partijen geen akkoord bereikt wordt, wordt de zaak aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorgelegd dat terzake zal adviseren na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

Art. 16. Iedere werknemersorganisatie zal tijdig en dit volgens de modaliteiten voorzien bij de artikelen 13 en 15 van dit statuut, voorzien in de vervanging van de afgevaardigden die hun functies stopzetten.

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

Art. 17. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer, samen met deze van de gewestelijke vakbondssecretarissen, betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten op andere vlakken;
3. de toepassing, in de onderneming, van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. het eerbiedigen van de algemene principes, vastgelegd bij de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad,

6

betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;

5. het arbeidstempo en -ritme.

Art. 18. De syndicale afvaardiging is niet bevoegd kwesties te behandelen die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire organen die op het vlak van de onderneming opgericht zijn of worden krachtens een wettelijke of reglementaire bepaling, namelijk de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Bovengenoemde afvaardiging mag evenwel waken over de oprichting en de werking van deze organismen, en over de toepassing van de beslissingen die deze voor de arbeiders zouden genomen hebben.

Art. 19. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen, naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van collectieve aard, die in de onderneming voorkomt. Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

Art. 20. Iedere individuele klacht wordt door de betrokken arbeider, op zijn aanvraag bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard, die niet langs deze weg konden opgelost worden.

Art. 21. Teneinde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen 19 en 20 hierboven te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd ingelicht worden over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt met name ingelicht over de wijzigingen die voortspruiten uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard, die in de individuele contracten voorkomen en in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op het gedrag van de bezoldiging en de regels van de beroepclassificatie.

Art. 22. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste binnen de acht dagen die volgen op het indienen van de aanvraag.

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

Art. 23. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar; het is stilzwijgend hernieuwbaar, voor zover de voorwaarden voorzien bij hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst nog steeds vervuld zijn.

Art. 24. Het mandaat van syndicaal afgevaardigde neemt een einde :

- a) behoudens stilzwijgende hernieuwing, bij zijn normale verstrijking;

- b
- b) bij schriftelijk betekend ontslag van de afgevaardigde;
  - c) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
  - d) door overplaatsing van de ene technische bedrijfseenheid naar een andere;
  - e) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
  - f) wanneer zijn mandaat hem door zijn werknemersorganisatie wordt ontnomen.

In het geval bedoeld onder d) hierboven, geniet de betrokkene nochtans, vanaf de datum van zijn overplaatsing, van de beschermingsperiode voorzien bij de artikelen 26 tot 28 van dit statuut.

In de gevallen bedoeld onder e) en f) hierboven, verwittigt de betrokken werknemersorganisatie het ondernemingshoofd per aangetekend schrijven en stelt indien nodig de plaatsvervanger voor met inachtneming van de procedure voorzien bij de artikelen 12 tot 15 van dit statuut.

*Art. 25.* Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot speciale voordelen voor degene die het uitoefent. Dit betekent dat de syndicale afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders waartoe zij behoren.

*Art. 26.* De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet afgedankt worden om redenen die verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en die stroken met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde af te danken om welke reden ook, dringende reden uitgezonderd, moet hiervan de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk in kennis stellen evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde ingediend heeft. Deze kennisgeving wordt betekend per aangetekend schrijven dat slechts van kracht wordt op de derde dag na de afgifte ter post.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om zijn gemotiveerde weigering voor het erkennen van de geldigheid van het voorgenomen ontslag te betekenen.

Deze betekening gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag dat het schrijven toegezonden door de werkgever, van kracht wordt.

De ontstentenis van reactie vanwege de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het de meest gerede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité; de uitvoering van de afdankingsmaatregel mag tijdens de duur van de procedure niet getroffen worden.

6

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen na het verzoek tot tussenkomst, mag het geschil inzake de geldigheid van de redenen door het ondernemingshoofd ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen, aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Art. 27. In geval van afdanking van een syndicaal afgevaardigde wegens dringende reden, wordt de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

Art. 28. Het ondernemingshoofd is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen :

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 26 hierboven;
2. indien, bij het einde van deze procedure de geldigheid van de ontslagredenen, tegenover de bepalingen van artikel 26, door het verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien het ondernemingshoofd de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van dringende reden en de Arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;
4. indien de arbeidsovereenkomst een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke verbreking van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het normale loon van één jaar, onverminderd de toepassing van artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde een vergoeding geniet voorzien bij hoofdstuk IV van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid en gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

## **Hoofdstuk VI - Uitoefeningsvoorwaarden van het mandaat van syndicale afgevaardigde.**

Art. 29. De syndicale afvaardiging wordt, naargelang de noodzaak, ontvangen door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger.

Art. 30. De syndicale afvaardiging, voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren.

Art. 31. De tijd die aan de vergaderingen van de syndicale afvaardiging met de werkgever besteed werd, wordt als arbeidsprestatie aanzien en wordt vergoed tegen het normale loon.

Art. 32. De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en mogelijkheden - te bepalen in gemeenschappelijk overleg met het ondernemingshoofd en bezoldigd als werktijd - om collectief of individueel de syndicale opdrachten of activiteiten in de onderneming uit te oefenen, voorzien door dit statuut.



In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk het ondernemingshoofd en waken er over in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten der onderneming niet in het gedrang brengt.

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

Art. 33. De syndicale afvaardiging mag, voor de voorbereiding van de vergaderingen met de werkgever, samenkomen binnen de onderneming, mits het voorafgaandelijk akkoord van de werkgever.

Deze voorbereidende vergaderingen worden beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten, zoals bedoeld bij artikel 32, eerste alinea.

### **Hoofdstuk VII - Voorlichting en raadpleging van het personeel.**

Art. 34. De syndicale afvaardiging mag, zonder dat hierdoor de werkorganisatie gestoord wordt, namelijk gedurende de rusturen, mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen aan de arbeiders verschaffen. Deze mededelingen moeten van beroeps- of syndicale aard zijn, verband houden met de onderneming en, indien zij schriftelijk gebeuren, voorafgaandelijk ter kennis gebracht worden van het ondernemingshoofd.

Mits gemotiveerde aanvraag, 48 uur op voorhand in te dienen door de syndicale afvaardiging en met het akkoord van het ondernemingshoofd, kunnen voorlichtingsvergaderingen voor de arbeiders van de onderneming ingericht worden door de syndicale afvaardiging op de plaats van de tewerkstelling en gedurende de werkuren.

Deze voorlichtingsvergaderingen moeten over welbepaald onderwerpen handelen en zich beperken tot het betrokken personeel.

De werkgever zal zijn akkoord hiervoor niet naar willekeur weigeren. Hij is er in het bijzonder toe gehouden dit te verlenen bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het geheel van de arbeiders der onderneming aanbelangen.

### **Hoofdstuk VIII - Taak van de syndicale afvaardiging wanneer geen ondernemingsraad bestaat.**

Art. 35. In afwijking op artikel 18, zal de syndicale afvaardiging, wanneer geen ondernemingsraad bestaat, de taak, rechten en opdrachten vervullen die aan deze raad toevertrouwd worden bij de artikelen 4 tot 7 en 11 van sectie 1, hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, bekendgemaakt in het "Belgisch Staatsblad" van 25 november 1972.

### **Hoofdstuk IX - Tussenkoms van de vrijgestelden der werknemers- en werkgeversorganisaties.**

Art. 36. Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan teneinde het geschil door onderhandeling te regelen.

Art. 37. Wanneer door tussenkomst van de syndicale afvaardiging geen vergelijk kan bekomen worden met het ondernemingshoofd voor het regelen van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelden van hun werknemersorganisaties teneinde deze zaak verder te onderzoeken.

In dit geval, kan het ondernemingshoofd zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsvereniging.

Art. 38. Nadat alle middelen tot onderhandelingen uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid brengen.

Art. 39. Ieder beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door bemiddeling van een lid van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid.

Art. 40. Een stakingsaanzegging mag slechts door een werknemersorganisatie gebeuren en dit schriftelijk, en nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

Art. 41. De stakings- of lock-outaanzeg bedraagt minstens twee weken wanneer het een sector betreft en één week wanneer het een onderneming betreft. Deze gaat in de maandag die volgt op de week gedurende dewelke deze werd ingediend.

## **Hoofdstuk X - Geldigheid**

Art. 42. § 1. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2003 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1979, gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid betreffende het Statuut van de syndicale afvaardiging, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 6 oktober 1980 (Belgisch Staatsblad van 3 december 1980).

§ 2. In afwijking op de bepalingen van § 1, treedt voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij, onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst in werking op 31 december 2006. Hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1979 blijft tot die datum van toepassing op deze ondernemingen en wordt nadien ook voor deze ondernemingen vervangen door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door elk der ondertekenende partijen mits een opzegging van zes maanden, gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

Art. 43. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzeggingstermijn, verbinden de partijen zich ertoe niet in staking noch tot een lock-

out over te gaan zonder te hebben gebruik gemaakt van de bepalingen voorzien in hoofdstuk IX.

Art. 44. Speciale of onvoorziene gevallen worden door het beperkt comité van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid onderzocht, dat hiervan verslag uitbrengt bij het Comité.

Art. 45. Andere overeenkomsten op ondernemingsvlak blijven mogelijk.