

12 -05- 2005

14 -06- 2005

75.050 160 118

Paritair Comité voor de  
voedingsnijverheidCommission paritaire de  
l'industrie alimentaire**SOCIALE DIALOOG****DIALOGUE SOCIAL****Collectieve arbeidsovereenkomst van  
27 april 2005 betreffende het statuut van de  
syndicale afvaardiging****Convention collective de travail du  
27 avril 2005 relative au statut de la  
délégation syndicale****Hoofdstuk I - Toepassingsgebied****Chapitre I - Champ d'application**

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

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

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

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

**Hoofdstuk II - Algemene principes.****Chapitre II - Principes généraux.**

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

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

- 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.

- 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. 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

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.

arbeidsovereenkomst.

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

Art. 6. § 1 Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in de ondernemingen die 25 werknemers tewerk stellen.

§2 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.

§ 3 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.

§ 4 In de periode van 1 juli 2005 tot 30 juni 2007 kan in de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen een syndicale delegatie slechts worden opgericht indien de helft van de arbeiders **daarom** vraagt.

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals bepaald in paragraaf 2.

De bepalingen uit deze paragraaf gelden niet voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor **onmiddellijke** consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een **banketbakkerij**.

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

Art. 6. § 1 Une délégation syndicale peut être instituée dans les entreprises occupant 25 travailleurs.

§ 2 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.

§ 3 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.

§ 4 Dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, une délégation syndicale peut être installée uniquement si la moitié des ouvriers le demande et ceci, pendant la période comprise entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2007.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé selon les modalités reprises dans le paragraphe 2.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas 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.

Paritairecommentaar

*De helft van de arbeiders = de helft van de arbeiders afgerond naar een hogere eenheid*

Art. 7.

§ 1 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.

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

§ 3 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.

§ 4 Gedurende de periode tussen 1 juli 2005 en 30 juni 2007 geldt voor de installatie van een syndicale delegatie in ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen volgende bepaling: gelijktijdig met de aanvraag tot instelling van een syndicale delegatie zoals bedoeld in paragraaf 1, dienen de werknemersorganisaties de namen van de kandidaat-syndicaal afgevaardigden in bij de voorzitter van het paritair comité.

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals bepaald in artikel 6 paragraaf 2.

De bepalingen uit deze paragraaf gelden niet voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij.

§ 5 Gedurende de periode tussen 1 juli 2005 en 30 juni 2007 geldt voor de installatie van een syndicale delegatie in ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen volgende bepaling: De werkgever beschikt over een termijn van 14 kalenderdagen om de installatie van een syndicale afvaardiging te betwisten. Deze termijn neemt een aanvang de eerste werkdag na het ontvangen van het aangetekend schrijven zoals bepaald in paragraaf 1 van dit artikel.

Commentaireparitaire

*La moitié des ouvriers = la moitié des ouvriers arrondie vers l'unité supérieure.*

Art. 7.

§ 1 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.

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

§ 3 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.

§ 4 Entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2007, l'installation d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, est soumise à la condition suivante: au moment de la demande d'installation d'une délégation syndicale comme repris dans le paragraphe 1, les syndicats déposent le nom des candidats auprès du président de la commission paritaire.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé selon les modalités reprises dans l'article 6 paragraphe 2.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas 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.

§ 5 La disposition suivante est applicable, pendant la période comprise entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2007, à l'installation d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs: L'employeur dispose d'une période de 14 jours calendrier pour contester l'installation d'une délégation syndicale. Cette période prend cours le premier jour ouvrable après la réception de la lettre recommandée comme prévu dans le premier paragraphe de cet article.

Indien de **werkgever** de installatie van de syndicale delegatie betwist, dan beschikt de **voorzitter** van het paritair comité beschikt over **15 werkdagen** om een **referendum** bij het arbeiderspersoneel te organiseren

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals bepaald in artikel 6 paragraaf 2.

De bepalingen uit deze paragraaf gelden niet voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij.

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 Gedurende de **periode** tussen 1 juli 2005 en 30 juni 2007 zal in afwijking op wat bepaald is in de eerste paragraaf in ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, de syndicale delegatie als volgt worden samengesteld : in de ondernemingen die tussen de 20 en 39 arbeiders tewerkstellen, is de syndicale afvaardiging uitsluitend samengesteld uit effectieve afgevaardigden.

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals bepaald in artikel 6 paragraaf 2.

De bepalingen uit deze paragraaf gelden niet voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij.

§ 3. In afwijking op de bepalingen in paragraaf 1, gelden de bepalingen uit deze paragraaf voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een

Si l'employeur conteste l'installation d'une délégation syndicale, le président de la commission paritaire dispose de 15 jours ouvrables pour organiser un référendum auprès du personnel ouvrier.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé selon les modalités dans l'article 6 paragrafe 2.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas 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.

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, la délégation syndicale présente dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, sera composée pendant la période située entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2007 de la façon suivante : dans les entreprises occupant entre 20 et 39 ouvriers, la délégation syndicale est exclusivement composée de délégués effectifs.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé selon les modalités dans l'article 6 paragrafe 2.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas 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.

§3. 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

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 **tussenkoms**t 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 voile 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.

consommation annexés à une pâtisserie.

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

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. 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 **alineá** 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

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

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, 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

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

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

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 **beroepenclassificatie**.

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 - Statu ut 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) 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.

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.



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 14 kalenderdagen 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 14 kalenderdagen 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.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een éénparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen na het verzoek tot tussenkomst, mag het geschil inzake de geldigheid van de redenen door het ondernemingshoofd

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 14 jours calendrier pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de 14 jours calendrier 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

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.

§ 1 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 bon 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.

§ 2 Gedurende de periode van 1 juli 2005 tot 30 juni 2007 geldt in ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen de volgende bepaling:

De kandidaten waarvan de namen werden neergelegd bij de voorzitter van het paritair comité en die geen syndicaal afgevaardigde worden, worden als volgt beschermd: zij ontvangen een vergoeding van 1 jaar loon indien zij worden ontslagen binnen de 2 jaar na de neerlegging van hun kandidatuur.

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.

§ 1 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.

§ 2 La disposition suivante est applicable, pendant la période comprise entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2007, aux entreprises occupant moins de 50 travailleurs :

les candidats dont le nom a été déposé auprès du président de la commission paritaire et qui ne deviennent pas délégués syndicaux, seront protégés comme suit : ils reçoivent un an de salaire en cas de licenciement endéans les 2 ans qui suivent la remise de leur candidature.

De drempel van 50 werknemers wordt berekend zoals bepaald in artikel 6 paragraaf 2.

De bepalingen uit deze paragraaf gelden niet voor de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij.

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**

Le seuil de 50 travailleurs est calculé selon les modalités dans l'article 6 paragraphe 2.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas 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.

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

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 - Tussenkomen 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 tussenkomen 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

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.

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

vrijgesteld 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 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2005 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepalingen. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juli 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid betreffende het Statuut van de syndicale afvaardiging, algemeen bindend bij Koninklijk Besluit van 1 oktober 2003 (Belgisch Staatsblad van 8 december 2003).

§ 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. De CAO van 19 december 1979 (KB 6 oktober 1980, BS 3 december 1980) blijft tot die datum van toepassing op deze ondernemingen en wordt nadien ook voor deze ondernemingen vervangen door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3 Zij 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.

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 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et est conclue pour une durée indéterminée, sauf disposition contraire. Elle remplace la convention collective du 24 juillet 2003, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire relative au statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par Arrêté royal du 1 octobre 2003 (Moniteur belge du 8 décembre 2003).

§ 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 (AR 6 octobre 1980, MB 3 décembre 1980) reste d'application pour ces entreprises et elle sera remplacée par après aussi pour ces entreprises par la présente convention collective de travail.

§3 Elle 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. 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 onvoorzienne 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.

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.