

**Paritair Comité voor de schoonmaak- en ont-
smettingsondernemingen**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003

Statuut van de syndicale afvaardigingen

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren welke gemiddeld 20 werklieden en werksters tewerkstellen.

Onverminderd de bevoegdheden van de Hoven en Rechtbanken, kunnen de betwistingen welke ontstaan wegens de aan bepalingen van dit artikel te geven interpretatie, door het paritair comité worden beslecht.

**Commission paritaire pour les entreprises de
nettoyage et de désinfection**

Convention collective de travail du 19 juin 2003

Statut des délégations syndicales

CHAPITRE Ier. Champs d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection qui occupent en moyenne au moins 20 ouvriers et ouvrières.

Sans préjudice à la compétence des Cours et Tribunaux, les contestations pouvant résulter de l'interprétation à donner aux dispositions du présent article peuvent être tranchées par la commission paritaire.

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR. N°
10 -07- 2003	09 -09- 2003	

67402 / 100 / 221

Rekening gehouden met de verscheidenheid van de feitelijke toestanden welke kunnen aangetroffen worden, betaamt het in elk geval te beoordelen of er wegens de eigenlijke structuren aanleiding toe bestaat in een syndicale afvaardiging te voorzien, waarin representatieve leden van de verschillende structuren der onderneming gegroepeerd zijn.

Compte tenu de la diversité des situations de fait susceptibles d'être rencontrées, il convient d'apprécier dans chaque cas si, en raison des structures effectivement présentes, il y a lieu de prévoir une délégation syndicale qui groupe des membres représentatifs des différentes structures de l'entreprise.

HOOFDSTUK II
Samenstelling van de afvaardiging

CHAPITRE II.
Composition de la délégation

Art. 2. Het aantal syndicale afgevaardigden wordt als volgt vastgesteld :

Art. 2. Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

van 20 tot 40 werklieden(sters) : 1 tot 2 afgevaardigden;

de 20 à 40 ouvriers(ères) : 1 à 2 délégués;

van 41 tot 100 werklieden(sters) : 2 tot 4 afgevaardigden;

de 41 à 100 ouvriers(ères) : 2 à 4 délégués;

van 101 tot 250 werklieden(sters) : 4 tot 6 afgevaardigden;

de 101 à 250 ouvriers(ères) : de 4 à 6 délégués;

van 251 tot 400 werklieden(sters) : 6 tot 8 afgevaardigden;

de 251 à 400 ouvriers(ères) : de 6 à 8 délégués;

van 401 tot 1000 werklieden(sters) : 8 tot 10 afgevaardigden;

de 401 à 1000 ouvriers(ères) : de 8 à 10 délégués;

meer dan 1000 werklieden(sters) : 1 pct. van het werkliedenpersoneel.

plus de 1000 ouvriers(ères) : 1 p.c. du personnel ouvrier.

In het geval de vakverenigingen het onontbeerlijk oordelen om verscheidene syndicale afvaardigingen in de onderneming in te stellen verdelen zij het aantal syndicale afgevaardigden over deze laatsten.

Dans le cas où les organisations syndicales estiment qu'il est indispensable d'instaurer plusieurs délégations syndicales dans l'entreprise, elles répartissent entre ces dernières le nombre des délégués.

De grenzen en getallen, die hierboven vastgesteld worden, kunnen het voorwerp uitmaken van gunstiger akkoorden, gesloten op het vlak van de ondernemingen, rekening gehouden bijvoorbeeld met de geografische spreiding van de werven of de structuur van de onderneming.

Bij gebreke van akkoord, worden de betwiste gevallen ter verzoening voorgelegd aan het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen door de meest gereede partij.

De partijen verbinden er zich toe, bij deze verzoening, de oplossingen te zoeken die het best zijn aangepast aan de bijzondere omstandigheden in de ondernemingen, en, in functie van de feitelijke omstandigheden, het onderstaande schéma als maximum referentie toe te passen :

van 400 tot 600 werklieden(sters) : 8 tot 10 afgevaardigden;

van 601 tot 800 werklieden(sters) : 10 tot 12 afgevaardigden;

van 801 tot 1000 werklieden(sters) : 12 tot 14 afgevaardigden;

meer dan 1000 werklieden(sters) : 1 pct. van het werkliedenpersoneel, met een minimum van 14 afgevaardigden.

De werkgevers die geen 20 werklieden of werkers tewerkstellen, verbinden er zich toe de dialoog aan te vatten met de regionale vakbondssecretarissen verantwoordelijk voor de bedrijfstak, en zullen aan deze laatste toelaten het personeel van de onderneming te ontmoeten.

Les limites et les chiffres fixés ci-dessus peuvent faire l'objet d'accords plus favorables au niveau des entreprises, compte tenu par exemple de la répartition géographique des chantiers ou de la structure de l'entreprise.

A défaut d'accord, les cas litigieux seront soumis à la conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection par la partie la plus diligente.

Les parties s'engagent, lors de cette conciliation, à rechercher les solutions les mieux adaptées aux situations particulières dans les entreprises, et, en fonction de la réalité de ces situations, à utiliser le schéma suivant comme référence maximale :

de 400 à 600 ouvriers(ères) : de 8 à 10 délégués;

de 601 à 800 ouvriers(ères) : de 10 à 12 délégués;

de 801 à 1000 ouvriers(ères) : de 12 à 14 délégués;

plus de 1000 ouvriers(ères) : 1 p.c. du personnel ouvrier, avec un minimum de 14 délégués.

Les employeurs qui n'occupent pas 20 ouvriers ou ouvrières s'engagent à entamer le dialogue avec les secrétaires régionaux syndicaux responsables du secteur, et permettront à ces derniers de rencontrer les travailleurs de l'entreprise.

Art. 3. In de ondernemingen die volgens de wet van 20 september 1948 gehouden zijn sociale verkiezingen te organiseren en teneinde de vervanging van niet beschikbare syndicale afgevaardigden mogelijk te maken, zullen de in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties, plaatsvervangers syndicale afgevaardigden kunnen aanduiden.

Hun getalsterkte zal maximum gelijk zijn aan het aantal effectieve syndicale afgevaardigden en zij zullen eerst worden gekozen tussen de, omwille van hun kandidatuur voor de Ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming, beschermde werknemers, zonder het aantal beschermden op datum van de laatste sociale verkiezingen te overschrijden.

De schoonmaakondernemingen ontvangen hieromtrent en schriftelijk bericht vanwege de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

HOOFDSTUK III. *Aanduiding van de afgevaardigden*

Art. 4. De syndicale afvaardiging wordt ingesteld op initiatief van een der in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen.

De in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen zullen het onderling eens worden om de syndicale afgevaardigden aan te wijzen, van wie de naam schriftelijk aan het ondernemingshoofd wordt medegedeeld.

Art. 3. Dans les entreprises tenues par la loi du 20 septembre 1948 d'organiser des élections sociales et afin de permettre le remplacement de délégués syndicaux indisponibles, les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire, pourront désigner des délégués syndicaux suppléants.

Ceux-ci seront au maximum en nombre égal à celui des délégués syndicaux effectifs et seront choisis d'abord parmi les ouvriers protégés par leur candidature au Conseil d'entreprise et/ou au Comité de prévention et de protection, sans augmenter le nombre de protégés à la date des dernières élections sociales.

Les entreprises de nettoyage recevront un avertissement écrit de la part du secrétaire régional compétent.

CHAPITRE III. *Désignation des délégués*

Art. 4. La délégation syndicale est installée à l'initiative d'une des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire.

Les organisations syndicales représentées à la commission paritaire se mettront d'accord entre elles pour désigner les délégués syndicaux, dont le nom est communiqué par écrit au chef d'entreprise.

Het ondernemingshoofdbericht binnen acht dagen ontvangst van deze mededeling, waardoor aldus de erkenning van de voorgedragen syndicale afvaardiging wordt bevestigd.

Bij ontstentenis van een akkoord tussen de vakverenigingen, zullen de syndicale afgevaardigden door middel van verkiezingen worden aangewezen. De verkiezingsprocedure zal in overleg met werkgevers en vakbonden worden vastgesteld.

Art. 5. De syndicale afgevaardigden zullen gekozen worden voor het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun kiese functies en voor hun bevoegdheid, welke een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak vergt.

Art. 6. Om de opdracht van syndicale afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de betrokkenen aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. tenminste 18jaar op 31 december van het jaar dat de aanwijzing of de verkiezing voorafgaat;
2. minstens sedert zes maand in de onderneming tewerkgesteld zijn;
3. aangewezen of voorgedragen zijn door een vakorganisatie welke is vertegenwoordigd in het paritair comité.

Le chef d'entreprise accuse réception de cette communication dans les huit jours, confirmant ainsi la reconnaissance de la délégation syndicale proposée.

En l'absence d'un accord entre les organisations syndicales, les délégués syndicaux seront désignés par voie d'élection. La procédure d'élection sera fixée de commun accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Art. 5. Les délégués syndicaux seront choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

Art. 6. Pour pouvoir remplir la mission de délégué syndical, les intéressés doivent répondre aux conditions suivantes :

1. être âgés d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ou l'élection;
2. être occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins;
3. être désignés ou présentés par une organisation syndicale, représentée à la commission paritaire.

Wanneer de werf waar een syndicaal afgevaardigde gewoonlijk werkt, wordt overgenomen door een andere werkgever, samen met het personeel waaronder de afgevaardigde, wordt voorwaarde 2 niet gesteld. In dit geval, zal de betrokken vakorganisatie de afgevaardigde mogen voorstellen bij de nieuwe werkgever, binnen de grenzen welke zijn bepaald bij artikel 2.

Art. 7. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt in principe 4 jaar, het is stilzwijgend hernieuwbaar, telkens voor een nieuwe periode van 4 jaar.

Om administratieve redenen en naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, worden de syndicale organisaties verzocht de lijst van hun syndicale afgevaardigden te actualiseren.

Art. 8. Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- 1° zodra de syndicale afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het werkliedenpersoneel dat hij moest vertegenwoordigen;
- 2° wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoort bij zijn aanstelling;
- 3° in geval van ontslag om dringende reden;
- 4° wanneer de bij artikel 6 vastgestelde voorwaarden niet meer zijn vervuld.

Lorsque le chantier où un délégué syndical travaille habituellement est repris par un autre employeur, avec le personnel dont le délégué fait partie, la condition 2 n'est pas exigée. Dans ce cas, l'organisation syndicale concernée pourra présenter le délégué chez le nouvel employeur, dans les limites prévues à l'article 2.

Art. 7. Le mandat des délégués syndicaux est en principe de 4 ans, il est renouvelable par tacite reconduction, chaque fois pour une nouvelle période de 4 ans.

Pour des raisons administratives et à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, les organisations syndicales sont invitées à actualiser la liste de leurs délégués syndicaux.

Art. 8. Le mandat d'un délégué prend fin :

- 1° dès que le délégué cesse de faire partie du personnel ouvrier qu'il était appelé à représenter;
- 2° lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation;
- 3° en cas de licenciement pour faute grave;
- 4° lorsque les conditions fixées à l'article 6 ne sont plus remplies.

HOOFDSTUK IV.

Statuut van de syndicale afgevaardigden

Art. 9. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt, behoudens om dringende reden of behoudens om economische of technische redenen, voorafgaandelijk voor te leggen aan het paritair comité.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde af te danken om economische of technische reden, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Bij gebreke aan een akkoord binnen de zeven dagen, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

CHAPITRE IV.

Statut des délégués syndicaux

Art. 9. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés, sauf pour motif grave ou sauf pour des raisons économiques ou techniques, à soumettre préalablement à la commission paritaire.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour des raisons économiques ou techniques, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

En absence d'accord dans les sept jours, 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 pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

Art. 10. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Art. 11. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever, die de syndicale afgevaardigde heeft, verschuldigd in navolgende gevallen en voor zover de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde termijnen :

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder in voornoemd artikel 9 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 9, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend; behoudens in geval van een schriftelijk akkoord tussen de werknemersorganisatie en de werkgever;

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 l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

Art. 10. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 11. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur, qui a licencié le délégué syndical, dans les cas suivants et pour autant que le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 12 de cette convention collective de travail :

1. si l'employeur a licencié un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 9 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 9, alinéa 1 er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal de travail; sauf en cas d'accord écrit entre l'organisation syndicale et l'employeur;

3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juni 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is de forfaitaire vergoeding gelijk aan de brutobezoldiging van :

- twee jaar zo de afgevaardigde minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo de afgevaardigde tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo de afgevaardigde twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden.

3. si l'employeur a licencié le délégué syndical 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.

Sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute de :

- deux ans lorsque le délégué compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- trois ans lorsque le délégué compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- quatre ans, lorsque le délégué compte vingt années de service dans l'entreprise.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 16 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.

Art. 12. Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 9 en 10 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen de dertig dagen volgend op de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging.

Art. 13. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 12, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loonen de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 14. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd verzonden, moet de werkgever aan de werknemer de bij artikel 11 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tothet einde van het mandaat van 4 jaar.

Art. 15. De vergoedingen voorzien bij de artikelen 11 en 14 zijn niet verschuldigd in het geval dat, in het kader van personeelsovername in geval van contractwisseling op werven van dagelijks onderhoud of als gevolg van de Europese wetgeving, de syndicale afgevaardigde wordt overgenomen door het bedrijf dat het contract verwerft.

Art. 12. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées *aux* articles 9 et 10, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de notification du préavis ou de la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

Art. 13. En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 12, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Art. 14. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 11 ainsi que la rémunération pour la période restant à couvrir jusqu'à la fin du mandat de 4 ans.

Art. 15. Les indemnités prévues par les articles 11 et 14 ne sont pas dues au cas où, dans le cadre de la reprise de personnel en cas de transfert de contrat d'entretien journalier ou suite à la législation européenne, le délégué syndical est repris par l'entreprise qui obtient le contrat.

Art. 16. Een afgevaardigde wiens mandaat door zijn organisatie wordt ingetrokken, geniet evenwel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogde bescherming niet meer vanaf de dag dezer intrekking.

Art. 16. Toutefois, un délégué révoqué par son organisation syndicale ne bénéficie plus de la protection prévue par cette convention collective de travail dès le jour de sa révocation.

HOOFDSTUK V.

Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 17. De syndicale afvaardiging is bevoegd inzake :

- a) het tornen aan de fundamentele beginselen van de Nationale Overeenkomst van 16-17 juni 1947 betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) de toepassing van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen der onderneming, van de collectieve overeenkomsten en van de individuele arbeidscontracten;
- c) de toepassing op het personeel van de onderneming van de loonsbedragen en van de regelen van indeling binnen het raam van de vigerende wettelijke of bedongen bepalingen;
- d) in het raam van de handhaving van de stabiliteit van de werkgelegenheid zullen besprekingen in de syndicale afvaardiging rekening houden met de volgende principes :

CHAPITRE V.

Compétences de la délégation syndicale

Art. 17. La délégation syndicale est compétente en ce qui concerne :

- a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés dans l'Accord national de 16-17 juin 1947 relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;
- b) l'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de louage de travail;
- c) l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur;
- d) dans le cadre du maintien de la stabilité de l'emploi, les discussions au sein de la délégation syndicale relèveront des principes suivants :

- de werkgever tracht de continuïteit en de stabiliteit van de arbeidscontracten binnen de onderneming te verwezenlijken, met inachtnaam van de collectieve arbeidsovereenkomsten die afgesloten werden in het raam van de programmawet van 22 december 1989 betreffende minimumprestaties en dergelijke;
- in geval van verlies van een werf of van vermindering van prestaties bij de client, zal de werkgever alle mogelijkheden van nieuwe affectaties van het getroffen personeel onderzoeken;
- de werkgever zal zo mogelijk arbeidsplaatsen aanbieden van minimum 18 uur per week;
- als er problemen rijzen, zal de werkgever de organisatie van bepaalde werven verantwoordelijk in functie van toegepaste technieken, meer in het bijzonder bij reorganisaties of bij overname van contracten.

- l'employeur tente de réaliser la continuité et la stabilité des contrats de travail au sein de son entreprise, tout en respectant les conventions collectives de travail prises en application de la loi programme du 22 décembre 1989 sur les prestations minimales et autres;
- en cas de perte de chantier ou de diminution de prestations chez le client, l'employeur examinera toutes les possibilités de nouvelles affectations pour le personnel concerné;
- l'employeur s'efforcera d'offrir des emplois comprenant si possible 18 heures de prestations par semaine au moins;
- l'employeur justifiera l'organisation de ses chantiers en fonction de données techniques si des problèmes se posent, et notamment dans les cas de réorganisation ou de reprise de chantier.

Deze principes zullen gelden in de discussies met de syndicale afvaardiging, en meer in het bijzonder in het speciale geval van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003 betreffende personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract.

L'application fait objet de discussions avec la délégation syndicale, et plus spécialement le cas spécial de la convention collective de travail du 12 mai 2003 relative à la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien.

HOOFDSTUK VI.

Werking van de syndicale afvaardiging

Art. 18. De leden van de syndicale afvaardiging vergaderen minstens om de twee maanden met het ondernemingshoofd of met zijn afgevaardigde.

CHAPITRE VI.

Fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 18. Les membres de la délégation syndicale tiennent au moins tous les deux mois une réunion avec le chef d'entreprise ou son délégué.

Op verzoek van de helft der afvaardiging mogen er buitengewone vergaderingen worden gehouden. In dit geval wordt de voorgestelde agenda bij het aan het ondernemingshoofd gericht verzoek gevoegd. De buitengewone vergadering zal worden gehouden binnen acht dagen volgende op de indiening van het verzoek.

De vergaderingen worden tijdens de arbeidsuren gehouden. De er aan gewijde tijd wordt als effectieve werktijd betaald. De gebeurlijke reiskosten vallen ten laste van de werkgever.

Art. 19. De afgevaardigden kunnen in de loop van de vergadering worden aangewezen om binnen de maand hun opgedragen taken te verrichten.

De aldus aangewezen afgevaardigden hebben het recht gedurende elk kwartaal te beschikken over dertig kredieturen, om hen toe te laten hun functie uit te oefenen.

Rekening houdend met de verscheidenheid van de feitelijke toestanden welke kunnen ontstaan, dient in elk geval geoordeeld of er wegens de werkelijke aanwezige structuren een aanleiding bestaat voor een verschillend urenkrediet, waarbij men zich zal laten leiden door het begrip benodigde tijd voor de uitoefening van de functie.

De kredieturen zijn in principe niet overdraagbaar van een afgevaardigde op een andere. Op niveau van het bedrijf kan echter een kredieturenpot worden samengesteld, voorzover de zestig kredieturen per trimester per afgevaardigde niet worden overschreden.

A la demande de la moitié de la délégation, des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu. Dans ce cas, l'ordre du jour proposé est joint à la demande adressée au chef d'entreprise. La réunion extraordinaire aura lieu dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande.

Les réunions ont lieu pendant les heures de travail. Le temps qui y est consacré est rémunéré comme temps de travail effectif. Les frais de déplacements éventuels sont à la charge de l'employeur.

Art. 19. Au cours de la réunion, les délégués peuvent être désignés pour effectuer, endéans le mois, des tâches qui leur sont confiées.

Les délégués ainsi désignés ont le droit de disposer pendant chaque trimestre d'un crédit de trente heures leur permettant d'exercer leur fonction.

Compte tenu de la diversité des situations de fait susceptibles d'être rencontrées, il convient d'apprécier dans chaque cas, si, en raison des structures effectivement présentes, il y a lieu de prévoir un crédit d'heures différent, en se référant à la notion de temps nécessaire à l'exercice de la fonction.

En principe, le crédit d'heures trimestriel n'est pas transférable d'un délégué à l'autre. Cependant, un pot de crédit d'heures peut être créé au sein de l'entreprise pour autant que chaque délégué ne dépasse pas soixante heures de crédit par trimestre.

4

De door de syndicale afgevaardigden aan deze verschillende prestaties gewijde tijd wordt, wat de bezoldiging betreft, met effectieve arbeidstijd gelijkgesteld.

Le temps consacré à ces différentes prestations par les délégués syndicaux est assimilé à des prestations effectives de travail en ce qui concerne la rémunération.

De eventuele verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Les frais de déplacement éventuels sont à charge de l'employeur.

De syndicale afvaardiging mag op de zetels van de ondernemingen over een lokaal beschikken dat ten dienste staat van de syndicale afvaardiging op overeengekomen uren.

La délégation syndicale peut disposer, dans les sièges des entreprises, d'un local qui sert de permanence syndicale à des heures convenues.

Bezoeken aan werven door de afgevaardigden zijn toegelaten, inbegrepen deze waar zij gewoonlijk niet tewerkgesteld zijn.

Les visites des chantiers par les déléguées sont autorisées, y compris celles des immeubles où ils ne travaillent pas habituellement.

De werkgevers zullen de syndicale werkzaamheden mogelijk maken en zullen de modaliteiten hieromtrent paritair vastleggen op bedrijfsniveau.

Les employeurs rendront possible le travail syndical et en fixeront paritairement les modalités au niveau de l'entreprise.

Commentaar

Commentaire

De procedure voor werkbezoeken door syndicale afgevaardigden is bijgevoegd aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

La procédure des visites des chantiers par les délégués syndicaux est annexée à la présente convention collective de travail.

Art. 20. Het urenkrediet, gewoonlijk toegekend aan de niet beschikbare syndicale afgevaardigde, zal kunnen overgedragen worden naar zijn vervanger en alleen in geval van onbeschikbaarheid.

Art. 20. Le crédit d'heures habituellement octroyé au délégué syndical indisponible pourra être transféré à son suppléant, et uniquement dans ce cas.

4

HOOFDSTUK VII. *Beslechting van een geschil*

Art. 21. Wanneer er niettegenstaande de bemiddeling van een syndicale afvaardiging geen akkoord kon worden bereikt om een geschil te beslechten, wordt het onderzoek van de betrokken kwesties voortgezet door beroep te doen op de plaatselijke vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

Zo het geschil niet kan worden beslecht, wordt het door de meest gereede partij ter kennis van de voorzitter van het Paritair Comité gebracht.

De voorzitter treft alle praktische maatregelen om de betrokken partijen in verzoening te brengen, door ze eventueel op te roepen in een vergadering van een beperkt comité van het paritair comité.

HOOFDSTUK VIII. *Duur van de overeenkomst*

Art. 22. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 mei 2003 en is aangegaan voor onbepaalde duur.

Elke van de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties heeft steeds het recht wijzigingen in de bepalingen van de overeenkomst voor te stellen.

CHAPITRE VIL *Règlement d'un différend*

Art. 21. Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord pour le règlement d'un différend, l'examen des questions en cause est poursuivi, en faisant appel aux représentants locaux des organisations patronales et ouvrières intéressées, représentées à la commission paritaire.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est porté à la connaissance du président de la Commission paritaire par la partie la plus diligente.

Le président prend toutes mesures pratiques pouvant amener les parties en cause à la conciliation, en les convoquant éventuellement devant un comité restreint de la commission paritaire.

CHAPITRE VIII. *Durée de la convention*

Art. 22. La présente convention entre en vigueur le 1er mai 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des organisations représentées à la commission paritaire a toujours le droit de proposer des modifications aux dispositions de la convention.

De overeenkomst mag worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden te richten aan de voorzitter van het paritair comité voor de 1ste januari welke de datum van de verkiezing voor de ondernemingsraden en de comités voor préven-ue en bescherming.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 18 april 1968 alsook deze die haar wijzigen, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 mei 1969, bekendgemaakt in het Belgisch staatsblad van 7 juni 1969.

La convention peut être résiliée moyennant un préavis de trois mois signifié au président de la commission paritaire avant le 1er janvier qui précède la date des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection.

Cette convention collective de travail remplace celle du 18 avril 1968 ainsi que celles qui la modifient, relative au statut des délégations syndicales, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mai 1969, publiée au Moniteur belge du 7 juin 1969.

Bijlage

-

Werfbezoeken

Principe

Artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 :

Bezoeken aan werven door de afgevaardigden zijn toegelaten, inbegrepen deze waar zij gewoonlijk niet tewerkgesteld zijn.

1. De werkgevers erkennen de mogelijkheid voor de syndicale afgevaardigden om werven te bezoeken in het kader van hun syndicale opdracht.
2. De werkgevers verbinden zich ertoe de nuttige informatie zoals naam van de werf, aantal tewerkgestelde personen, uurrooster alsook de eventueel bijzondere procedure die dient gevolgd te worden om toegang te krijgen tot de werf, aan de syndicale afgevaardigden te bezorgen.
3. De syndicale afgevaardigden verbinden zich ertoe de confidentialiteit van de door de werkgevers verstrekte informatie te waarborgen.

Annexe

-

Visites de chantier

Principe

Article 19 de la convention collective de travail du 19 juin 2003 :

Les visites des chantiers par les délégués sont autorisées, y compris celles des immeubles où ils ne travaillent pas habituellement.

1. Les employeurs reconnaissent la possibilité pour les délégués syndicaux de visiter les chantiers dans le cadre de leur mission syndicale.
2. Les employeurs s'engagent à donner aux délégués syndicaux les informations utiles tel que nom du chantier, nombre de personnes occupées, horaire de travail ainsi que la procédure éventuelle et particulière à suivre pour accéder au dit chantier.
3. Les délégués syndicaux s'engagent à respecter la confidentialité des informations communiquées par les employeurs.

Procédure

1. De werkgevers bezorgen de identiteit van de syndicale afgevaardigden, die toestemming hebben om de werf te bezoeken, aan de klant.
2. De werkgevers overhandigen, aan de syndicale afgevaardigden die toestemming hebben om de werven te bezoeken, een identificatiebadge met de naam van de onderneming.
3. De syndicale afgevaardigden verbinden zich ertoe de werkgever te informeren van de datum van het werfbezoek en dit uit te voeren, in samenspraak met de werkgever, op een moment dat de arbeidsorganisatie niet in de war brengt.
4. De werkgevers verbinden zich ertoe aan de syndicale afgevaardigden de faciliteiten en de nodige tijd te verlenen om hen toe te laten hun opdracht onder goede omstandigheden te vervullen. De uren werfbezoeken uitgevoerd door de syndicale afgevaardigden worden betaald als uren prestatie en de verplaatsingskosten worden integraal terugbetaald door de werkgevers, in het kader van artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen.
5. In voorkomend geval, kunnen de toepassingsmodaliteiten op vlak van de onderneming vastgesteld worden in samenspraak met de regionale secretarissen van de vertegenwoordigde vakbonden. In geval van geschil, kan de meest gereede partij het verzoeningsbureau van het paritair comité vatten.

Procédure

1. Les employeurs informent les clients de l'identité des délégués syndicaux autorisés à visiter les chantiers.
2. Les employeurs remettent, aux délégués syndicaux autorisés à visiter les chantiers, un badge d'identification mentionnant le nom de la société.
3. Les délégués syndicaux s'engagent à informer l'employeur de la date de visite du chantier et à effectuer celle-ci, en concertation avec l'employeur, à un moment que ne perturbe pas l'organisation du travail.
4. Les employeurs s'engagent à accorder aux délégués syndicaux les facilités et le temps nécessaire pour permettre à ceux-ci d'accomplir leur mission dans de bonnes conditions. Les heures de visite de chantiers effectuées par les délégués syndicaux sont rémunérées comme des heures de prestation et les frais de déplacement sont remboursés intégralement par les employeurs, dans le cadre de l'article 11 de la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative au statut des délégations syndicales.
5. Le cas échéant, les modalités d'application peuvent être définies au niveau de l'entreprise en concertation avec les secrétaires régionaux des organisations syndicales représentées. En cas de litige, la partie la plus diligente peut saisir le bureau de conciliation de la commission paritaire.