

PARITAIR COMITE VOOR HET
BOUWBEDRIJF

CAO van 10 september 2015

—
Statuut van de syndicale
afvaardigingen

Hoofdstuk 1 – Algemene beginselen

Artikel 1. De partijen die deze collectieve arbeids-overeenkomst ondertekenden, gelet op de wederzijdse aanvaarding van het syndicaal feit, gelet ook op de representatieve waarde van de leden die zij groeperen en overwegende dat die behoren tot een sector waarvan de activiteit zodanig verschillende aspecten en structuren vertoont dat op grond daarvan bijzondere bepalingen op sociaal gebied noodzakelijk zijn en met name wat de syndicale afvaardigingen betreft, hebben in gezamenlijk overleg dien-aangaande aangepaste bepalingen vastgelegd.

Artikel 2. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verplichten zich er toe hun vrijheid van vereniging en de uitbreiding van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Artikel 3. De werkgevers mogen generlei druk uitoefenen op het personeel om te beletten bij een vakbond aan te sluiten en mogen aan de ongeorganiseerde werknemers geen andere voorrechten toekennen dan aan de georganiseerde werknemers.

De vakorganisaties van de werknemers verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken, te doen in acht nemen.

Hoofdstuk 2 – Installatievoorwaarden

Artikel 4. § 1. Vallen onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst de bedrijven die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf (PCB) en aan de volgende voorwaarden voldoen: gedurende het kalen-

COMMISSION PARITAIRE DE LA
CONSTRUCTION

CCT du 10 septembre 2015

—
Statut des délégations syndicales

Chapitre 1^{er} – Principes généraux

Article 1^{er}. Les parties signataires de la présente convention collective de travail, eu égard à la reconnaissance réciproque qu'elles ont du fait syndical comme de la valeur représentative des effectifs qu'elles groupent, et considérant que ceux-ci appartiennent à un secteur dont l'activité revêt des aspects et des structures d'une variété telle qu'elle requiert des dispositions particulières sur le plan social et notamment en ce qui concerne les délégations syndicales, ont arrêté de commun accord en ce domaine des dispositions appropriées.

Article 2. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 3. Les employeurs ne peuvent exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et ne peuvent consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations syndicales de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à faire observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Chapitre 2 – Conditions d'installation

Article 4. § 1^{er}. Sont soumises à la présente convention collective de travail les entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire de la Construction (CPC) qui répondent aux conditions suivantes: occuper pendant l'année civile qui précède

derjaar dat aan de installatie van een syndicale afvaardiging voorafgaat minstens gemiddeld 30 arbeiders tewerkstellen, van wie minstens 10% lid zijn van één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden; dit quorum van 10% is vereist voor iedere vakorganisatie die wil deelnemen aan de samenstelling van een syndicale afvaardiging.

§ 2. Onder onderneming wordt verstaan de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;

2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in 1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in 2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend één enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van het 1^{ste} lid van deze paragraaf.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidsfeer van de nu bestaande organen.

Voor de groepering van verscheidene juridische entiteiten om een technische bedrijfseenheid te vormen in de zin van deze paragraaf moet tegelijk aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

de l'installation d'une délégation syndicale, au moins une moyenne de 30 ouvriers dont au moins 10% sont membres d'une des organisations syndicales signataires de la convention, ce quorum de 10% étant indispensable pour chaque organisation syndicale qui veut participer à la constitution d'une délégation syndicale.

§ 2. Par entreprise, on entend l'unité technique d'exploitation, définie à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent.

Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve:

1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;

2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au 1) et la preuve de certains des éléments visés au 2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

Le regroupement de plusieurs entités juridiques pour former une unité technique d'exploitation au sens du présent paragraphe doit répondre aux conditions cumulatives suivantes:

1) alle juridische entiteiten moeten onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren;

2) het in de zin van § 3 van dit artikel aldus gegroepeerd personeelsaantal moet minstens 50 arbeiders bereiken.

§ 3. Worden beschouwd als zijnde "tewerkgesteld" in de zin van dit artikel, de personen die met een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst verbonden zijn met de werkgever alsook de uitzendkrachten uitgedrukt in voltijdse equivalenten, tewerkgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2001 tot vaststelling van de voorwaarden en de modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

§ 4. De syndicale afvaardiging houdt op te bestaan achttien maanden na het kalenderjaar waarin de gemiddelde personeelsbezetting voortdurend beneden 30 arbeiders is gebleven. De werkgever dient deze toestand aangetekend kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) welke de afgevaardigde(n) heeft (hebben) aangeduid.

Artikel 5. § 1. Gelet op de uiteenlopende feitelijke toestanden die zich kunnen voordoen, dient men in ieder geval na te gaan of, op grond van de werkelijke structuren, een vakbondsafvaardiging moet worden ingesteld op het niveau van de bouwplaatsen of op het niveau van de onderneming.

§ 2. In de ondernemingen die 30 tot 39 werklieden tewerkstellen, mag een vakbondsafvaardiging enkel op het niveau van de onderneming ingesteld worden.

§ 3. Wanneer de onderneming blijvend naar streek of zone is ingedeeld dan kunnen de vakbondsafvaardigingen dienovereenkomstig worden ingesteld, dit, onverminderd de bepalingen van § 2.

Hetzelfde geldt voor de bouwplaatsen waarvoor de installatie van een vakbondsafvaardiging wegens de lange bouwtijd en het hoge aantal aldaar tewerkgestelde arbeiders gerechtvaardigd is: er moet een vakbondsafvaardiging kunnen worden ingesteld zodra het gaat om een bouwplaats waarvoor mag verwacht worden dat daarop gedurende tenminste 6 maanden 40 of meer arbeiders zullen tewerkgesteld zijn. Hetzelfde geldt wanneer het gaat om een bouwplaats van een tijdelijke vereniging.

§ 4. Wanneer in eenzelfde bedrijf verscheidene vak-

1) toutes les entités juridiques doivent ressortir à la compétence de la Commission Paritaire de la Construction;

2) l'effectif du personnel occupé au sens du § 3 du présent article ainsi regroupé doit atteindre au moins 50 ouvriers.

§ 3. Sont considérés comme étant "occupés" au sens du présent article, les personnes qui sont liées à l'employeur par un contrat de travail ou d'apprentissage, ainsi que les intérimaires exprimés en équivalents temps plein, occupés en exécution de la convention collective de travail du 22 novembre 2001 fixant les conditions et les modalités de l'intérim dans la construction.

§ 4. La délégation syndicale cesse d'exister dix-huit mois après l'année civile durant laquelle la moyenne des effectifs est restée en-dessous d'une occupation permanente de 30 ouvriers. Il appartient à l'employeur d'aviser par recommandé de cette situation la ou les organisation(s) syndicale(s) ayant désigné le(s) délégué(s).

Article 5. § 1^{er}. 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 au niveau des chantiers ou au niveau de l'entreprise.

§ 2. Dans les entreprises occupant de 30 à 39 ouvriers, la délégation syndicale ne peut cependant être prévue qu'au niveau de l'entreprise.

§ 3. Lorsque l'entreprise est subdivisée d'une façon permanente en régions ou en zones, la constitution des délégations syndicales peut être effectuée en conséquence et ce, sans préjudice des dispositions du § 2.

Il en est de même pour les chantiers pour lesquels l'importance de la durée et du nombre des ouvriers occupés justifie l'installation d'une délégation syndicale; une délégation syndicale doit pouvoir être constituée dès qu'il s'agit d'un chantier pour lequel il est prévisible que 40 ouvriers ou plus seront occupés pendant au moins 6 mois. Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un chantier d'une association momentanée.

§ 4. Lorsque plusieurs délégations syndicales fonc-

bondsafvaardigingen tegelijkertijd werken dan zullen, in onderling overleg tussen de bedrijfsdirectie en de vakbondsafvaardigingen, geschikte maatregelen moeten genomen worden met het oog op de nodige coördinatie bij het vervullen van de taken en opdrachten welke aan de vakbondsafvaardigingen worden opgedragen. Met name wordt aan alle afgevaardigden van eenzelfde bedrijf de mogelijkheid geboden om met de bedrijfsdirectie tenminste eenmaal per kwartaal samen te komen. Een dergelijke vergadering wordt noodzakelijkerwijze eenmaal per jaar gehouden met dien verstande ook dat men in de plaats van de kwartaalvergadering ieder kwartaal alle nuttige inlichtingen kan mededelen die door de directie, gecentraliseerd ofwel gedecentraliseerd zouden worden verstrekt.

Artikel 6. § 1. Het aantal leden per vakbondsafvaardiging wordt vastgesteld zoals hierna wordt aangegeven:

- 30 tot 49 arbeiders: 2 afgevaardigden;
- 50 tot 100 arbeiders: 3 afgevaardigden;
- 101 tot 250 arbeiders: 6 afgevaardigden;
- 251 tot 500 arbeiders: 10 afgevaardigden;
- meer dan 500 arbeiders: 14 afgevaardigden.

§ 2. Wanneer verscheidene juridische entiteiten worden gegroepeerd om een technische bedrijfs-eenheid te vormen, wordt het aantal afgevaardigden bepaald met verwijzing naar het personeelsaantal van deze technische bedrijfseenheid.

De verdeling van het aldus verkregen aantal afgevaardigden tussen de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid samenstellen gebeurt in verhouding tot het aantal in elke juridische entiteit tewerkgestelde arbeiders zonder dat het totaal aantal afgevaardigden, dat het gevolg is van deze verdeling, hoger kan liggen dan het aantal afgevaardigden zoals vastgesteld in § 1 van dit artikel.

§ 3. Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 5, § 3, indien terzelfdertijd verscheidene vakbondsafvaardigingen ingesteld op bouwplaatsniveau werken, dan geeft de optelling van alle aldus aangewezen afgevaardigden het totale aantal afgevaardigden.

Hoofdstuk 3 – Voorwaarden tot uitoefening van de functie

Artikel 7. Om de functie van vakbondsafgevaardigde te kunnen vervullen, moet de betrokkene aan de volgende voorwaarden voldoen:

tionnent simultanément au sein d'une même entreprise, des dispositions appropriées sont prises de commun accord entre la direction de l'entreprise et les délégations syndicales pour assurer les coordinations nécessitées par l'accomplissement des tâches et des missions imparties aux délégations syndicales. Notamment la faculté est donnée pour l'ensemble des délégués d'une même entreprise de se réunir avec la direction de l'entreprise au moins une fois par trimestre. Une telle réunion doit se tenir obligatoirement une fois par an, sachant aussi que la réunion trimestrielle peut être remplacée par la communication trimestrielle de tous renseignements utiles qui seraient fournis par la direction, soit de manière centralisée, soit de manière décentralisée.

Article 6. § 1^{er}. Le nombre de membres par délégation syndicale est déterminé comme il se trouve indiqué ci-après:

- 30 à 49 ouvriers: 2 délégués;
- 50 à 100 ouvriers: 3 délégués;
- 101 à 250 ouvriers: 6 délégués;
- 251 à 500 ouvriers: 10 délégués;
- plus de 500 ouvriers: 14 délégués.

§ 2. Lorsque plusieurs entités juridiques sont regroupées pour former une unité technique d'exploitation, le nombre de délégués est déterminé par référence à l'effectif occupé dans cette unité technique d'exploitation.

La répartition du nombre de délégués ainsi obtenu entre les différentes entités juridiques qui composent l'unité technique d'exploitation se fait proportionnellement au nombre d'ouvriers occupés dans chaque entité juridique sans que le nombre total de délégués résultant de cette répartition proportionnelle puisse dépasser le nombre de délégués fixe au § 1^{er} du présent article.

§ 3. Sous réserve des dispositions de l'article 5, § 3, en cas de fonctionnement simultané de plusieurs délégations syndicales constituées au niveau des chantiers, c'est l'addition de tous les délégués désignés de cette manière qui constitue le nombre total des délégués.

Chapitre 3 – Conditions d'exercice de la fonction

Article 7. Pour remplir les fonctions de délégué syndical, l'intéressé doit réunir les conditions suivantes:

1° Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of, voor de vreemdelingen van andere nationaliteit, sedert tenminste drie jaar regelmatig in België verblijven;

2° tenminste 18 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanwijzing voorafgaat en het bewijs leveren houder te zijn van tenminste één legitimatiekaart "rechthebbende" (niet noodzakelijkerwijs deze van het lopende dienstjaar);

3° sedert tenminste 6 maanden behoren tot het personeel dat door de syndicale afvaardiging zal moeten vertegenwoordigd worden;

4° voorgesteld zijn door één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden;

5° voor de afgevaardigden in de ondernemingen met 30 tot 49 arbeiders: bij voorkeur gekozen worden onder de arbeiders die tenminste de kwalificatie van geschoolde van de 1^{ste} graad hebben.

Artikel 8. § 1. Wanneer aan de in artikel 4 bepaalde voorwaarden wordt voldaan in verband met de installatie van een syndicale afvaardiging, berust het initiatief voor die installatie bij de vakorganisaties.

De vakorganisatie die de bedoeling heeft afgevaardigden voor te dragen kan te dien einde, vanwege de werkgever, de lijst van het in de onderneming tewerkgesteld arbeiderspersoneel bekomen.

Als zij na voorafgaand onderling overleg te hebben gepleegd zich akkoord verklaren over het aantal van hun respectieve vertegenwoordigers, worden de namen van de arbeiders waaruit de aldus vastgestelde afvaardiging bestaat, per aangetekend schrijven meegedeeld aan de betrokken werkgever.

Gelijktijdig wordt een kopie ter kennisgeving gezonden naar de plaatselijke Kamer van het Bouwbedrijf of de beroepsvereniging waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het Paritair Comité vertegenwoordigd is. Als de onderneming aangesloten is bij deze Kamer of beroepsvereniging, dan deelt deze laatste de tussenkomenende organisaties mee dat ze de onderneming vertegenwoordigt in alles wat betrekking heeft op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Als het initiatief uitgaat van één enkele vakorganisatie, zonder dat er voorafgaand onderling overleg plaats had, deelt zij de andere vakorganisaties schriftelijk het aantal afgevaardigden mee die zij

1° être de nationalité belge ou être un ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou, pour les étrangers d'autres nationalités, résider régulièrement en Belgique depuis au moins trois ans;

2° être âgé d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année qui précède la désignation et faire la preuve qu'il est titulaire d'au moins une carte de légitimation "ayant droit" (qui n'est pas nécessairement celle de l'exercice en cours);

3° faire partie depuis au moins 6 mois du personnel que la délégation syndicale est appelée à représenter;

4° être proposé par l'une des organisations syndicales signataires de la convention;

5° pour les délégués dans les entreprises occupant de 30 à 49 ouvriers: être choisi de préférence, parmi les ouvriers ayant au moins la qualification de qualifié 1^{er} échelon.

Article 8. § 1^{er}. Lorsque les conditions définies à l'article 4 pour l'installation d'une délégation syndicale sont réunies, l'initiative de cette installation appartient aux organisations syndicales.

L'organisation syndicale qui envisage de présenter des délégués, peut, à cet effet, obtenir de l'employeur la liste du personnel ouvrier occupé dans l'entreprise.

Si une délibération préalable leur a permis de se mettre d'accord sur le nombre de leurs représentants respectifs, les noms des ouvriers composant la délégation ainsi déterminée sont communiqués par lettre recommandée à l'employeur intéressé.

Simultanément, une copie est envoyée pour information à la Chambre de la construction ou à toute association représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle elle est affiliée. Si l'entreprise est membre de ladite Chambre ou association, cette dernière informe les organisations intervenantes qu'elle représente l'entreprise pour tout ce qui concerne l'application de la présente convention collective de travail.

Si l'initiative émane d'une seule organisation syndicale, sans délibération préalable, elle fait connaître, par écrit, aux autres organisations syndicales le nombre de délégués qu'elle envisage de mettre en

van plan is zelf aan te stellen.

De aldus in kennis gestelde vakorganisaties beschikken over zeven werkdagen om hun advies te laten kennen, met dien verstande dat het uitblijven van een antwoord als een goedkeuring wordt beschouwd.

Na het verstrijken van die termijn, wordt de samenstelling van de te installeren afvaardiging welke ofwel beperkt blijft tot de vertegenwoordigers van de organisatie die het initiatief nam, ofwel wordt aangevuld naar rata van de door de overige organisaties ingestuurde antwoorden, meegedeeld aan de werkgever op de in het 3^{de} lid van deze paragraaf vastgestelde wijze.

Een afvaardiging die aanvankelijk onvolledig is, kan achteraf steeds worden aangevuld volgens dezelfde procedure.

De regelmatig voorgedragen kandidaten die aan de vereiste voorwaarden voldoen worden aanvaard, tenzij de werkgever een geldig motief heeft om dit niet te doen, welk motief dient te worden betekend aan de tussenkomen vakorganisaties binnen zeven werkdagen vanaf de ontvangst van het aangekend schrijven.

Zo een geschil niet binnen een maand kan worden opgelost nadat een vakorganisatie aan de andere vakorganisaties het aantal van haar afgevaardigden of aan de werkgever de voorgestelde namen heeft betekend om een gedeeltelijke of volledige afvaardiging samen te stellen, wordt de in § 7 beschreven procedure toegepast.

§ 2. De vakorganisaties mogen niet meer kandidaten voordragen dan er openstaande mandaten zijn.

§ 3. Wanneer een afgevaardigde, wegens ziekte, arbeidsongeval of militaire dienstplicht meer dan een maand op het werk afwezig is, mag de betrokken vakbond rechtstreeks een plaatsvervanger aanwijzen die tijdelijk de functie van de afwezige afgevaardigde, voor de duur van zijn afwezigheid uitoefent. De plaatsvervanger moet voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden aan een syndicale afgevaardigde.

Evenwel, deze afwezigheid van meer dan een maand wordt op meer dan drie maanden gebracht voor de ondernemingen welke 30 tot 39 werklieden tewerkstellen.

place pour ce qui la concerne.

Les organisations syndicales ainsi avisées disposent de sept jours ouvrables pour faire connaître leur avis, l'absence de réponse étant considérée comme un accord.

Ce terme écoulé, la composition de la délégation à mettre en place, soit limitée aux représentants de l'organisation qui a pris l'initiative, soit complétée en fonction des réponses données par les autres organisations, est communiquée à l'employeur, dans la forme prévue à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Une délégation incomplète au départ peut toujours être complétée par la suite suivant la même procédure.

Les candidats régulièrement présentés et remplissant les conditions requises sont acceptés sauf motif valable, dans le chef de l'employeur, notifié aux organisations syndicales intervenantes dans les sept jours ouvrables à dater de la réception de la lettre recommandée.

En cas de litige non résolu dans le mois qui suit la notification, par une organisation syndicale, aux autres organisations syndicales, du nombre de ses délégués ou la notification à l'employeur des noms avancés pour constituer une délégation partielle ou complète, la procédure décrite au § 7 est appliquée.

§ 2. Les organisations syndicales ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il n'y a de mandats à pourvoir.

§ 3. Quand un délégué, pour cause de maladie, d'accident de travail ou de service militaire, reste plus d'un mois absent du travail, le syndicat concerné peut immédiatement désigner un suppléant qui exerce temporairement la fonction du délégué absent pour la durée de son absence. Le suppléant doit remplir les conditions qui sont exigées d'un délégué syndical.

Toutefois, cette absence de plus d'un mois est portée à plus de trois mois pour les entreprises occupant de 30 à 39 ouvriers.



Bovendien als de werkgever overweegt een vakbondsafgevaardigde economisch werkloos te stellen, dan brengt hij de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen hiervan op de hoogte, wetende dat de afgevaardigden die in gedeeltelijke werkloosheid worden geplaatst verder gewoon hun functie vervullen.

In de mate van het mogelijke zal de economische werkloosheid die geen aanleiding geeft tot volledige stopzetting van de activiteit van de onderneming, derwijze georganiseerd worden dat een vertegenwoordiging van de vakbondsafvaardiging verzekerd blijft.

In elk geval mag de duurtijd van de economische werkloosheid waaraan de syndicale afgevaardigde wordt blootgesteld nooit hoger liggen dan het gemiddelde van de andere arbeiders behorend tot hetzelfde beroep of dezelfde groep.

Daartoe verstrekt de werkgever trimestriële informatie van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, eventueel uitgesplitst per doelgroep.

§ 4. Wijzigingen in de samenstelling van de vakbondsafvaardiging worden overeenkomstig de bij dit artikel voorgeschreven procedure ingediend.

§ 5. De kandidaturen welke worden ingediend zonder de in dit artikel voorgeschreven regels in acht te nemen, zijn ongeldig en geven geen aanleiding tot de in de artikelen 16 tot 19 bepaalde bescherming tegen ontslag.

§ 6. Voor de regelmatig aangewezen kandidaten begint de in de artikelen 16 tot 19 bepaalde bescherming tegen ontslag te lopen vanaf de postdatum vermeld op het aangetekend schrijven waarvan sprake in § 1.

Wat de betwiste kandidaturen betreft, blijft de bescherming tegen ontslag van kracht gedurende de hele verzoeningsprocedure, zoals bepaald in § 7.

Deze bescherming tegen ontslag eindigt vanaf het ogenblik dat de verzoeningsprocedure leidt tot het intrekken van de betwiste kandidatuur.

§ 7. Zo de moeilijkheden waarvan sprake in de voorafgaande paragrafen, niet op het gewestelijk vlak kunnen worden opgelost binnen de daarvoor bepaalde maand, wordt de kwestie ter kennis gebracht van de Voorzitter van het Paritair Comité op

Par ailleurs lorsque l'employeur envisage de mettre un délégué syndical en chômage économique, il en informe l'organisation syndicale qui l'a présenté étant entendu que les délégués mis en chômage partiel continuent à exercer normalement leur fonction.

Dans la mesure du possible, le chômage économique n'entraînant pas la cessation totale de l'activité de l'entreprise sera organisé de telle manière qu'une représentation de la délégation syndicale reste assurée.

En tout état de cause, la durée du chômage économique subi par le délégué syndical, ne peut jamais être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même profession ou groupe.

A cette fin, l'employeur fournit une information trimestrielle sur le nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques, éventuellement scindée par groupe cible.

§ 4. Les modifications dans la composition de la délégation syndicale sont introduites conformément à la procédure dont mention dans le présent article.

§ 5. Les présentations faites sans observer la procédure prévue par le présent article ne sont pas valables et ne procurent pas la protection contre le licenciement définie aux articles 16 à 19.

§ 6. Pour les candidats régulièrement désignés, la protection contre le licenciement prévue par les articles 16 à 19 sort ses effets à partir de la date postale de la lettre recommandée dont mention au § 1^{er}.

Pour les candidatures faisant l'objet d'une contestation, la protection contre le licenciement est maintenue pendant toute la durée de la procédure de conciliation telle que décrite au § 7.

La protection contre le licenciement cesse à partir du moment où la procédure de conciliation aboutit au retrait de la candidature en litige.

§ 7. Si les difficultés auxquelles il est fait état dans les paragraphes précédents ne peuvent être résolues sur le plan régional dans le mois prévu à cet effet, le problème est porté à la connaissance du Président de la Commission Paritaire à l'initiative de

initiatief van de meest gereede partij.

De Voorzitter treft alle nuttig geachte maatregelen, inclusief de eventuele samenroeping van een beperkt Paritair Comité, waarvan de samenstelling telkens aan de partijen wordt overgelaten, zodat binnen de volgende maand uitspraak kan worden gedaan.

Artikel 8bis. § 1. Wanneer overeenkomstig artikel 4, § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst een vakbondsorganisatie overweegt om afgevaardigden voor te stellen op het niveau van een technische bedrijfseenheid, maakt deze vakbondsorganisatie haar bedoeling om verschillende juridische entiteiten te groeperen om een technische bedrijfseenheid te vormen per aangetekende brief bekend.

Deze aangetekende brief wordt gezonden naar de andere vakorganisaties en naar elke door de overwogen groepering betrokken juridische entiteit.

Gelijktijdig wordt een kopie ter kennisgeving gezonden naar de plaatselijke Kamer van het Bouwbedrijf of de beroepsvereniging waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het Paritair Comité vertegenwoordigd is. Als de onderneming aangesloten is bij deze Kamer of beroepsvereniging, dan deelt deze laatste de tussenkomenende organisaties mee dat ze de onderneming vertegenwoordigt in alles wat betrekking heeft op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De overige vakorganisaties en de door de overwogen groepering betrokken juridische entiteiten beschikken over zeven werkdagen om hun advies te laten kennen. De termijn van zeven werkdagen wordt geschorst door de dagen van collectieve sluiting van één of meer door de groepering betrokken juridische entiteiten en door de rustdagen die tijdens de eindejaarsperiode worden toegekend.

Indien één of meer door de overwogen groepering betrokken juridische entiteiten niet akkoord kunnen gaan met de groepering, informeren zij de vakbondsorganisatie die de aangetekende brief heeft ondertekend en zenden zij een kopie naar de overige vakbondsorganisaties. Zij informeren hierover tevens de plaatselijke Kamer van het Bouwbedrijf of de beroepsvereniging waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het Paritair Comité vertegenwoordigd is.

In dat geval proberen de verschillende partijen zich op plaatselijk vlak te verzoenen. Is op lokaal vlak

la partie la plus diligente.

Le Président prend toutes mesures jugées utiles, y compris la convocation éventuelle d'une Commission Paritaire restreinte dont la composition est chaque fois laissée aux soins des parties, de façon à ce qu'il soit statué dans le mois qui suit.

Article 8bis. § 1^{er}. Lorsque, en application de l'article 4, § 2 de la présente convention collective de travail, une organisation syndicale envisage de présenter des délégués au niveau d'une unité technique d'exploitation, cette organisation syndicale fait connaître son intention de regrouper différentes entités juridiques afin de former une unité technique d'exploitation par lettre recommandée.

Cette lettre recommandée est envoyée aux autres organisations syndicales et à chacune des entités juridiques concernées par le regroupement envisagé.

Simultanément, une copie est envoyée pour information à la Chambre de la Construction ou à toute association représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle l'entreprise est affiliée. Si l'entreprise est membre de ladite Chambre ou association, cette dernière informe les organisations intervenantes qu'elle représente l'entreprise pour tout ce qui concerne l'application de la présente convention collective de travail.

Les autres organisations syndicales et les entités juridiques concernées par le regroupement envisagé disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour faire connaître leur avis. Le délai de sept jours ouvrables est suspendu par les jours de fermeture collective d'une ou de plusieurs des entités juridiques concernées par le regroupement et par les jours de repos octroyés pendant la période de fin d'année.

Si une ou plusieurs des entités juridiques concernées par le regroupement envisagé ne peuvent marquer leur accord sur le regroupement, elle(s) en informe(nt) l'organisation syndicale signataire de la lettre recommandée et en transmet(tent) copie aux autres organisations syndicales. Elle(s) en informe(nt) également la Chambre de la Construction ou toute association représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle elle est affiliée.

Dans ce cas, les différentes parties essaient de se concilier sur le plan local. En cas de non-conciliation

geen verzoening mogelijk, dan wordt gebruik gemaakt van de procedure van § 7 van artikel 8.

Na deze procedure ligt het initiatief om een vakbondsafvaardiging te installeren in een technische bedrijfseenheid die verschillende juridische entiteiten groepeerd bij de vakorganisaties, conform de regels van artikel 8 van deze overeenkomst.

§ 2. Wanneer één of meer van de vereiste voorwaarden opdat verschillende juridische entiteiten worden gegroepeerd in een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 4, § 2 van deze overeenkomst niet meer worden vervuld, houdt de vakbondsafvaardiging op te bestaan na een periode van 12 maanden na de informatie per aangetekende brief van de werkgever aan de in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakorganisaties.

Hoofdstuk 4 – Duur van het mandaat

Artikel 9. § 1. Zo de werkgever zich binnen de daartoe voorgeschreven termijnen niet heeft verzet tegen de voordracht van één of meer kandidaten, dan worden deze beschouwd als aanvaard en hun mandaat, waarvan de duur 4 jaar niet mag overschrijden, begint te lopen vanaf het ogenblik van de betekening van de kandidatuur.

In de overige gevallen vangt het mandaat aan op de door het beperkt Paritair Comité vastgestelde datum.

De mandaten zijn hernieuwbaar.

De mandaten die na 4 jaar verstrijken mogen geacht worden stilziggend te zijn hernieuwd wanneer geen enkel initiatief van vakbondszijde dienaangaande werd geregistreerd.

Eén en ander onverminderd de mogelijkheid voor de werkgever, bij toepassing van de in artikel 8 gedetailleerde procedure, om zijn bezwaren te opperen ten aanzien van dergelijke vernieuwing (in casu ligt de termijn van één maand, gesteld voor het wegwerken van de moeilijkheden, vóór het verstrijken van de 4 jaar).

§ 2. Het mandaat van een vakbondsafgevaardigde eindigt:

a) terzelfdertijd als de arbeidsbetrekking in de volgende gevallen:

- afloop van de termijn;

sur le plan local, il est fait usage de la procédure prévue par le § 7 de l'article 8.

Au terme de cette procédure, l'initiative d'installation d'une délégation syndicale au sein d'une unité technique d'exploitation regroupant différentes entités juridiques appartient aux organisations syndicales conformément aux règles établies par l'article 8 de la présente convention.

§ 2. Lorsque une ou plusieurs des conditions requises pour que différentes entités juridiques soient regroupées au sein d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 4, § 2 de la présente convention ne sont plus réunies, la délégation syndicale cesse d'exister au terme d'une période de 12 mois à compter de l'information par lettre recommandée de l'employeur adressée aux organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale.

Chapitre 4 – Durée du mandat

Article 9. § 1^{er}. Si l'employeur ne s'est pas opposé dans les délais prescrits à cet effet, à la présentation d'un ou plusieurs candidats, ceux-ci sont alors considérés comme acceptés et leur mandat, dont la durée ne peut excéder 4 ans, débute à partir de la présentation.

Dans les autres cas, le mandat prend cours à la date fixée par la Commission Paritaire restreinte.

Les mandats sont renouvelables.

Les mandats venant à expiration après 4 ans peuvent être considérés comme tacitement renouvelés si aucune initiative d'origine syndicale n'est enregistrée à leur propos.

Cela sans préjudice de ce qui, en application de la procédure détaillée à l'article 8, est réservé comme faculté patronale de formuler des objections à l'égard d'un tel renouvellement (en l'espèce, le délai d'un mois prévu pour aplanir les difficultés se situe avant l'échéance des 4 ans).

§ 2. Le mandat d'un délégué syndical prend fin:

a) en même temps que la relation de travail dans les cas suivants:

- expiration du terme;

- voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- onderling schriftelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer;
- op het ogenblik dat de afgevaardigde, uit eigen beweging, de onderneming verlaat en dus geen deel meer uitmaakt van het personeel;
- op het ogenblik waarop de arbeider de onderneming verlaat wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- op het ogenblik waarop de afgevaardigde wordt ontslagen om een dringende reden;
- op het ogenblik waarop de afgevaardigde door de werkgever wordt ontslagen om economische of technische redenen volgens de procedure bepaald bij de artikelen 18 of 19;

b) los van de arbeidsbetrekking (die dus kan worden voortgezet nadat het mandaat van de afgevaardigde is afgelopen) in de volgende gevallen:

- wanneer de afgevaardigde schriftelijk aan zijn werkgever te kennen geeft dat hij zijn mandaat niet langer wenst uit te oefenen;
- wanneer aan één of meer van de voorwaarden om de functie van syndicale afgevaardigde uit te oefenen, niet meer wordt voldaan;
- op het ogenblik waarop de werkgever (via zijn Kamer of beroepsorganisatie vertegenwoordigd in het Paritair Comité) ervan in kennis wordt gesteld dat het mandaat van een afgevaardigde wordt ingetrokken door de vakbond die hem als kandidaat heeft voorgedragen;
- bij de voorlopige keuring van de werken uitgevoerd door een tijdelijke vereniging, bedoeld in artikel 5, § 3, 2^{de} lid;
- bij het verstrijken van de periode van 12 maanden bepaald in artikel 8bis, § 2 wanneer één of meer vereiste voorwaarden opdat verschillende juridische entiteiten worden gegroepeerd in een technische bedrijfseenheid niet meer is (zijn) vervuld overeenkomstig artikel 8bis, § 2.

- achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- décès du travailleur;
- force majeure;
- commun accord écrit entre l'employeur et le travailleur;
- au moment où le délégué quitte de son propre chef l'entreprise et ne fait plus partie du personnel;
- au moment où le travailleur quitte l'entreprise parce qu'il a atteint l'âge de la pension;
- au moment du licenciement d'un délégué pour un motif grave;
- au moment où le délégué est licencié par l'employeur pour des raisons économiques ou techniques suivant la procédure déterminée par les articles 18 ou 19;

b) indépendamment de la relation de travail (qui peut donc se poursuivre au-delà de la fin du mandat du délégué) dans les cas suivants:

- lorsque le délégué communique par écrit à son employeur qu'il renonce à l'exercice de son mandat;
- lorsqu'une ou plusieurs conditions pour remplir la fonction de délégué syndical ne sont plus remplies;
- au moment où est porté à la connaissance de l'employeur (via sa chambre de la construction ou son organisation professionnelle représentée en commission paritaire) le retrait du mandat d'un délégué par le syndicat qui l'a présenté;
- à la réception provisoire des travaux exécutés par une association momentanée visée à l'article 5, § 3, alinéa 2;
- au terme de la période de 12 mois déterminée à l'article 8bis, § 2 lorsque une ou plusieurs des conditions requises pour que différentes entités juridiques soient regroupées au sein d'une unité technique d'exploitation n'est (ne sont) plus réunies en application de l'article 8bis, § 2.

Hoofdstuk 5 – Vergaderingen van de vakbondsafvaardiging met het personeel

Artikel 10. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen doen aan het personeel of aan de door haar in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisaties.

De vergaderingen welke door de syndicale afgevaardigden worden georganiseerd met alle of een deel van de personeelsleden mogen gehouden worden tijdens de rusttijden. In uitzonderingsgevallen en met voorafgaande instemming van het bedrijfsvoorzitter of zijn vertegenwoordiger mag de vergadering, gedurende een telkens vooraf bepaalde tijd, ook worden voortgezet tijdens de werkuren wanneer een welbepaalde en dringende mededeling moet gedaan worden aan het personeel. De werkgever mag deze toestemming niet naar eigen willekeur weigeren.

Hoofdstuk 6 – Kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 11. § 1. De leden van de vakbondsafvaardiging houden om de maand een gemeenschappelijke vergadering met het ondernemingsvoorzitter of zijn afgevaardigde. De werkgever is belast met het samenroepen van de vergadering.

Tijdens de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging met de directie moet kunnen gerekend worden op de aanwezigheid van een persoon die gemachtigd is namens het bedrijf verbintenissen aan te gaan of, in geval van groepering van meerdere juridische entiteiten tot een technische bedrijfseenheid, van één of meer personen die gemachtigd zijn om verbintenissen aan te gaan namens de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid vormen.

§ 2. De syndicale afvaardiging heeft het recht in de loop van de maand te beschikken over kredieturen aan te wenden tijdens de werkuren op ogenblikken die in akkoord met het ondernemingsvoorzitter of diens vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Deze kredieturen worden als volgt vastgesteld, volgens het aantal tewerkgestelde arbeiders waarvoor de syndicale afvaardiging bevoegd is:

- 30 tot 39 arbeiders: 6 uur per maand in totaal en per afvaardiging;
- 40 tot 49 arbeiders: 10 uur per maand in totaal en per afvaardiging;

Chapitre 5 – Réunions de la délégation syndicale avec le personnel

Article 10. La délégation syndicale peut procéder, oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel ou aux organisations syndicales qu'elle représente dans l'entreprise.

Les réunions organisées par les délégués syndicaux avec tout ou partie du personnel peuvent se tenir pendant les temps de repos. Toutefois, à titre exceptionnel, et avec l'accord préalable du chef d'entreprise ou de son représentant, lorsqu'une information déterminée et urgente doit être faite au personnel, la réunion peut déborder sur le temps de travail pendant une durée limitée chaque fois précisée à l'avance. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

Chapitre 6 – Crédit d'heures attribué aux membres de la délégation syndicale

Article 11. § 1^{er}. Les membres de la délégation syndicale tiennent chaque mois une réunion commune avec le chef d'entreprise ou son délégué. La convocation de la réunion incombe à l'employeur.

Lors des réunions de la délégation syndicale avec la direction ou son représentant, il faut être assuré de la présence d'une personne habilitée à prendre des engagements au nom de l'entreprise ou, en cas de regroupement d'entités juridiques au sein d'une unité technique d'exploitation, d'une ou plusieurs personnes habilitées à prendre des engagements au nom des différentes entités juridiques regroupées au sein de l'unité technique d'exploitation.

§ 2. La délégation syndicale a le droit de disposer au cours du mois d'un crédit d'heures à utiliser pendant les heures de travail, à des moments déterminés en accord avec le chef d'entreprise ou son représentant, qui ne peut pas sans motifs refuser systématiquement.

Ce crédit d'heures est fixé comme suit, d'après le nombre d'ouvriers occupés relevant de la compétence de la délégation syndicale:

- 30 à 39 ouvriers: 6 heures par mois au total et par délégation;
- 40 à 49 ouvriers: 10 heures par mois au total et par délégation;

- 50 tot 75 arbeiders: 13 uur per maand in totaal en per afvaardiging;
- 76 tot 100 arbeiders: 15 uur per maand in totaal en per afvaardiging;
- 101 tot 250 arbeiders: 21 uur per maand in totaal en per afvaardiging;
- 251 tot 500 arbeiders: 26 uur per maand in totaal en per afvaardiging;
- meer dan 500 arbeiders: 41 uur per maand in totaal en per afvaardiging.

Worden niet aangerekend op de kredieturen:

- de tijd besteed aan vergaderingen met de directie, welke vergaderingen tijdens de werkuren, zonder loonverlies voor de belanghebbenden, moeten worden gehouden;
- de tijd besteed aan opdrachten die behoren tot de taken van het Comité voor Preventie en Bescherming van het Werk en van de Ondernemingsraad. De nodige tijd voor deze taken wordt aangewend tijdens de werkuren op ogenblikken die in akkoord met het ondernemingshoofd of diens vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Wanneer verscheidene juridische entiteiten zijn gegroepeerd binnen een technische bedrijfseenheid overeenkomstig artikel 4, § 2, wordt het aantal kredieturen bepaald volgens het personeelsaantal van deze technische bedrijfseenheid. De verdeling van de kredieturen tussen de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid samenstellen gebeurt in verhouding tot het aantal in elke juridische entiteit tewerkgestelde arbeiders, zonder dat het aantal kredieturen, vastgesteld volgens deze verdeling, hoger kan liggen dan het aantal kredieturen zoals vastgesteld in de 2^{de} alinea van deze paragraaf.

§ 3. De werkgever stelt alle faciliteiten ter beschikking die nodig zijn voor de uitoefening van de taken die behoren tot de bevoegdheid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en van de Ondernemingsraad.

Hiertoe kan de werkgever een GSM ter beschikking van de afgevaardigde stellen en enkel de kosten voor het professioneel gebruik van die GSM ten laste nemen.

Als de werknemer zijn eigen GSM voor zijn taken van afgevaardigde gebruikt, heeft hij recht op een terugbetaling van die kosten eigen aan de werkge-

- 50 à 75 ouvriers: 13 heures par mois au total et par délégation;
- 76 à 100 ouvriers: 15 heures par mois au total et par délégation;
- 101 à 250 ouvriers: 21 heures par mois au total et par délégation;
- 251 à 500 ouvriers: 26 heures par mois au total et par délégation;
- plus de 500 ouvriers: 41 heures par mois au total et par délégation.

Ne sont pas imputables sur le crédit d'heures:

- le temps passé dans des réunions avec la direction, ces réunions ayant à se tenir pendant les heures de travail, sans perte de rémunération pour les intéressés;
- le temps passé aux missions qui relèvent des tâches du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et du Conseil d'entreprise. Le temps nécessaire pour ces tâches est à utiliser pendant les heures de travail, à des moments déterminés en accord avec le chef d'entreprise ou son représentant, qui ne peut pas sans motifs refuser systématiquement.

Lorsque plusieurs entités juridiques sont regroupées au sein d'une unité technique d'exploitation en application de l'article 4, § 2, le nombre d'heures de crédit est déterminé en fonction de l'effectif occupé par cette unité technique d'exploitation. La répartition des heures de crédit entre les différentes entités juridiques qui composent l'unité technique d'exploitation se fait proportionnellement au nombre d'ouvriers occupés dans chaque entité juridique sans que le nombre d'heures de crédit résultant de cette répartition proportionnelle puisse dépasser le nombre d'heures de crédit fixé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

§ 3. L'employeur donne toutes les facilités nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de la compétence du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et du Conseil d'entreprise.

A cette fin, l'employeur peut mettre un GSM à disposition du délégué et prendre en charge les frais liés à la seule utilisation professionnelle de ce GSM.

Si le travailleur utilise son propre GSM pour ses tâches de délégué, il a droit à un remboursement de ces frais propres à l'employeur évalué forfaitaire-

ver, forfaitair geraamd op € 120,00 per jaar. Deze terugbetaling van kosten gebeurt voor de eerste keer op 1 juli 2008. Vervolgens gebeurt zij elk jaar op hetzelfde tijdstip. Bij gebrek aan een volledig jaar wordt een prorataregel toegepast (€ 10,00 per volledige maand).

Deze bepaling heeft een aanvullend karakter. Zij doet geen afbreuk aan de bepalingen die van kracht zijn in de ondernemingen op de datum waarop deze bepaling in werking treedt.

§ 4. De door de syndicale afgevaardigden aan deze verschillende prestaties gewijde tijd, wordt beloond op basis van wat zij zouden verdienen indien zij normaal hadden gewerkt.

De werkgever staat in voor het vervoer van de afgevaardigde(n), die zich moet(en) begeven naar verschillende bouwplaatsen of naar de zetel van het bedrijf moet(en) komen; de duur van de verplaatsing kan niet van de kredieturen afgetrokken worden.

§ 5. Wanneer onder de auspiciën van het "Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf" een manifestatie georganiseerd wordt ter intentie van de syndicale afgevaardigden van een bepaalde streek, dan stellen de werkgevers, bij wie deze syndicale afgevaardigden tewerkgesteld zijn, hen in de gelegenheid hieraan deel te nemen, zonder dat deze deelneming een vermindering van hun normaal loon of van de kredieturen ten gevolge kan hebben.

Hoofdstuk 7 – Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 12. De syndicale afvaardiging heeft tot taak:

- de arbeider die langs hiërarchische weg rechtstreeks een klacht wenst in te dienen of heeft ingediend bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, nopens de toepassing van de wetten, de besluiten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement of de individuele arbeidsovereenkomst, desgewenst bij te staan of te vertegenwoordigen;
- bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, klacht in te dienen wanneer een door de werknemer direct ingediend verzoek zonder gevolg is gebleven;
- alle collectieve klachten of wensen aan de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, voor te leggen en te bespreken;

ment à € 120,00 par année. Ce remboursement de frais est effectué pour la première fois le 1^{er} juillet 2008. Il a lieu ensuite chaque année à la même époque. A défaut d'une année complète, une règle de pro rata est appliquée (€ 10,00 par mois complet).

La présente disposition a un caractère supplétif. Elle ne porte pas préjudice aux dispositions en vigueur dans les entreprises à la date d'entrée en vigueur de cette disposition.

§ 4. Le temps consacré par les délégués syndicaux à ces diverses prestations est rémunéré sur la base de ce qu'ils auraient gagné s'ils avaient travaillé normalement.

L'employeur assure le transport du(des) délégué(s) qui doit(vent) se rendre sur différents chantiers ou venir au siège de l'entreprise; ce temps de déplacement n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

§ 5. Lorsqu'une manifestation est organisée, sous l'égide du "Comité National d'Action pour la Sécurité et l'Hygiène dans la Construction", à l'intention des délégués syndicaux d'une région déterminée, les employeurs occupant des délégués syndicaux leur donnent l'occasion d'y participer, sans que cette participation puisse provoquer une réduction de leur rémunération normale, ni du crédit d'heures.

Chapitre 7 – Compétence de la délégation syndicale

Article 12. La délégation syndicale a pour tâche:

- d'assister ou de représenter, si souhaitable, l'ouvrier qui veut introduire ou a introduit directement une réclamation par la voie hiérarchique auprès de la direction de l'entreprise, zone ou chantier, en ce qui concerne l'application des lois, des arrêtés, des conventions collectives de travail, du règlement de travail ou du contrat de travail individuel;
- d'introduire auprès de la direction de l'entreprise, de la zone ou du chantier, une réclamation lorsqu'une demande faite directement par un travailleur est restée sans suite;
- de présenter et de discuter toutes les plaintes collectives ou les vœux à la direction de l'entreprise, de la zone ou du chantier;



- toezicht te houden op de naleving van de wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten of het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is;
- te waken over de toepassing van de loonschalen en de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie;
- het sociaal klimaat in de onderneming te bevorderen en telkens tussenbeide te komen wanneer dit in het gedrang wordt gebracht;
- alle bevoegdheden en taken uit te voeren, die behoren tot de bevoegdheid van de Ondernemingsraden en van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk, waartoe zij over de nodige faciliteiten beschikken; daartoe wordt aan de syndicale afvaardiging alle wettelijke voorziene informatie medegedeeld onder meer wanneer ondernemingen of zelfstandigen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren;
- de grondregels na te leven die in de nationale akkoorden betreffende de syndicale afvaardigingen zijn neergelegd;
- voor de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van de wet van 21 februari 1985 tot hervorming van het bedrijfsrevisoraat erover te waken dat deze wet wordt toegepast;
- de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 13 van de CAO nr. 62 van de Nationale Arbeidsraad;
- de leden-werknemers van de Europese Ondernemingsraad aanwijzen overeenkomstig artikel 29 van de CAO nr. 62 van de Nationale Arbeidsraad;
- in het kader van de uitzendarbeid wegens tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, toestemming te geven;
- in het kader van uitzendarbeid bij vervanging van een werkonbekwame werknemer, de melding ervan te ontvangen van de werkgever en de controle uit te oefenen bij het einde van de werkonbekwaamheid van de vaste werknemer;
- de uitzendkracht tewerkgesteld in de onderneming desgewenst bij te staan met het oog op de
- de veiller à l'application des lois, des arrêtés, des conventions collectives de travail ou du règlement de travail qui est d'application dans l'entreprise;
- de veiller à l'application des barèmes de salaires et des critères concernant les différents degrés de qualification professionnelle;
- de contribuer à favoriser le climat qui doit régner au sein de l'entreprise sur le plan social et à intervenir dans toutes questions susceptibles de le troubler;
- d'exécuter toutes les tâches et compétences qui sont du ressort des Conseils d'entreprise et des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, pour lesquelles elle dispose de toutes les facilités requises. A cette fin, toute information légalement prévue est fournie à la délégation syndicale, entre autres, lorsque des entreprises ou des indépendants extérieurs viennent exécuter des travaux;
- de se conformer aux principes fondamentaux énoncés dans les accords nationaux relatifs à l'instauration des délégations syndicales;
- pour les entreprises visées par l'article 1^{er} de la loi du 21 février 1985 relative à la réforme du révisorat d'entreprises, veiller à l'application de cette loi;
- désigner les membres travailleurs du groupe spécial de négociation conformément à l'article 13 de la CCT n° 62 du Conseil national du Travail;
- désigner les membres travailleurs du Comité d'entreprise européen conformément à l'article 29 de la CCT n° 62 du Conseil national du Travail;
- de donner son accord en cas de recours au travail intérimaire suite à un accroissement temporaire du volume de travail;
- de recevoir la notification de l'employeur en cas de recours au travail intérimaire pour le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail, et d'exercer un contrôle à la fin de l'incapacité de travail du travailleur fixe;
- d'assister, si souhaitable, l'intérimaire occupé dans l'entreprise sur le respect des conditions

naleving van de arbeidsvoorwaarden en de collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing in de bouwnijverheid;

- de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 9, § 2 van de CAO nr. 84 van de Nationale Arbeidsraad;
- de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aanwijzen overeenkomstig artikel 28 van de CAO nr. 84 van de Nationale Arbeidsraad;
- de leden-werknemers van het toezichthoudend of bestuursorgaan aanwijzen overeenkomstig artikel 48 van de CAO nr. 84 van de Nationale Arbeidsraad.

De syndicale afvaardiging moet op de hoogte worden gehouden van de resultaten van haar bemoeiingen en wordt tevens in kennis gesteld van het gevolg dat daaraan gegeven werd, voor zover het gaat om problemen die tot haar bevoegdheid behoren.

Artikel 12bis. De vakbondsafvaardiging van de hoofdaannemer heeft in het kader van zijn opdracht van Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk ook als opdracht te waken over de informatie van de werknemers over de veiligheidsplannen per bouwplaats.

Artikel 12ter. Tijdens de toegestane uren en in het kader van de strijd tegen de deloyale concurrentie, heeft de syndicale delegatie van de hoofdaannemer het recht inlichtingen op te vragen betreffende de op de werven tewerkgestelde onderaannemers. Deze inlichtingen moeten in verband staan met hoger vermelde doelstelling.

Indien de aannemer vermeld in de eerste alinea de formaliteit bedoeld in artikel 4, § 1 of § 2 van de cao van 04/12/2014 betreffende de informatieplicht aan het navb-cnac Constructiv niet naleeft, heeft de syndicale afvaardiging het recht om te beschikken op eenvoudig verzoek over een kopie van de aangifte van de werken aan de RSZ, en dit binnen de 5 werkdagen.

De syndicale afvaardiging houdt toezicht op het principe dat het werk dat normaal verricht wordt door de arbeiders die tijdelijk werkloos worden gesteld, niet wordt uitgevoerd door derden.

Artikel 12quater. Met de bedoeling mogelijke misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone

de travail et des conventions collectives de travail applicables dans la construction;

- de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation conformément à l'article 9, § 2 de la CCT n° 84 du Conseil national du Travail;
- de désigner les membres-travailleurs de l'organe de représentation conformément à l'article 28 de la CCT n° 84 du Conseil national du Travail;
- de désigner les membres-travailleurs de l'organe de surveillance ou d'administration conformément à l'article 48 de la CCT n° 84 du Conseil national du Travail.

La délégation syndicale doit être tenue au courant des résultats obtenus par ses interventions et est également informée de la suite réservée aux démarches faites, pour autant qu'il s'agisse de questions relevant de sa compétence.

Article 12bis. La délégation syndicale de l'entrepreneur principal, dans le cadre de sa mission de Comité de Prévention et de Protection au Travail, a aussi la tâche de veiller à l'information des travailleurs sur les plans de sécurité par chantier.

Article 12ter. Durant les heures autorisées, et dans le cadre de la lutte contre la concurrence déloyale, la délégation syndicale de l'entrepreneur principal a le droit de demander des informations sur les sous-traitants occupés sur les chantiers. Ces informations doivent être en rapport avec le but visé ci-dessus.

Si l'entrepreneur mentionné à l'alinéa premier ne respecte pas la formalité visée à l'article 4, § 1 ou § 2 de la CCT du 04/12/2014 relative à l'obligation d'information au navb-cnac Constructiv, la délégation syndicale a le droit de disposer d'une copie de la déclaration de travaux à l'ONSS sur simple demande, et ce dans les 5 jours ouvrables.

La délégation syndicale surveille le principe que le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire ne peut être exécuté par des tiers.

Article 12quater. Afin de combattre des abus éventuels, la combinaison extraordinaire de

combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis door de arbeiders.

Artikel 13. De syndicale afvaardiging alsmede het bedrijf kunnen zich laten bijstaan door hun respectieve beroepsorganisatie:

- voor de interpretatie van de wetten, besluiten, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen of individuele arbeidsovereenkomsten;
- bij een geschil tussen de vakbondsafvaardiging en de directie van het bedrijf, de bouwplaats of de zone.

Hoofdstuk 8 – Procedure in geval van geschil

Artikel 14. Onverminderd de bepalingen vermeld in artikel 8 worden de geschillen, in verband met de toepassing van enig artikel van deze overeenkomst, behandeld zoals hierna wordt omschreven:

- het probleem wordt ter kennis gebracht van de plaatselijke betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties die de overeenkomst ondertekenden, die trachten een oplossing in der minne te vinden;
- zo de moeilijkheid niet op deze wijze kan worden opgelost, dan doet de meest gereede partij een beroep op de tussenkomst van een beperkt Paritair Comité waarvan de samenstelling telkens wordt overgelaten aan de partijen, terwijl dit comité zo snel mogelijk door de Voorzitter van het Paritair Comité wordt samengeroepen.

De notulen van deze vergadering vermelden eventueel dat een bepaalde partij de door de overeenkomst voorgeschreven regels niet heeft nageleefd.

Als ernstige overtreding van die regels worden beschouwd:

- de weigering in te gaan op de oproepingen en geldig deel te nemen aan de vergaderingen georganiseerd door de Voorzitter van het Paritair Comité in overleg met de ondertekenende organisaties;
- het overgaan tot staking of lock-out tijdens de verzoeningsprocedure.

chômage temporaire et des heures complémentaires est contrôlée par la délégation syndicale et, à défaut, par les ouvriers.

Article 13. La délégation syndicale ainsi que l'entreprise peuvent recourir à l'assistance de leurs organisations professionnelles respectives:

- pour l'interprétation des lois, des arrêtés, des conventions collectives de travail, des règlements de travail ou des contrats individuels de travail;
- lors d'un différend entre la délégation syndicale et la direction de l'entreprise, du chantier ou de la zone.

Chapitre 8 – Procédure en cas de litige

Article 14. Sans préjudice de ce qui est mentionné à l'article 8, les différends résultant de l'application de n'importe quel article de la présente convention sont traités comme il se trouve indiqué ci-après:

- le problème est porté à la connaissance des organisations locales intéressées, tant ouvrières que patronales, signataires de la convention, qui interviennent pour tenter de trouver une solution à l'amiable;
- si la difficulté ne peut être résolue de cette manière, la partie la plus diligente recourt à l'intervention d'une Commission Paritaire restreinte dont la composition est chaque fois laissée aux soins des parties; la convocation de cette commission est assurée, au plus tôt, par le Président de la Commission Paritaire.

Le procès-verbal de cette réunion mentionne, le cas échéant, qu'une partie déterminée ne s'est pas conformée aux règles prescrites par la convention.

Sont considérés comme une infraction grave à ces règles:

- le refus de répondre aux convocations et de participer valablement aux réunions organisées par le Président de la Commission Paritaire, de commun accord avec les organisations signataires;
- le recours à la grève ou au lock-out pendant la procédure de conciliation.

Hoofdstuk 9 – Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen

Artikel 15. § 1. De van de ondertekenende organisaties deel uitmakende leden van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf hebben vrije toegang tot de plaatsen waar werken uitgevoerd worden door ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het

Bouwbedrijf ressorteren en wel op het ogenblik waarop die werken in uitvoering zijn.

§ 2. Bovendien wordt jaarlijks een lijst opgesteld waarin per streek de namen worden vermeld van het vast personeel der bovengenoemde organisaties, lijst die door het Paritair Comité wordt goedgekeurd. De personen op deze lijst vermeld genieten dezelfde rechten als de in § 1 vermelde personen.

Voor hun bezoek moeten de betrokken personen het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordigers van hun komst verwittigen.

Hoofdstuk 10 – Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag

Artikel 16. Tijdens de duur van zijn mandaat geniet de syndicale afgevaardigde de bescherming tegen ontslag bepaald in de artikelen 18 of 19. Zijn tewerkstelling op een welbepaalde post of werkpunt wordt geregeld door overleg tussen het ondernemingshoofd en de syndicale afvaardiging.

Wanneer het mandaat een einde neemt omdat de afgevaardigde aangewezen werd om deel uit te maken van een syndicale afvaardiging ingesteld voor de duur van een bepaalde bouwplaats, en voor zover dit mandaat hem slechts voor die bouwplaats werd toegekend, wordt de beschermde periode verlengd, naar rata van de duur tijdens welke het mandaat van afgevaardigde werd uitgeoefend met een maximum van twee jaar. Dezelfde regel geldt voor de afgevaardigden waarvan sprake in artikel 8, § 3.

Wanneer bij het einde van de werken door de tijdelijke vereniging aangeworven arbeiders door de deelnemende ondernemingen worden overgenomen, dan zullen de uittrekkende afgevaardigden prioritair worden aangeworven, in welk geval zij niet kunnen worden ontslagen gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van hun indiensttreding bij de deelnemende onderneming.

Artikel 17. Wanneer een arbeider zich in één van de bij artikel 16, 2^{de} of 3^{de} lid bedoelde gevallen be-

Chapitre 9 – Personnes autorisées à visiter les entreprises

Article 15. § 1^{er}. Les membres de la Commission Paritaire de la Construction, ressortissants des organisations signataires, ont le libre accès des lieux où s'exécutent des travaux effectués par les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de la

Construction et cela au moment où ces travaux sont effectués.

§ 2. De plus, une liste est dressée annuellement où figurent, par région, les noms du personnel permanent des organisations précitées, liste qui est approuvée par la Commission Paritaire. Les personnes figurant sur cette liste ont les mêmes droits que celles qui sont désignées au § 1^{er}.

Préalablement à leur visite, les personnes en cause doivent avertir le chef d'entreprise ou son représentant.

Chapitre 10 – Protection des délégués syndicaux contre le licenciement

Article 16. Pendant la durée de son mandat, le délégué syndical bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par les articles 18 ou 19. Son affectation à un poste ou un lieu de travail déterminé fait l'objet d'un contact entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale.

Lorsque le mandat prend fin parce que le délégué avait été désigné pour faire partie d'une délégation syndicale instituée pour la durée d'un chantier déterminé, et pour autant que cette qualité ne lui ait été décernée qu'à l'occasion de ce chantier, la protection du délégué est prolongée à concurrence de la durée pendant laquelle le mandat a été rempli, avec un maximum de deux ans. La même règle est applicable aux délégués dont mention à l'article 8, § 3.

Lorsque à la fin des travaux, des ouvriers engagés par l'association momentanée sont repris par les entreprises constituantes, les délégués sortants seront engagés par priorité auquel cas ils ne peuvent être licenciés pendant une période de six mois, à compter de la date d'entrée en service de l'entreprise constituante.

Article 17. Lorsqu'un ouvrier se trouve dans un des cas visés par l'article 16, alinéa 2 ou 3, son affecta-

vindt, wordt hij pas op een andere post of op een ander werkpunt aangesteld nadat het bedrijfshoofd vooraf met de plaatselijke vakorganisatie die de betrokkene als afgevaardigde had aangewezen contact heeft genomen.

Artikel 18. Procedure wanneer geen Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt opgericht in de onderneming

Overeenkomstig artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk uit te oefenen wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk, zoals die wordt bepaald in 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 en haar uitvoeringsbesluiten.

Deze bescherming vangt aan op het tijdstip bedoeld in artikel 8, § 6 en loopt af overeenkomstig artikel 9, § 2 terzelfdertijd als het mandaat van de vakbondsafgevaardigde, onverminderd de andersluidende bepalingen in deze overeenkomst die tot gevolg hebben dat de bescherming wordt verlengd na afloop van het mandaat.

Tijdens de hierboven bedoelde beschermingsperiode kunnen de vakbondsafgevaardigden slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Artikel 19. § 1. Procedure wanneer een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is opgericht

Wanneer in de onderneming een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is opgericht, genieten de leden van de vakbondsafvaardiging de volgende bescherming tegen ontslag.

De werkgever die voorneemt een syndicale afgevaardigde te ontslaan om gelijk welke reden met uitzondering van dringende redenen, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging en de vakorga-

tion à un nouveau poste ou lieu de travail n'est décidée par le chef d'entreprise qu'après un contact préalable avec l'organisation syndicale locale qui avait désigné l'intéressé comme délégué.

Article 18. Procédure lorsqu'aucun Comité pour la Prévention et la Protection au Travail n'a été institué dans l'entreprise

Conformément à l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la délégation syndicale est chargée de l'exercice des missions du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail lorsqu'aucun Comité n'est institué dans l'entreprise.

Dans cette situation, ils bénéficient de la même protection contre le licenciement que les délégués du personnel des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, telle que prévue par 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 et de ses arrêtés d'exécution.

Cette protection débute au moment visé à l'article 8, § 6 et prend fin, conformément à l'article 9, § 2, en même temps que le mandat du délégué syndical, sous réserve des dispositions contraires de la présente convention qui ont pour effet de prolonger la protection au-delà de l'échéance du mandat.

Pendant la période de protection visée ci-avant, les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement reconnu par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Article 19. § 1. Procédure lorsqu'un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail est institué

Lorsqu'un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail est institué, les membres de la délégation syndicale bénéficient de la protection contre le licenciement suivante.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quel que motif que ce soit sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui

nisatie die de afgevaardigde als kandidaat heeft voorgedragen. Deze verwittiging geschiedt per aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling geschiedt per aangetekend schrijven. De periode van zeven werkdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever verzonden schrijven uitwerking heeft.

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

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval voor te leggen aan het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf. De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende zestig dagen vanaf de aanvraag om tussenkomst.

§ 2. Sanctie

Indien de werkgever een syndicale afgevaardigde onrechtmatig ontslaat heeft de ontslagen afgevaardigde recht op een vaste vergoeding.

Deze vergoeding is gelijk aan:

- twee jaar loon wanneer de afgevaardigde minder dan tien jaar in de onderneming werkzaam is;
- drie jaar loon wanneer de afgevaardigde van tien tot minder dan twintig jaar in de onderneming werkzaam is;
- vier jaar loon wanneer de afgevaardigde twintig jaar of langer in de onderneming werkzaam is.

De vergoeding die verschuldigd is aan de afgevaardigde in de onderneming met 30 tot 49 arbeiders wordt evenwel eenvormig bepaald op twee jaar loon.

Voor de afgevaardigden die zich in de gevallen bevinden bedoeld in artikel 8, § 3 en artikel 16, 2^{de} en 3^{de} leden, is de vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat nog betaalbaar is tot bij het einde van de uitoefening van de functie, zonder dat dit be-

a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

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

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation de la Commission Paritaire de la Construction; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant soixante jours à partir de la demande d'intervention.

§ 2. Sanction

Si l'employeur licencie un délégué syndical de manière abusive, le délégué licencié a droit à une indemnité forfaitaire.

Cette indemnité équivaut à:

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

Toutefois, l'indemnité due aux délégués dans les entreprises occupant de 30 à 49 ouvriers est uniformément fixée à deux ans de rémunération.

Pour les délégués se trouvant dans les cas visés à l'article 8, § 3 et à l'article 16, alinéas 2 et 3, l'indemnité est égale au montant de la rémunération qui reste à échoir jusqu'au terme de l'exercice de la fonction, sans que cette indemnité puisse être infé-

drag lager mag zijn dan één jaar loon of hoger dan twee jaar loon.

§ 3. Dringende redenen

Bij ontslag om dringende redenen wordt de syndicale afvaardiging alsmede de vakorganisatie die de betrokken afgevaardigde heeft voorgedragen daarvan onmiddellijk in kennis gesteld.

Dezelfde vergoeding als bepaald in § 2 moet worden uitbetaald wanneer de overeenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijk beëindigen van de overeenkomst waarvan de geldigheid door de arbeidsgerechten wordt erkend.

Dit is eveneens het geval wanneer de werkgever de afgevaardigde wegens dringende redenen heeft ontslagen en de bevoegde rechtbank het ontslag ongegrond verklaart.

Hoofdstuk 11 – Slotbepaling

Artikel 20. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd van 6 maanden. Zij treedt in werking op 1 januari 2016 en loopt op 30 juni 2016 af.

rieure à un an de rémunération, ni supérieure à deux ans de rémunération.

§ 3. Motif grave

En cas de licenciement pour motifs graves, la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté l'intéressé, en sont informées immédiatement.

La même indemnité que celle qui est prévue au § 2 doit être payée lorsque le contrat prend fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat, dont la validité est reconnue par le tribunal du travail.

Il en est également ainsi lorsque l'employeur a licencié le délégué pour motifs graves et que le tribunal compétent déclare le licenciement non fondé.

Chapitre 11 – Disposition finale

Article 20. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 6 mois. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et prend fin le 30 juin 2016.