

**PARITAIR COMITE VOOR HET  
BOUWBEDRIJF**

**COMMISSION PARITAIRE DE LA  
CONSTRUCTION**

**CAO van 19 november 2015**

**CCT du 19 novembre 2015**

**statuut van de syndicale  
afvaardigingen**

**statut des délégations  
syndicales**

**Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied**

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder "arbeiders" verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

**Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen**

**Artikel 2.** De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 dienaangaande aangepaste bepalingen vastgelegd.

**Artikel 3.** 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.

**Chapitre 1. Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>.** Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières.

**Chapitre 2. Dispositions générales**

**Article 2.** 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 3.** 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.

**Artikel 4.** 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 3. Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging**

**Artikel 5. §1.** De leden van de syndicale afvaardiging worden aangewezen voor de periode tussen twee sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten.

Een mandaat van een syndicaal afgevaardigde loopt van dag Y van de sociale verkiezingen tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

In het jaar voorafgaand aan de sociale verkiezingen wordt de exacte datum die als dag Y moet worden beschouwd in toepassing van deze cao bepaald bij beslissing van het paritair comité bouwbedrijf.

**§ 2.** In afwijking van §1. loopt het mandaat van een syndicaal afgevaardigde welke na dag Y van de sociale verkiezingen werd aangesteld, tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

**§ 3.** Zo de werkgever zich binnen de daartoe voorgeschreven termijn bepaald in art. 11 §1, 8ste lid niet heeft verzet tegen de voordracht van één of meerdere kandidaten, worden deze beschouwd als aanvaard en hun mandaat loopt vanaf het ogenblik van de betekening van de kandidatuur tot dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen zoals bepaald in §2.

**§ 4.** De vervanging van een vrijgekomen mandaat, gebeurt door de betrokken vakorganisatie volgens de procedure voorzien in art. 11.

**§5.** In de overige gevallen vangt het mandaat aan

**Article 4.** 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 3. Durée du mandat des membres de la délégation syndicale**

**Article 5. §1er.** Les membres de la délégation syndicale sont désignés pour la période entre deux élections sociales décrétées par le gouvernement.

Le mandat d'un délégué syndical s'étend du jour Y des élections sociales au jour Y des élections sociales suivantes.

Dans l'année qui précède les élections sociales, la date exacte devant être considérée comme jour Y en application de cette CCT, est fixée par décision de la Commission Paritaire.

**§ 2.** Par dérogation au §1er, le mandat d'un délégué syndical ayant été désigné après le jour Y des élections sociales s'étend jusqu'au jour Y des élections sociales suivantes.

**§ 3.** Si l'employeur ne s'est pas opposé dans le délai prescrit par l'art. 11 §1er, 8ème alinéa à la présentation d'un ou plusieurs candidats, ceux-ci sont alors considérés comme acceptés et leur mandat débute à partir de la notification de la candidature et se termine au jour Y des élections sociales suivantes tel que déterminé au §2.

**§ 4.** Le remplacement d'un mandat vacant se fait par l'organisation syndicale concernée suivant la procédure prévue par l'art. 11.

**§5.** Dans les autres cas, le mandat prend cours à

op de door het beperkt Paritair Comité vastgestelde datum zoals voorzien in art.11 §7.

**§6.** De mandaten zijn hernieuwbaar.

**§7.** De mandaten die op dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen verstrijken mogen geacht worden stilzwijgend te zijn hernieuwd wanneer geen enkel initiatief van de vakorganisatie die de syndicaal afgevaardigde heeft aangeduid werd geregistreerd.

Eén en ander onverminderd de mogelijkheid voor de werkgever, bij toepassing van de in artikel 11 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, voor het verstrijken van het bereiken van dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen conform §1.

**§8.** Het mandaat van een syndicaal afgevaardigde eindigt en loopt tot dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen zoals bepaald in §2. In afwijking hierop eindigt het mandaat:

a) terzelfdertijd als de arbeidsbetrekking in de volgende gevallen:

- afloop van de termijn,
- 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

la date fixée par la Commission Paritaire restreinte comme prévu à l'art. 11 §7.

**§6.** Les mandats sont renouvelables.

**§7.** Les mandats venant à expiration le jour Y des élections sociales suivantes peuvent être considérés comme tacitement renouvelés si aucune initiative émanant de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué syndical n'est enregistrée.

Cela sans préjudice de ce qui, en application de la procédure détaillée à l'article 11, 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 du jour Y des élections sociales conformément au §1er.

**§8.** Le mandat d'un délégué syndical prend fin et s'étend jusqu'au jour Y des élections sociales suivantes tel que décrit au §2. Par dérogation à ce qui précède, le mandat prend fin:

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

- expiration du terme,
- 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

door de werkgever wordt ontslagen om economische of technische redenen volgens de procedure bepaald bij artikel 27 of 28

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 plaatselijke werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf) ervan in kennis wordt gesteld dat het mandaat van een afgevaardigde wordt ingetrokken door de vakorganisatie die hem als kandidaat heeft voorgedragen,
- bij de voorlopige keuring van de werken uitgevoerd door een tijdelijke vereniging, bedoeld in artikel 8 § 3, 2de lid.
- op dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen bepaald conform §1 wanneer een of meer vereiste voorwaarden opdat verschillende juridische entiteiten worden gegroepeerd in een technische bedrijfseenheid niet meer is (zijn) vervuld overeenkomstig artikel 7.

#### **Hoofdstuk 4. Voorwaarden ter installatie en samenstelling van de syndicale afvaardiging**

**Artikel 6. §1.** In de ondernemingen die in het kalenderjaar voorafgaand aan de dag Y zoals bepaald in artikel 5, §1, minstens gemiddeld 30 arbeiders tewerkstellen, kan een syndicale afvaardiging geïnstalleerd worden.

**§2.** In afwijking van §1. kan in de periode tussen twee sociale verkiezingen, zoals bepaald in artikel 5, §1 eveneens een syndicale afvaardiging worden geïnstalleerd, voor zover de onderneming minstens gemiddeld 30 arbeiders tewerkstelde in de 12 maanden voorafgaand aan de vraag van

techniques suivant la procédure déterminée par les articles 27 ou 28.

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 son organisation patronale locale représentée en Commission Paritaire de la Construction) 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 8 §3, 2ème alinéa.
- au jour Y des élections sociales suivantes conformément au §1er, lorsque une ou plusieurs 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 7.

#### **Chapitre 4. Conditions d'installation et de composition de la délégation syndicale**

**Article 6. §1er.** Dans les entreprises qui, dans l'année civile précédant le jour Y tel que déterminé à l'article 5, §1er, occupent en moyenne au moins 30 ouvriers, une délégation syndicale peut être installée.

**§2.** Par dérogation au §1er, une délégation syndicale peut également être installée dans la période entre deux élections sociales comme prescrit par l'article 5, §1er, pour autant que l'entreprise occupait en moyenne au moins 30 ouvriers dans les 12 mois précédant la demande

één of meerdere vakorganisaties.

**§ 3.** Tussen twee sociale verkiezingen, zoals bepaald in artikel 5, §1 kunnen de vakorganisaties bijkomende mandaten voordragen indien in een periode van 12 maanden voorafgaand aan deze vraag het gemiddeld aantal tewerkgestelde arbeiders de bestaande drempel overschrijdt. Het aantal mandaten wordt verhoogd zoals bepaald in art 9 en ingediend volgens de procedure van art 11.

**§4.** Indien in de periode tussen twee sociale verkiezingen zoals bepaald in artikel 5, §1, in een onderneming, het gemiddeld aantal arbeiders daalt waardoor de bestaande drempel ter bepaling van het totaal aantal toe te kennen mandaten syndicale afvaardiging niet meer bereikt wordt, blijft het aantal mandaten behouden tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

**§5.** Indien in de periode tussen twee sociale verkiezingen zoals bepaald in artikel 5, §1, twee of meerdere ondernemingen fusioneren, is het aantal mandaten in de gefusioneerde onderneming gelijk aan het totaal van het aantal mandaten van de fusionerende ondernemingen zoals vóór de fusie gekend in de zin van §1, §2, §3 of §4 en dit tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen volgend op de fusie.

**§6.** Van het aantal arbeiders vermeld in §1, §2, §3 en §4 dient minstens 10% lid te 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.

**§7.** Worden beschouwd als zijnde "tewerkgesteld" , 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 4 december 2014 tot vaststelling van de voorwaarden en de modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

**§8.** De werkgever dient in de maand januari van het jaar waarin dag Y valt zoals bepaald in artikel

d'une ou plusieurs organisations syndicales.

**§3.** Entre deux élections sociales, tel que décrit à l'article 5, §1er, les organisations syndicales peuvent présenter des mandats complémentaires si, dans une période de 12 mois précédant cette demande, le nombre moyen d'ouvriers occupés excède le seuil existant. Le nombre de mandats est augmenté comme stipulé à l'art. 9 et introduit selon la procédure décrite à l'art. 11.

**§4.** Si dans la période entre deux élections sociales, tel que stipulé à l'article 5, §1er, le nombre moyen d'ouvriers dans une entreprise diminue de telle manière que le seuil existant pour la détermination du nombre total de mandats de délégation syndicale à attribuer n'est plus atteint, le nombre de mandats reste maintenu jusqu'au jour Y des élections sociales suivantes.

**§5.** Si dans la période entre deux élections sociales, tel que stipulé à l'article 5, §1er, deux ou plusieurs entreprises fusionnent, le nombre de mandats dans l'entreprise fusionnée est égal au total du nombre de mandats des entreprises participant à la fusion tel que connu avant la fusion au sens des §1er, §2, §3 ou §4, et ce jusqu'au jour Y des élections sociales suivant la fusion.

**§6.** Du nombre d'ouvriers mentionné aux §1er, §2, §3 et §4, au moins 10% doit être membre d'une des organisations syndicales signataires de la convention, ce quorum de 10% étant indispensable pour chaque organisation syndicale qui veut participer à la composition d'une délégation syndicale.

**§7.** Sont considérés comme étant "occupés", 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 4 décembre 2014 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la construction.

**§8.** Au mois de janvier de l'année dans laquelle tombe le jour Y tel que décrit à l'article 5, §1er,

5, §1, het gemiddeld aantal en de lijst van de arbeiders welke hij tewerkstelt, schriftelijk kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die hierom vragen.

**§9.** In afwijking van §8. dient de werkgever in het kader van §2, §3, §4 of §5 eveneens het gemiddeld aantal en de lijst van de arbeiders welke hij tewerkstelt binnen de maand schriftelijk kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die hierom vragen.

**§10.** Bij twijfel of betwisting kunnen de vakorganisaties informatie opvragen aan Constructiv-FBZ over het gemiddeld aantal arbeiders door een onderneming tewerkgesteld.

**Artikel 7.** 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 éénzelfde 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 een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het

l'employeur est tenu de communiquer par écrit la liste et le nombre moyen d'ouvriers qu'il occupe à l'organisation ou aux organisations syndicales qui le demande(nt).

**§9.** Par dérogation au §8, l'employeur doit également, dans le cadre des §2, §3, §4 ou §5, communiquer par écrit et dans le mois la liste et le nombre moyen d'ouvriers qu'il occupe à l'organisation ou aux organisations syndicales qui le demande(nt).

**§10.** En cas de doute ou de litige, les organisations syndicales peuvent demander des informations au fse Constructiv concernant le nombre moyen d'ouvriers occupés par une entreprise.

**Article 7.** 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

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 het eerste 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:

1) alle juridische entiteiten moeten onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren;

2) het in de zin van art.6 §7. aldus gegroepeerd personeelsaantal moet minstens 50 arbeiders bereiken.

**Artikel 8. §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 syndicale afvaardiging moet worden ingesteld op het niveau van de bouwplaatsen of op het niveau van de onderneming.

**§2.** In de ondernemingen die 30 tot 39 arbeiders tewerkstellen, mag een syndicale afvaardiging enkel op het niveau van de onderneming ingesteld worden.

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

Hetzelfde geldt voor de bouwplaatsen waarvoor de installatie van een syndicale afvaardiging wegens de lange bouwtijd en het hoge aantal aldaar tewerkgestelde arbeiders gerechtvaardigd is: er moet een syndicale afvaardiging 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.

l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'alinéa 1er 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) toutes les entités juridiques doivent ressortir à la compétence de la Commission Paritaire de la Construction;

2) l'effectif du personnel occupé au sens de l'art. 6 §7, ainsi regroupé doit atteindre au moins 50 ouvriers.

**Article 8. §1er.** 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. Wanneer in eenzelfde bedrijf verscheidene syndicale afvaardigingen tegelijkertijd werken dan zullen, in onderling overleg tussen de bedrijfsdirectie en de syndicale afvaardigingen, geschikte maatregelen moeten genomen worden met het oog op de nodige coördinatie bij het vervullen van de taken en opdrachten welke aan de syndicale afvaardigingen 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.

#### **Hoofdstuk 5. Aantal mandaten van de syndicale afvaardiging**

**Artikel 9. § 1** het aantal effectieve leden van de syndicale afvaardiging wordt vastgesteld zoals hierna aangegeven:

- 30 tot 49 arbeiders : 2 effectieve afgevaardigden
- 50 tot 100 arbeiders : 6 effectieve afgevaardigden
- 101 tot 250 arbeiders : 10 effectieve afgevaardigden
- 251 tot 500 arbeiders : 14 effectieve afgevaardigden
- meer dan 500 arbeiders : 18 effectieve afgevaardigden

§ 2. In de ondernemingen met minstens 50 arbeiders wordt 1 mandaat plaatsvervangend afgevaardigde toegevoegd per begonnen schijf van 4 effectieve afgevaardigden per vakorganisatie

Als een effectieve syndicaal afgevaardigde verhinderd is kan een plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde de effectieve syndicaal afgevaardigde vervangen.

§3. Wanneer, in ondernemingen met minder dan 50 arbeiders, een effectieve afgevaardigde, wegens ziekte, arbeidsongeval of militaire dienstplicht meer dan een maand op het werk

§4. Lorsque plusieurs délégations syndicales fonctionnent 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.

#### **Chapitre 5. Nombre de mandats de la délégation syndicale**

**Article 9. §1er.** Le nombre de membres effectifs de la délégation syndicale est déterminé comme suit :

- 30 à 49 ouvriers : 2 délégués effectifs
- 50 à 100 ouvriers : 6 délégués effectifs
- 101 à 250 ouvriers : 10 délégués effectifs
- 251 à 500 ouvriers : 14 délégués effectifs
- plus de 500 ouvriers : 18 délégués effectifs

§2. Dans les entreprises occupant au moins 50 ouvriers, 1 mandat de délégué suppléant est ajouté par tranche entamée de 4 délégués effectifs par organisation syndicale.

Lorsqu'un délégué syndical effectif est empêché, il peut se faire remplacer par un délégué syndical suppléant.

§3. Lorsque, dans les entreprises occupant moins de 50 ouvriers, un délégué effectif reste plus d'un mois absent du travail pour cause de maladie, d'accident de travail ou de service militaire,

afwezig is, mag de betrokken vakorganisatie rechtstreeks een plaatsvervangend afgevaardigde aanwijzen die tijdelijk de functie van de afwezige afgevaardigde, voor de duur van zijn afwezigheid uitoefent.

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

**§ 4.** De plaatsvervangende afgevaardigde bedoeld in §2 en §3 moeten voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden aan een effectieve syndicale afgevaardigde.

**§ 5.** Wanneer verscheidene juridische entiteiten worden gegroepeerd om een technische bedrijfseenheid 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.

**§ 6.** Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 8, §3, indien tezelfdertijd verscheidene syndicale afvaardigingen ingesteld op bouwplaatsniveau werken, dan geeft de optelling van alle aldus aangewezen afgevaardigden het totale aantal afgevaardigden.

## **Hoofdstuk 6. Voorwaarden tot uitoefening van de functie**

**Artikel 10.** Om de functie van vakbondsafgevaardigde te kunnen vervullen, moet de betrokkene aan de volgende voorwaarden voldoen:

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;

l'organisation syndicale concernée peut immédiatement désigner un délégué suppléant qui exerce temporairement la fonction du délégué absent pour la durée de son absence.

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

**§4.** Le délégué suppléant visé aux §2 et §3 doit satisfaire aux conditions qui sont exigées d'un délégué syndical effectif.

**§5.** 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 fixé au §1er.

**§6.** Sous réserve des dispositions de l'article 8, §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 6. Conditions d'exercice de la fonction**

**Article 10.** Pour remplir les fonctions de délégué syndical, l'intéressé doit réunir les conditions suivantes :

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° 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 categorie III hebben.

### **Hoofdstuk 7. Procedure en installatie van de syndicale afvaardiging**

**Artikel 11. §1.** Wanneer aan de in artikel 6 bepaalde voorwaarden wordt voldaan in verband met de installatie van een syndicale afvaardiging, berust het initiatief voor die installatie bij de vakorganisaties.

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 werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is. Als de onderneming aangesloten is bij deze plaatselijke werkgeversorganisatie, dan deelt deze laatste de tussenkomende 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 van plan is zelf aan te stellen.

- 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 la catégorie III.

### **Chapitre 7. Procédure et installation de la délégation syndicale**

**Article 11. §1er.** Lorsque les conditions définies à l'article 6 pour l'installation d'une délégation syndicale sont réunies, l'initiative de cette installation appartient aux organisations syndicales.

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 concerné.

Simultanément, une copie est envoyée pour information à l'organisation patronale locale représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle l'entreprise est affiliée. Si l'entreprise est membre de ladite organisation patronale locale, 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 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

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 3de 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 tussenkomenende vakorganisaties binnen zeven werkdagen vanaf de ontvangst van het aangetekend 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.** Bovendien als de werkgever overweegt een syndicaal afgevaardigde tijdelijk werkloos te stellen, dan brengt hij de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen hiervan op de hoogte, wetende dat de afgevaardigden die in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst verder gewoon hun functie vervullen.

In de mate van het mogelijke zal de tijdelijke werkloosheid die geen aanleiding geeft tot volledige stopzetting van de activiteit van de onderneming, derwijze georganiseerd worden dat een vertegenwoordiging van de syndicale

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

Dans la mesure du possible, le chômage temporaire 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.

afvaardiging verzekerd blijft.

In elk geval mag de duurtijd van de tijdelijke werkloosheid waaraan de syndicale afgevaardigde wordt blootgesteld niet hoger liggen dan het gemiddelde van de andere arbeiders behorend tot hetzelfde beroep of dezelfde groep. Bij overtreding moet de werkgever het normale loon betalen. De vaststelling van overtreding zal gebeuren door een verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en dit op basis van cijfers beschikbaar gesteld door Constructiv-FBZ.

De informatie die de werkgever daartoe dient te verstrekken wordt verder bepaald in art. 15, 3°

**§4.** Wijzigingen in de samenstelling van de syndicale afvaardiging 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 26 tot en met 28 bepaalde bescherming tegen ontslag.

**§6.** Voor de regelmatig aangewezen kandidaten begint de in de artikelen 26 tot en met 28 bepaalde bescherming tegen ontslag te lopen vanaf de postdatum vermeld op het aangetekend schrijven waarvan sprake in § 1., 2de lid

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 initiatief van de meest gerede partij.

De Voorzitter treft alle nuttig geachte maatregelen, inclusief de eventuele samenroeping van een beperkt Paritair Comité, waarvan de samenstelling

En tout état de cause, la durée du chômage temporaire subi par le délégué syndical ne peut pas être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même profession ou le même groupe. En cas d'infraction, l'employeur doit payer le salaire normal. La constatation de l'infraction se fera par un bureau de conciliation de la Commission Paritaire de la Construction, et ce sur la base de chiffres mis à disposition par le fse Constructiv.

L'information qui doit être fournie à cet effet par l'employeur est précisée à l'art. 15, 3°.

**§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 26 à 28.

**§6.** Pour les candidats régulièrement désignés, la protection contre le licenciement prévue par les articles 26 à 28 sort ses effets à partir de la date postale de la lettre recommandée dont mention au §1er, 2ème alinéa.

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 la partie la plus diligente.

Le Président prend toutes mesures jugées utiles, y compris la convocation éventuelle d'une Commission Paritaire restreinte dont la

telkens aan de partijen wordt overgelaten, zodat binnen de volgende maand uitspraak kan worden gedaan.

**Artikel 12.** Wanneer overeenkomstig artikel 7 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 werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is. Als de onderneming aangesloten is bij deze plaatselijke werkgeversorganisatie, dan deelt deze laatste de tussenkomende 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 een of meer door de groepering betrokken juridische entiteiten en door de rustdagen die tijdens de eindejaarsperiode worden toegekend.

Indien een 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 werkgeversorganisatie 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

composition est chaque fois laissée aux soins des parties, de façon à ce qu'il soit statué dans le mois qui suit.

**Article 12.** Lorsque, en application de l'article 7 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 l'organisation patronale locale représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle l'entreprise est affiliée. Si l'entreprise est membre de ladite organisation patronale locale, 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 l'organisation patronale locale 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 sur le plan local, il est fait usage de la

geen verzoening mogelijk, dan wordt gebruik gemaakt van de procedure zoals bepaald in artikel 11, §7.

Na deze procedure ligt het initiatief om een syndicale afvaardiging te installeren in een technische bedrijfseenheid die verschillende juridische entiteiten groepeert bij de vakorganisaties, conform de regels van artikel 11 van deze overeenkomst.

### **Hoofdstuk 8. Vergaderingen en informatie aan de syndicale afvaardiging**

**Artikel 13. §1.** De werkgever of zijn vertegenwoordiger, organiseert maandelijks 3 aparte vergaderingen, elk met een eigen agenda, voor de volgende 3 verschillende overlegorganen:

1°. overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging;

2°. overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), conform de bevoegdheden welke volgende de geldende regelgeving behoren tot het CPBW;

3° overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van de OndernemingsRaad (OR), conform de bevoegdheden welke volgende de geldende regelgeving behoren tot de OR.

**§ 2.** Onverminderd §1 organiseert de werkgever die deel uitmaakt van een Belgische of Europese groep, samen met de werkgevers van alle Belgische juridische entiteiten die deel uitmaken van deze groep, periodieke vergaderingen (minstens 1 maal per jaar) waarop de syndicale afgevaardigden van de verschillende Belgische juridische entiteiten uitgenodigd worden. Elke Belgische juridische entiteit is vertegenwoordigd door de werkgever of zijn vertegenwoordiger.

**Artikel 14.** De effectieve en plaatsvervangende syndicaal afgevaardigden kunnen deelnemen aan de voorvergaderingen van de vergaderingen bedoeld in art.13.

procédure décrite au §7 de l'article 11.

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 11 de la présente convention.

### **Chapitre 8. Réunions et information de la délégation syndicale**

**Article 13. §1er.** L'employeur ou son représentant organise chaque mois 3 réunions séparées, chacune ayant son propre ordre du jour, pour les 3 organes de concertation suivants:

1°. concertation relative aux matières qui relèvent des compétences de la délégation syndicale;

2°. concertation relative aux matières qui relèvent des compétences du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), conformément aux compétences qui, selon les dispositions réglementaires en vigueur, sont du ressort du CPPT ;

3°. concertation relative aux matières qui relèvent des compétences du Conseil d'entreprise (CE), conformément aux compétences qui, selon les dispositions réglementaires en vigueur, sont du ressort du CE.

**§2.** Sans préjudice du §1er, l'employeur qui fait partie d'un groupe belge ou européen organise, de commun accord avec les employeurs de chaque entité juridique belge appartenant à ce groupe, des réunions périodiques (au moins 1 fois par an) auxquelles les délégués syndicaux des diverses entités juridiques belge sont invités. Chaque entité juridique belge est représentée par l'employeur ou son représentant.

**Article 14.** Les délégués syndicaux effectifs et suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires des réunions visées à l'art. 13.

**Artikel 15.** De werkgever of zijn vertegenwoordiger bezorgt elke maand voorafgaand aan de vergaderingen vermeld in artikel 13 volgende schriftelijke informatie over:

1°. onderaannemingen en dit in het kader van de strijd tegen de deloyale concurrentie: de identiteit van de onderaannemers, de voorziene duurtijd van hun onderaanneming, de plaats waar deze onderaannemers werken uitvoeren en de omschrijving van de specifieke activiteiten ervan.

In geval de eigen activiteit van de onderneming wordt uitbesteed aan een onderaannemer, ontvangt de syndicale afvaardiging daarenboven volgende informatie per betreffende onderaannemer : het aantal tewerkgestelde werknemers en de flexibiliteitsmaatregelen waarvan de onderaannemer gebruik maakt.

2° uitzendkrachten: informatie per werf, per functie, per categorie en per motief

3° tijdelijke werkloosheid: informatie per werf, per functie en per categorie

**Artikel 16.** Er zal in de onderneming in overleg een huishoudelijk reglement uitgewerkt worden met concrete bepalingen rond de wijze waarop de tijdstippen en bepalingen van op zijn minst art. 13, 14 , 15 , 18,§1, §3 en §4, 25 en 26 worden opgenomen.

### **Hoofdstuk 9. Vergaderingen van de syndicale afvaardiging met het personeel**

**Artikel 17.** 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 bedrijfshoofd 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

**Article 15.** L'employeur ou son représentant fournit chaque mois et préalablement aux réunions visées à l'article 13 les informations écrites suivantes concernant:

1°. les sous-traitances, et ce dans le cadre de la lutte contre la concurrence déloyale: l'identité des sous-traitants, la durée prévue de leur sous-traitance, le lieu où ces sous-traitants effectuent des travaux et la description de ces activités spécifiques.

Au cas où l'activité propre à l'entreprise est sous-traitée à un sous-traitant, la délégation syndicale reçoit, en outre, les informations suivantes par sous-traitant concerné: le nombre de travailleurs occupés et les mesures en matière de flexibilité auxquelles le sous-traitant a recours.

2° les intérimaires: informations par chantier, par fonction, par catégorie et par motif

3° le chômage temporaire: informations par chantier, par fonction, par catégorie

**Article 16.** Il sera élaboré, au sein de l'entreprise et à l'issue d'une concertation, un règlement d'ordre intérieur qui fixera les modalités concrètes relatives à la façon dont les délais et les modalités, visés aux art. 13, 14, 15, 18, §1er, §3 et §4, 25 et 26 au moins, seront repris.

### **Chapitre 9. Réunions de la délégation syndicale avec le personnel**

**Article 17.** 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.

mag deze toestemming niet naar eigen willekeur weigeren.

### **Hoofdstuk 10. Faciliteiten en kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging**

**Artikel 18. §1.** De leden van de syndicale afvaardiging houden elke maand drie vergaderingen (SA, CPBW, OR) met het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde.

De modaliteiten van samenroepen worden bepaald in het huishoudelijk reglement op ondernemingsvlak

Tijdens de vergaderingen van de syndicale afvaardiging 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 een 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 ondernemingshoofd of diens vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Deze kredieturen worden toegekend aan de mandaten en 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
- 50 tot 100 arbeiders: 48 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 101 tot 250 arbeiders: 80 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 251 tot 500 arbeiders: 112 uur per maand in totaal en per afvaardiging

### **Chapitre 10. Facilités et crédit d'heures attribués aux membres de la délégation syndicale**

**Article 18. §1er.** Les membres de la délégation syndicale tiennent chaque mois trois réunions (DS, CPPT, CE) avec le chef d'entreprise ou son délégué.

Les modalités relatives à la convocation sont fixées par le règlement d'ordre intérieur au niveau de l'entreprise.

Lors des réunions de la délégation syndicale avec la direction, 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 octroyé aux mandats et 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 à 100 ouvriers: 48 heures par mois au total et par délégation;
- 101 à 250 ouvriers: 80 heures par mois au total et par délégation;
- 251 à 500 ouvriers: 112 heures par mois au total et par délégation;
- plus de 500 ouvriers: 144 heures par mois au total et par délégation.

- meer dan 500 arbeiders: 144 uur per maand in totaal en per afvaardiging.

Elke vakorganisatie bepaalt zelf hoe ze het aantal kredieturen onder haar afgevaardigden verdeelt.

#### Commentaar

*De verdeling van het aantal kredieturen onder elke vakorganisatie moet als volgt begrepen worden:*

*In een bedrijf met meer dan 500 arbeiders waarin 3 vakorganisaties vertegenwoordigd zijn met volgende verdeling van het aantal mandaten:*

- vakorganisatie 1: 5 effectieve mandaten op een totaal van 18;
- vakorganisatie 2: 4 effectieve mandaten op een totaal van 18;
- vakorganisatie 3: 3 effectieve mandaten op een totaal van 18;

*worden de kredieturen als volgt toegekend per vakorganisatie:*

- vakorganisatie 1: 60 uren (5/12<sup>e</sup> van 144 uren)
- vakorganisatie 2: 48 uren (4/12<sup>e</sup> van 144 uren)
- vakorganisatie 3: 36 uren (3/12<sup>e</sup> van 144 uren)

*Elke vakorganisatie beslist autonoom hoe ze haar eigen aantal kredieturen verdeelt onder haar afgevaardigden.*

*Bijvoorbeeld voor vakorganisatie 3:*

- 12 uren per afgevaardigde;
- ofwel 8 uren per afgevaardigde voor de 2 eerste afgevaardigden en 20 uren voor de 3<sup>e</sup> afgevaardigde;
- ofwel 36 uren voor de 1<sup>e</sup> afgevaardigde en 0 uur voor de 2 laatste afgevaardigden;
- ofwel ... een andere verdeling.

Worden niet aangerekend op de kredieturen:

- de tijd besteed aan de voorvergaderingen (SA, CPBW, OR) en de 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

Chaque organisation syndicale a la liberté de déterminer la façon dont elle répartit le crédit d'heures parmi ses délégués.

#### Commentaire

*La répartition du nombre d'heures de crédit entre les organisations syndicales doit être entendue comme suit :*

*Dans une entreprise qui occupe plus de 500 ouvriers, dans laquelle les 3 organisations syndicales sont représentées et où la répartition du nombre de mandats se fait comme suit :*

- organisation syndicale 1 : 5 mandats effectifs sur un total de 18 ;
- organisation syndicale 2 : 4 mandats effectifs sur un total de 18 ;
- organisation syndicale 3 : 3 mandats effectifs sur un total de 18 ;

*il est octroyé, à chaque organisation syndicale, le nombre suivant d'heures de crédit :*

- organisation syndicale 1 : 60 heures (5/12<sup>èmes</sup> de 144 heures) ;
- organisation syndicale 2 : 48 heures (4/12<sup>èmes</sup> de 144 heures) ;
- organisation syndicale 3 : 36 heures (3/12<sup>èmes</sup> de 144 heures).

*Chaque organisation syndicale décide de façon autonome de la manière dont elle répartit son nombre d'heures de crédit parmi ses délégués. Pour l'organisation syndicale 3, par exemple :*

- 12 heures par délégué ;
- soit 8 heures par délégué pour les 2 premiers délégués et 20 heures pour le 3<sup>ème</sup> délégué ;
- soit 36 heures pour le premier délégué et 0 heure pour les deux derniers délégués ;
- soit ... une autre répartition.

Ne sont pas imputables sur le crédit d'heures:

- le temps passé dans aux réunions préparatoires (DS, CPPT, CE) et aux 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

vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Wanneer verscheidene juridische entiteiten zijn gegroepeerd binnen een technische bedrijfseenheid overeenkomstig artikel 7 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 2de alinea van deze paragraaf.

**§ 3.** De werkgever stelt 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.

De werkgever stelt eveneens moderne communicatiemiddelen ter beschikking van de afgevaardigden. Zonder dat deze opsomming limitatief is stelt de werkgever in dit kader bijvoorbeeld een PC met internetverbinding, een GSM en een lokaal of gelijkwaardige faciliteiten ter beschikking van de afgevaardigden. Het huishoudelijk reglement kan deze faciliteiten verder preciseren.

Indien de werknemer zijn eigen GSM voor zijn taken van afgevaardigde gebruikt, heeft hij recht op een terugbetaling van die kosten eigen aan de werkgever, forfaitair geraamd op 120,00 EUR per jaar. Deze terugbetaling van kosten gebeurt jaarlijks in de maand juli. Bij gebrek aan een volledig jaar wordt een prorataregel toegepast (10,00 EUR per volledige maand).

Deze bepalingen hebben 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.

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 7, 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.

L'employeur met également des moyens de communication moderne à la disposition des délégués. L'énumération suivante n'étant pas limitative, l'employeur fournit, dans ce cadre, par exemple un PC avec une connexion internet, un GSM, un local ou des facilités similaires aux délégués. Ces facilités peuvent être précisées dans le règlement d'ordre intérieur.

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 forfaitairement à € 120,00 par année. Ce remboursement de frais est effectué chaque année au cours du mois de juillet. 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.

De werkgever staat in voor het transport 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. Het huishoudelijk reglement kan de wijze van het vervoer verder preciseren.

§5. Wanneer onder de auspiciën van het Constructiv-NAVb 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 11. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging**

**Artikel 19.** 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;
- 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;

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. Le mode de transport peut être précisé dans le règlement d'ordre intérieur.

§5. Lorsqu'une manifestation est organisée, sous l'égide de Constructiv-CNAC, 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 11. Compétence de la délégation syndicale**

**Article 19.** 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;
- 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

- 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 bedrijfsrevisorat 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 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
- 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<sup>er</sup> 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 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

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.

De syndicale afvaardiging zal worden ingelicht ten laatste binnen de 24u die volgt op het ontslag van een personeelslid.

**Artikel 20.** De syndicale afvaardiging 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.

De syndicale afgevaardigden moet in kader van zijn taken CPBW minstens één maal per maand de werven kunnen bezoeken.

**Artikel 21.** 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 uitbesteed aan een onderaanneming en/of uitgevoerd door derden.

**Artikel 22.** Met de bedoeling mogelijke misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis door de arbeiders.

**Artikel 23.** De syndicale afvaardiging alsmede het bedrijf kunnen zich laten bijstaan door hun respectieve plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is:

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

également informée de la suite réservée aux démarches faites, pour autant qu'il s'agisse de questions relevant de sa compétence.

La délégation syndicale sera informée au plus tard dans les 24h qui suivent le licenciement d'un membre du personnel.

**Article 20.** 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.

Les délégués syndicaux doivent, dans le cadre de leurs tâches CPPT, pouvoir visiter les chantiers au moins une fois par mois.

**Article 21.** 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 sous-traité à une sous-traitance et/ou exécuté par des tiers.

**Article 22.** Afin de combattre des abus éventuels, la combinaison extraordinaire de chômage temporaire et des heures complémentaires est contrôlée par la délégation syndicale et, à défaut, par les ouvriers.

**Article 23.** La délégation syndicale ainsi que l'entreprise peuvent recourir à l'assistance de leurs organisations professionnelles respectives représentées en commission paritaire:

- 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

## Hoofdstuk 12. Procedure ingeval van geschil

**Artikel 24.** Onverminderd de bepalingen vermeld in artikel 11 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 plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is 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.

## Hoofdstuk 13. Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen

**Artikel 25. §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.

## Chapitre 12. Procédure en cas de litige

**Article 24.** Sans préjudice de ce qui est mentionné à l'article 11, 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 de l'organisation syndicale locale intéressée ainsi que de l'organisation patronale locale à laquelle l'entreprise est affiliée et qui est représentée au sein de la Commission Paritaire, toutes deux 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.

## Chapitre 13. Personnes autorisées à visiter les entreprises

**Article 25. §1er.** 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. 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 14. Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag**

**Artikel 26.** Tijdens de duur van zijn mandaat geniet de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigde de bescherming tegen ontslag bepaald in artikel 27 of 28. Zijn tewerkstelling op een welbepaalde post of werkpunt wordt geregeld door overleg tussen het ondernemingshoofd en de syndicale afvaardiging.

**Artikel 27.** 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 syndicale afvaardiging 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 effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging 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 11, § 6 en loopt af overeenkomstig artikel 5, § 8 terzelfdertijd als het mandaat van de vakbondsafgevaardigde, onverminderd de andersluidende bepalingen in

§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<sup>er</sup>.

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

#### **Chapitre 14. Protection des délégués syndicaux contre le licenciement**

**Article 26.** Pendant la durée de son mandat, le délégué syndical effectif et suppléant bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par les articles 27 ou 28. 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.

**Article 27.** 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, les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale 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 11, §6 et prend fin, conformément à l'article 5, §8, en même temps que le mandat du délégué syndical, sous réserve des dispositions contraires de la présente convention qui ont pour effet de

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 28. §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 effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging 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 vakorganisatie 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 gereede 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.

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 28. §1er. 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 dans l'entreprise, les membres effectifs et suppléants 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 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. 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 10 jaar in de onderneming werkzaam is;
- drie jaar loon wanneer de afgevaardigde van 10 tot minder dan 20 jaar in de onderneming werkzaam is
- vier jaar loon wanneer de afgevaardigde 20 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.

## §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 word 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 15. Slotbepaling

**Artikel 29. §1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 10 september 2015 (registratienummer: 129440/CO/124) gesloten in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf houdende statuut van de syndicale afvaardigingen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in

## §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.

## §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 15. Disposition Finale

**Article 29. §1er.** La présente convention collective de travail remplace celle du 10 septembre 2015 (numéro d'enregistrement: 129440/CO/124) conclue au sein de la Commission Paritaire de la Construction portant le statut des délégations syndicales.

La présente convention collective de travail entre

werking op 1 januari 2016. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen mits opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf

**§2.** De mandaten van de syndicale afgevaardigden die werden aangewezen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2004 (registratienummer 71692/CO/1240000) worden beschouwd als zijnde stilzwijgend hernieuwd voor de termijnen die zijn vastgesteld door deze collectieve arbeidsovereenkomst als de werkgever zich niet heeft verzet tegen deze hernieuwing binnen de termijn vastgesteld door artikel 5 §7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

4

en vigueur le 1er janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au Président de la Commission Paritaire de la Construction.

**§2.** Les mandats des délégués syndicaux qui avaient été désignés pendant la durée de validité de la convention collective de travail du 29 janvier 2004 (numéro d'enregistrement 71692/CO/1240000) sont considérés comme étant tacitement renouvelés pour les délais fixés par la présente convention collective de travail pour autant que l'employeur ne se soit pas opposé à ce renouvellement dans le délai fixé par l'article 5 §7 de la présente convention collective de travail.