

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire de
l'ameublement et de l'industrie
transformatrice du bois
n° 126

**CCT n° 66573/CO/126
du 26/03/2003**

Correction du texte en français :

- l'article 6, e) du chapitre III :
« *lorsque le délégué a atteint l'âge de
la pension (65 ans pour les hommes,
60 ans pour les femmes)* » est
complété comme suit : « *lorsque le
délégué a atteint l'âge **légal** de la
pension.* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de stoffering en
de houtbewerking

nr. 126

**CAO nr. 66573/CO/126
van 26/03/2003**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- in hoofdstuk III, artikel 6, e) wordt :
« *lorsque le délégué a atteint l'âge de
la pension (65 ans pour les hommes,
60 ans pour les femmes)* » **zoals volgt
aangevuld** : « *lorsque le délégué a
atteint l'âge **légal** de la pension.* ».

Beslissing van

13-05-2006

20-06-2003

NR.

16-05-2003

66573 140/26

9

Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois

Statut des délégations syndicales

Cct du 26 mars 2003

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 et complétée le 30 juin 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises. Les employeurs s'engagent à ne pas gêner directement ni indirectement la liberté d'association et l'épanouissement libre de l'organisation des travailleurs dans les entreprises.

Chapitre II - Dispositions générales

Art. 3. Dans chaque entreprise de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, le fait syndical est accepté; là où en moyenne au moins 20 ouvriers sont habituellement occupés sous contrat de travail durant les douze mois qui précèdent la désignation et dont 25% au moins sont affiliés aux organisations syndicales signataires, une délégation syndicale peut être instituée.

Art. 4. Les organisations syndicales, parties de la présente convention, se mettront d'accord entre elles pour faire désigner les délégués syndicaux parmi leurs membres.

Si les organisations syndicales ne peuvent aboutir à un accord, le litige peut être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire.

Dans le but de ne pas augmenter le nombre de personnes protégées dans l'entreprise, les organisations syndicales signataires prennent l'engagement moral de désigner les délégués syndicaux dans les entreprises où il existe un Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou un Conseil d'entreprise parmi les ouvriers occupés sous contrat de travail et qui jouissent déjà d'une protection en vertu de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux Conseils d'entreprise et aux Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Dans des cas exceptionnels et de commun accord entre la direction et les organisations syndicales, d'autres ouvriers occupés sous contrat de travail peuvent être désignés.

En cas de désaccord sur le plan de l'entreprise, le cas peut être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire.

La désignation des délégués syndicaux se fera, dans la mesure du possible, en tenant compte de la structure et de l'organisation interne de l'entreprise.

Afin de permettre à la délégation syndicale de fonctionner dans la bonne entente et dans un climat constructif, les organisations syndicales communiqueront au chef d'entreprise au préalable et par écrit les noms des délégués syndicaux proposés.

Dans les huit jours ouvrables, le chef d'entreprise communiquera par écrit aux organisations syndicales intéressées les objections éventuelles au sujet des délégués proposés. Dans ce cas, un arrangement à l'amiable sera recherché par les parties. En cas de désaccord, les cas litigieux peuvent être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Pour les candidats déclarés régulièrement par les syndicats, la protection définie aux articles 9, 10 et 11 commence à courir à partir de la date de la poste figurant sur la lettre dont question à l'article 4.

4

Art. 4bis. Dans les entreprises où un Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou un Conseil d'entreprise a/ont été élu(s), les organisations syndicales représentées au sein des organes précités ont la possibilité de désigner, parmi les membres effectifs ou remplaçants élus, un délégué syndical remplaçant. Ce délégué remplaçant remplacera un délégué syndical effectif lorsque celui-ci est temporairement absent ou empêché d'exercer sa fonction. Sa désignation se fait conformément aux dispositions de l'article 4 fixant la procédure de désignation.

Chapitre III - Composition et désignation

Art. 5. Le nombre de membres des délégations syndicales est fixé comme suit :

- entreprises occupant de 20 à 49 ouvriers sous contrat de travail : 2 délégués;
- entreprises occupant de 50 à 100 ouvriers sous contrat de travail : 3 délégués;
- entreprises occupant de 101 à 200 ouvriers sous contrat de travail : 5 délégués;
- entreprises occupant de 201 à 500 ouvriers sous contrat de travail : 7 délégués;
- entreprises occupant plus de 500 ouvriers sous contrat de travail : 9 délégués.

Si les effectifs minimums fixés ne sont plus atteints et qu'à l'expiration du mandat existant il n'y a par conséquent plus lieu de renouveler la délégation syndicale, les délégués désignés pendant la période précédente bénéficient de l'avantage prévu à l'article 11 pendant six mois à compter du premier jour qui serait pris en considération pour le prolongement ou le renouvellement du mandat de délégué syndical.

Art. 6. Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de quatre ans. Après ce terme de quatre ans le mandat du délégué syndical est reconduit tacitement, étant entendu toutefois que l'employeur peut faire connaître ses objections à l'organisation syndicale concernée et ce, avant la fin de la période de quatre ans et au moyen d'une lettre recommandée.

Dans les huit jours ouvrables, l'organisation syndicale concernée peut réagir à ces objections.

Dans ce cas, un arrangement à l'amiable est recherché par les parties. A défaut d'accord, les cas litigieux peuvent être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Les mandats sont renouvelables et peuvent prendre fin prématurément:

- PR*
- a) par décision de l'organisation syndicale représentée;
 - b) par le décès du délégué syndical;
 - c) par la démission comme délégué syndical;
 - d) lorsque le délégué cesse d'être membre du personnel de l'entreprise;
 - e) lorsque le délégué a atteint l'âge de la pension (65 ans pour ~~les hommes~~, 60 ans pour les ~~hommes~~ femmes);

^{légal}
Dans ce cas, l'organisation syndicale intéressée pourvoit au remplacement d'un délégué syndical selon les modalités prévues à l'article 4.

Art. 7. Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, les conditions suivantes doivent être remplies:

- a) être âgé de 18 ans au moins;
- b) être occupé dans l'entreprise depuis un an au moins, ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise;
- c) ne pas se trouver en préavis trente jours avant l'introduction de sa candidature, c'est-à-dire après que l'employeur ait reçu d'une organisation syndicale - sous pli recommandé - l'annonce de l'institution d'une délégation syndicale dans l'entreprise;
- d) avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour pouvoir satisfaire aux obligations de délégué syndical.

Art. 8. Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Les délégués syndicaux ne peuvent être transférés dans une autre section que pour une raison valable reconnue par la délégation syndicale.

Art. 9. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés ou être mis davantage en chômage partiel que les autres travailleurs de l'entreprise pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

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

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée;

la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sortit 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 du bureau de conciliation de la Commission paritaire; l'exécution de la mesure du licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision ou à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail. Vu les bonnes relations sociales entre les organisations patronales et syndicales, celles-ci mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement unilatéral d'un délégué syndical.

Art. 10. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour faute grave, l'employeur avertira immédiatement la délégation syndicale et l'organisation syndicale intéressée de cette décision.

Art. 11. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 9 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 9, alinéa 1^{er}, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 59 et 60 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et par l'article *Ibis*, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Art. 12. Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires pour l'accomplissement des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail, sans perte de rémunération.

Par missions et activités syndicales, il y a lieu d'entendre essentiellement des missions et activités syndicales dans l'entreprise.

Il est en outre précisé que les délégués syndicaux ne peuvent quitter le lieu de travail sans accord préalable de l'employeur, ou de son délégué, qui ne peut refuser son accord arbitrairement.

Selon la nature de la mission et l'importance de l'intervention, il sera convenu dans chaque cas, entre la direction de l'entreprise et la délégation syndicale, de combien de temps cette dernière a besoin pour exercer convenablement sa tâche. Le temps normal moyen est évalué à 4 heures par mois par délégué.

Art. 13. Le temps consacré aux pourparlers, entre le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation syndicale, est indemnisé comme une prestation de travail normale, sans préjudice du temps consacré aux missions syndicales, comme prévu à l'article 12.

Pour les réunions des délégués entre eux, un local est mis à leur disposition.

Chapitre IV - Compétence de la délégation syndicale

Art. 14. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres:

- 1) les relations de travail ;
- 2) les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accord conclus à d'autres niveaux ;
- 3) l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail sur le plan de l'entreprise, ainsi que l'application du **Rgpt** lorsqu'il n'y a pas de Comité pour la prévention et la protection au travail ;
- 4) le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971, conclue au Conseil national du travail concernant le statut des délégations

syndicales du personnel des entreprises.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux paragraphes précédents, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

En cas d'inexistence du Conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux chapitres III, IV et VI de la convention collective de travail du 4 décembre 1970, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant l'information et la consultation des Conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci, coordonnée par la convention collective de travail du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 décembre 1972 (*Moniteur belge* du 25 novembre 1972).

Art. 15. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail, pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur lorsqu'un problème suffisamment important le justifie.

L'employeur ne peut refuser arbitrairement son accord.

Chapitre V - Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Art. 16. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission paritaire.

Chapitre VI - Dispositions finales

Art. 11. La présente convention collective de travail remplace la convention collective du **25 avril 2001 en remplacement de la Cct du 6 mai 1987** concernant le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier des entreprises de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. La présente convention est conclue pour une période indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

Chacune des parties peut y mettre fin, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de dénonciation et à déposer simultanément des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Statuut van de syndicale afvaardigingen

CAO van 26 **maart** 2003

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen **welke** onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren. Met "werklieden" worden de werklieden en de werksters bedoeld.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor het personeel der ondernemingen, en aangevuld met deze van 30 juni 1971.

De werkgevers verbinden er zich toe de vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van de werknemersorganisatie in de ondernemingen direct noch indirect te hinderen.

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Art. 3. In **elke** onderneming van de stoffering en de houtbewerking, wordt het syndicaal feit aanvaard; waar gewoonlijk gemiddeld ten **minste** 20 werklieden onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld gedurende de twaalf maanden die de aanduiding voorafgaan en waarvan ten minste 25% bij de ondertekenende vakorganisaties zijn aangesloten, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht.

Art. 4. De bij deze overeenkomst betrokken vakorganisaties zullen zich onderling verstaan **om** onder hun **leden** de syndicale afvaardigingen aan te duiden.

Indien tussen de vakorganisaties geen akkoord kan worden bereikt, kan de betwisting aan het verzoeningscomité van het Paritair comité worden voorgelegd.

Teneinde het aantal beschermde personen in de onderneming niet te verhogen, gaan de ondertekenende vakorganisaties de **morele** verbintenis aan in de ondernemingen waar een Comité voor preventie en bescherming op het werk en/of een Ondernemingsraad bestaat, de afgevaardigden aan te duiden onder de werklieden die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld en die reeds bescherming genieten ingevolge de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de **werknemers** bij de uitvoering van hun werk en de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de **Ondernemingsraden** en in de Comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaatpersoneelsafgevaardigden.

In uitzonderlijke gevallen en bij gemeenschappelijk akkoord tussen de directie en de vakorganisaties, kunnen andere onder arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden worden aangeduid.

Bij betwisting op het **vlak** van de onderneming kan het **geval** worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

De aanduiding van de syndicale afgevaardigden **zal** zoveel mogelijk rekening houden met de interne structuur en organisatie van de onderneming.

Teneinde de syndicale afvaardiging toe te **laten** in goede overeenstemming en in een positief klimaat te werken, zullen de vakorganisaties voorafgaandelijk de **namen** van de voorgestelde

4

syndicale afgevaardigden schriftelijk mededelen aan het ondernemingshoofd.

Binnen acht werkdagen **zal** het ondernemingshoofd eventuele bezwaren nopens de voorgestelde afgevaardigden aan de betrokken vakorganisaties schriftelijk mededelen. In dit **geval** zal een minnelijke regeling tussen partijen worden gezocht. Indien geen overeenkomst wordt bereikt, kunnen de betwiste gevallen voor bemiddeling worden voorgelegd aan het **verzoeningscomité** van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking. Voor de door de vakbonden regelmatig aangegeven kandidaten begint de in artikels 9, 10, 11 bepaalde **bescherming te lopen** vanaf de postdatum **vermeld** op het schrijven waarvan sprake in dit artikel.

Art. 4bis

In de **ondernemingen** met een verkozen Comité voor preventie en bescherming op het werk en/of een Ondernemingsraad, kunnen de vakorganisaties die in deze organen vertegenwoordigd zijn, uit de verkozen effectieve of plaatsvervangende **leden één** plaatsvervangend syndicaal afgevaardigde aanstellen.

Deze plaatsvervanger zal een effectieve syndicale afgevaardigde vervangen wanneer deze laatste tijdelijk afwezig of verhinderd is.

Deze aanstelling geschiedt overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 **m.b.t.** de aanstellingsprocedure.

Hoofdstuk III - Samenstelling en aanwijzing

Art. 5. Het aantal leden van de syndicale afvaardiging wordt **als volgt** vastgesteld :

- ondernemingen die 20 tot 49 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 2 afgevaardigden;
- ondernemingen die 50 tot 100 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 3 afgevaardigden;
- ondernemingen die 101 tot 200 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 5 afgevaardigden;
- ondernemingen die 201 tot 500 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 7 afgevaardigden;
- ondernemingen die **meer** dan 500 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 9 afgevaardigden.

Indien de vastgestelde minimumpersoneelsbezetting niet langer bereikt is en na verloop van het bestaande mandaat er bijgevolg geen aanleiding is tot vernieuwing van de syndicale delegatie, genieten de tijdens de vorige **periode** aangestelde afgevaardigden het voordeel voorzien in artikel 11, gedurende 6 maanden te rekenen vanaf de eerste dag die in **aanmerking** zou komen voor de verlenging of verwerving van het mandaat van syndicaal afgevaardigde.

Art. 6. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Na verloop van die vier jaar wordt het mandaat van de syndicale afgevaardigde stilzwijgend verlengd, met dien verstande evenwel dat de werkgevers **vóór** het einde van de **periode** van vier jaar hun bezwaren kunnen kenbaar **maken** aan de betrokken vakorganisaties door **middel** van een aangetekend schrijven.

De betrokken vakorganisatie kan binnen acht werkdagen op deze bezwaren reageren. In dit geval wordt naar een minnelijke regeling tussen de partijen gezocht. Indien er geen overeenkomst wordt bereikt, kunnen de betwiste gevallen ter bemiddeling worden voorgelegd aan het verzoeningscomité van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

De mandaten zijn hernieuwbaar en kunnen vroegtijdig een einde **nemen** :

- a) bij beslissing van de vertegenwoordigde vakorganisatie;
- b) door het overlijden van de syndicale afgevaardigde;
- c) door de ontslagneming als syndicale afgevaardigde;
- d) wanneer de afgevaardigde ophoudt lid te zijn van het personeel van de **onderneming**;
- e) wanneer de afgevaardigde de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

De betrokken vakorganisatie voorziet in dit geval in de vervanging van een syndicale afgevaardigde met inachtneming van de voorwaarden **zoals** vermeld in artikel 4.

Art. 7. **Om** als syndicale afgevaardigde te kunnen worden aangeduid, **moet** aan volgende voorwaarden worden voldaan:

- a) ten **minste** 18 jaar oud zijn;

- b) sedert ten **minste** één jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld of gebeurlijk sedert de op-richting van de onderneming;
- c) zich niet in opzegging bevinden dertig dagen vóór de indiening van zijn kandidatuur, d.w.z. nadat de werkgever bericht ontvangt van één van de vakorganisaties - per aangetekend schrij-ven - van de oprichting van een syndicale afvaardiging in de onderneming;
- d) over het gezag en de nodige bevoegdheid beschikken **om** aan de verplichtingen **als** syndicale afgevaardigde te kunnen voldoen.

Art. 8. De syndicale afgevaardigden genieten de normale promoties en bevorderingen van de **categorie** werklieden waartoe zij behoren.

De syndicale afgevaardigden kunnen alleen naar een andere afdeling worden overgeplaatst indien hiervoor een geldige reden bestaat, erkend door de syndicale afvaardiging.

Art. 9. De **leden** van de syndicale afvaardiging **mogen** niet worden ontslagen of **meer gedeelte-lijk** werkloos worden gesteld dan de andere werknemers van de onderneming om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die **voornemens** is een syndicale afgevaardigde om gelijk **welke** reden, met uit-zondering van dringende reden, af te danken verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaar-diging evenals de syndicale organisatie, welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de **datum** van de verzending.

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

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie **moet** worden beschouwd als een aan-vaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aan-vaarden, heeft de **meest** gerede partij de mogelijkheid het **geval** aan het oordeel van het ver-zoeningsbureau van het Paritair comité voor te leggen. De maatregel tot ontslag **mag** niet wor-den uitgevoerd gedurende de duur van deze **procedure**.

Indien het verzoeningsbureau tot geen of tot geen eenparige beslissing is kunnen **komen** binnen de dertig dagen van de aanvraag tot **tussenkoms**t, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever wordt ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, ter beoordeling aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd. **Gelet** op de goede sociale betrek-kingen tussen de werkgeversorganisaties en syndicale organisaties, zullen deze **alles** in het werk stellen om het eenzijdig ontslag van een syndicale afgevaardigde te vermijden.

Art. 10. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens een zware fout, zal de werkgever de syndicale afvaardiging en de betrokken vakorganisatie onmiddellijk op de hoogte brengen van dit besluit.

Art. 11. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1. indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemd artikel 9 bepaalde **procedure** na te **leven**;
2. indien op het einde van deze **procedure** de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 9, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeids-rechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeids-rechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toe-passing van de artikelen 59 en 60 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ont-vangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel *Ibis*, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid

en de veiligheid van de werknemers.

Art. 12. De leden van de syndicale afvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken, zonder loonverlies, om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene syndicale opdrachten en activiteiten uit te oefenen.

Door syndicale opdrachten en activiteiten worden in het bijzonder bedoeld de syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming.

Er wordt bovendien gepreciseerd dat de syndicale afgevaardigden de werkplaats niet mogen verlaten, zonder de voorafgaande toestemming van de werkgever of zijn afgevaardigde, die niet willekeurig zijn toestemming kan weigeren.

Naargelang de aard van de opdracht en de belangrijkheid van de tussenkomst, zal tussen de directie van de onderneming en de syndicale afvaardiging worden overeengekomen hoeveel tijd deze laatste nodig heeft om de taak naar behoren uit te voeren. De normale gemiddelde tijd wordt geschat op 4 uur per maand per afgevaardigde.

Art. 13. De tijd welke de syndicale afvaardiging besteedt aan de besprekingen met het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger, wordt als normale arbeidsprestaties vergoed, ongeacht de tijd besteed aan de syndicale opdrachten zoals voorzien in artikel 12.

Voor besprekingen tussen afgevaardigden wordt een lokaal ter beschikking gesteld.

Hoofdstuk IV - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 14. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op:

- 1) de arbeidsverhoudingen;
- 2) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- 3) de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de arbeidsovereenkomsten op het vlak van de onderneming, alsook de toepassing van het Arab, waar geen Comité preventie en bescherming op het werk bestaat;
- 4) de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot en met 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

De syndicale afvaardiging heeft het recht door haar ondernemingshoofd of door haar vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werkman die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting welke langs deze weg niet kon worden opgelost.

Ten einde de in voorgaande paragrafen bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Bij ontstentenis van Ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend in de hoofdstukken III, IV, en VI van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 1970 gesloten in de schoot van

de Nationale arbeidsraad betreffende de voorlichting en de raadplegingen van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de ondernemingen, gecoördineerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 gesloten in de Nationale arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (*Belgisch staatsblad* van 25 november 1972).

Art. 15. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de ondernemingen kunnen worden belegd door de syndicale afvaardiging, met de instemming van de werkgever, op de werkplaats en gedurende de werkuren, telkens als daartoe een grondige reden bestaat. De werkgever mag niet willekeurig zijn instemming weigeren.

Hoofdstuk V - Tussenkomen van de permanente afgevaardigden van de werknemers- en de werkgeversorganisaties

Art. 16. In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, een beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties.

In geval van blijvend meningsverschil kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

Hoofdstuk VI - Eindbeschikkingen

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2001 tot wijziging van de cao van 6 mei 1987 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel van de ondernemingen in de stoffering en de houtbewerking. Deze overeenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten en treedt in werking op 1 januari 2003.

Elk van de partijen kan ze beëindigen, mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven. De organisatie welke het initiatief van opzegging zal nemen, verbindt zich ertoe de redenen voor haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de ondergetekenden de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in het Paritair comité te bespreken.