

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

Convention collective de travail du 11 juin 2001

Statut de la délégation syndicale

Chapitre I – Champ d'application

Article 1er. - La présente convention collective de travail établie en exécution de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5bis du 30 juin 1971 et n° 5ter du 21 décembre 1978, s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

Sous réserve d'adhésions ultérieures, elle engage les associations professionnelles des ouvriers et employeurs ci-après :

- la Fédération Belgo-Luxembourgeoise des Industries du Tabac (Fedetab) ;
- la Fédération générale du travail de Belgique;
- la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.

Pour l'application de la présente convention, on entend par «ouvriers»: l'ouvrier ou l'ouvrière et par «entreprise» : l'unité technique d'exploitation dans le sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Chapitre II – Dispositions

A. recommandations et engagements

Art. 2. - Les dites associations professionnelles recommanderont à leurs membres d'appliquer et de respecter les stipulations de la convention collective de travail n° 5 et de la présente convention.

Dans ce but, elles mettront en œuvre tous les moyens à leur disposition.

Art. 3. - Conformément à l'engagement souscrit à l'article 2, l'association signataire d'employeurs recommandera à ses membres :

- de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et d'accepter que leur personnel ouvrier, affilié à une organisation d'ouvriers, soit représenté auprès d'elle par une délégation syndicale, dont les membres sont désignés parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise et de ne pas entraver le bon fonctionnement de cette délégation ;
- de ne pas consentir aux ouvriers non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

24-09-2001

19-10-2001

NR.

N°

59222/10/133

- Art. 4. - Par personnel ouvrier syndiqué, on entend le personnel affilié à une des organisations signataires de la convention collective de travail n° 5 précitée.
- Art. 5. - Les associations signataires d'ouvriers s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires, conformes à l'esprit de la convention collective de travail n° 5 et à la présente convention.
- Art. 6. - Les organisations signataires s'engagent :
1. à inviter les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux, à témoigner en toutes circonstances d'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionnent les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
 2. à veiller au respect de la législation sociale, les règlements de travail des entreprises et les conventions collectives de travail.

B. organisation de la délégation syndicale

- Art. 7. - Dans les entreprises occupant au moins 100 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale.
Dans les entreprises occupant au moins 40, mais moins de 100 ouvriers, une délégation syndicale sera instituée à la demande d'au moins 25 % du personnel ouvrier.
Les délégations syndicales qui existent dans les entreprises de moins de 40 ouvriers seront maintenues.
- La constitution moyennant accord des parties, d'une délégation syndicale, est également recommandée dans les autres entreprises.
L'organisation des ouvriers qui a signé la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, mais qui n'est pas représentée au sein de la Commission paritaire de l'Industrie des Tabacs, peut présenter également des candidats, à condition qu'elle ait obtenu au moins un mandat au comité de prévention et de protection au travail ou, à défaut d'un tel comité, qu'elle compte au moins 10 % du personnel syndiqué de l'entreprise concernée.
- Art. 8. - La délégation sera constituée en tenant compte de l'importance et de la structure de l'entreprise.
- Elle ne comportera en aucun cas plus de 6 membres effectifs et 6 membres suppléants.
Dans la mesure du possible, la délégation sera représentative des différentes divisions de l'entreprise.
- Art. 9. - Les organisations d'ouvriers intéressées se mettront d'accord entre elles sur la répartition de tous les mandats. Elles recourront, si nécessaire, à l'initiative conciliatrice du Président de la Commission paritaire qui tiendra compte, en l'occurrence, des effectifs de leurs affiliés respectifs.

Art. 10. - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel doivent répondre aux conditions suivantes :

1. avoir au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise ;
2. disposer de l'autorité et de la compétence nécessaires pour exercer cette fonction.

La durée du mandat est fixée à 4 ans.

Si aucune des parties ne propose des modifications, le mandat sera prorogé tacitement.

Les délégués effectifs seuls assistent aux réunions.

Les délégués suppléants siègeront en remplacement d'un délégué effectif empêché.

Les délégués suppléants achèvent le mandat d'un délégué effectif sortant.

En cas d'élargissement ou de modification de la composition de la délégation syndicale, la durée du mandat des nouveaux délégués sera limitée à la durée des autres mandats.

Le mandat prend fin :

- a. par la rupture du contrat de travail ;
- b. par renonciation de l'intéressé à son mandat ;
- c. par révocation de la part de son organisation syndicale ;
- d. par l'expiration normale du mandat.

C. compétence de la délégation syndicale

Art. 11 - La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

- a. les relations de travail ;
- b. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs de travail au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- c. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- d. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971.

La délégation syndicale n'est toutefois pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence des conseils d'entreprise, des organisations syndicales, de la Commission Paritaire de l'Industrie des Tabacs, des commissions salariales ou autres commissions qui pourraient être instituées par une disposition légale ou réglementaire.

Cependant, la délégation syndicale peut veiller à l'application des décisions prises par les susdites commissions et sera, en cas d'inexistence d'un conseil d'entreprise, informée comme prévu dans la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil National du Travail, modifiée par la convention collective de travail n° 15 du 25 juillet 1974.

Art. 12 -

- a. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.
La délégation syndicale a le droit d'être reçue par l'employeur ou son représentant à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.
- b. En cas de litige ou différend de caractère collectif, survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends, la délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou son représentant.

Si elle n'obtient pas satisfaction, les secrétaires syndicaux pourront intervenir. Dans ce cas, le chef d'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de son organisation professionnelle.

Art. 13 - Les délégués syndicaux disposeront du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice de leur tâche dans l'entreprise.

Chaque fois qu'ils doivent interrompre leur travail normal, ils préviendront leurs chefs hiérarchiques et donneront l'explication nécessaire.

Le temps, consacré à l'exercice du mandat au sein de l'entreprise, est considéré comme temps de prestation et rémunéré comme tel.

En accord avec l'entreprise, les délégués syndicaux peuvent suivre des cours de formation, organisés par leur syndicat. Le temps y consacré est remboursé par l'intermédiaire du syndicat organisateur et porté en compte au Fonds Social de l'Industrie des Tabacs ou suivant des accords conclus avec l'entreprise.

Dans les deux cas, toutes les parties concernées veilleront à la bonne organisation du travail.

Art. 14 - A sa demande, la délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou son délégué dans le plus bref délai et en tout cas endéans les 3 jours ouvrables. Lorsque les réunions de la délégation syndicale ou du délégué avec le chef d'entreprise ou son représentant ont lieu en dehors des heures de travail, ces prestations seront indemnisées par l'employeur comme des prestations de travail normal sans sursalaire.

D. Statut des délégués syndicaux

Art. 15 - Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie des ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 16.- Lorsqu'un chef d'entreprise décide de mettre en chômage un délégué syndical, les règles suivantes sont appliquées :
en cas de chômage, le délégué syndical ne peut être mis en chômage aussi longtemps que d'autres ouvriers de sa section restent au travail.
Toutefois, quand il y a chômage par roulement organisé, le délégué syndical chômera comme les autres ouvriers de sa section.

Art. 17 - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés 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 sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

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

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 de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

Art. 18 - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 19 - Une indemnité forfaitaire est due dans les cas suivants :

1. si l'employeur licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 17 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement par l'employeur, au regard de la disposition de l'article 17, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si un délégué met fin immédiatement au contrat de travail, en raison d'une faute grave de l'employeur, pour autant que cette résiliation soit déclarée fondée en cas de contestation, par le tribunal du travail;
4. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.

Sous respect des conditions prévues par la loi précitée du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de prévention et de protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, l'indemnité forfaitaire est égale au salaire en cours qui correspond à une période

- de deux ans lorsque le travailleur compte moins de 10 années de service,
- de trois ans lorsque le travailleur compte 10 ans à moins de 20 années de service;
- de quatre ans lorsque le travailleur compte 20 années de service ou plus.

L'indemnité forfaitaire précitée est accordée aux membres de la délégation syndicale qui ne sont pas membres du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail pour autant qu'ils occupent un mandat effectif en tant que membre de la délégation syndicale.

Les autres membres de la délégation syndicale qui n'ont pas de mandat effectif tel que décrit ci-dessus, ont droit à une indemnité forfaitaire qui est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats 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 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des ouvriers, qui fixent les indemnités à payer par l'employeur, qui ne réintègre pas le travailleur licencié, endéans les 30 jours qui suivent la demande de réintégration.

Art. 20 - En cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, les mesures de protection, prévues aux articles 17 à 19 s'appliqueront aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée ou de la partie de cette entreprise qui est transférée d'après convention jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat ; à cet effet, les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.

Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci, si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée en cas de transfert conventionnel.

Si l'autonomie n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée au plus tard six mois après le transfert.

Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

E. information et consultation du personnel

Art. 21 - Les réunions collectives d'information concernant des problèmes d'ordre syndical ou professionnel, propres à l'entreprise, organisées par la délégation syndicale avec tout ou avec une partie du personnel, pourront se tenir moyennant l'accord de l'employeur, pendant les heures de travail, dans un local de l'entreprise.
L'employeur ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

En principe, le secrétaire syndical ne peut pas assister à ces réunions.
Toutefois, il le pourra par exception, à la demande expresse des ouvriers de l'entreprise et moyennant accord préalable du chef d'entreprise ou de son représentant.

Ces réunions seront tenues au moment le plus favorable pour la bonne marche de l'entreprise.

F. procédure

Art. 22 - Toute contestation concernant l'exécution de la présente convention pourra être soumise, en vue d'un arrangement, au bureau de conciliation de la Commission Paritaire de l'Industrie des Tabacs.

Art. 23 - Pendant la durée de la présente convention, y compris la durée de préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas remettre un préavis de grève ou de lock-out, sans qu'il n'y ait eu au préalable, une tentative de conciliation à l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers, et en cas de besoin, par un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission Paritaire et après constatation officielle de l'échec de la procédure de conciliation.

Le préavis de grève ou de lock-out est fixé à 7 jours ; le jour de la remise du préavis est compris dans ce délai pour autant que la notification en soit donnée avant 10 heures du matin.

Dans le cadre des mesures conservatoires qu'il a à prendre, le chef d'entreprise peut à partir du 2e jour du préavis et sans qu'il y ait lieu à indemnisation de sa part, faire cesser le travail aux ouvriers des sections préparatoires, dont la production ne pourrait être terminée, par des prestations normales des autres sections, avant l'expiration du préavis.

Chapitre III – disposition particulière

Art. 24 - Les dispositions de cette convention ne portent pas préjudice aux dispositions plus favorables qui sont d'application dans les entreprises.

Chapitre IV – disposition spécifique

Art. 25 - L'organisation qui en prendra l'initiative, s'engage à motiver la dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement, que les signataires de la convention discuteront au sein de la Commission Paritaire dans le délai d'un mois qui suit la réception.

Art. 26. La convention collective de travail du 21 décembre 1979, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs, enregistrée près le Greffe du service des relations collectives de travail sous le numéro 6111/CO/133 est abrogée.

Chapitre V – durée- validité

Art. 27 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes peut dénoncer la présente convention, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs et à chacune des parties contractantes.

Paritair Comité voor het abaksbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001

Statuut van de syndicale afvaardiging

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

artikel 1. - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, opgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971 en nr. 5ter van 21 december 1978 is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf vallen.

Ongeacht de eventuele latere aansluitingen, verbindt deze overeenkomst onderstaande professionele werknemers- en werkgeversorganisaties:

- de Belgisch-Luxemburgse Federatie der Tabakverwerkende Industrieën (Fedetab);
- het Algemeen Belgisch vakverbond;
- het Algemeen Christelijk vakverbond van België.

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder «arbeiders verstaan: de arbeider of de arbeidster en onder «onderneming»: de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Hoofdstuk II – Beschikkingen

A. aanbevelingen en verbintenissen

Art. 2. - Bedoelde beroepsorganisaties zullen hun aangesloten leden aanbevelen de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 en van onderhavige overeenkomst toe te passen en na te leven.
Zij zullen hiertoe alle mogelijke middelen aanwenden.

Art. 3. - Overeenkomstig de in artikel 2 aangegeven verbintenis zal de ondertekenende werkgeversorganisatie haar leden aanbevelen:

- op het arbeiderspersoneel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten lid te worden van een vakbond en te aanvaarden dat het werknemerspersoneel aangesloten bij een werknemersorganisatie bij hen vertegenwoordigd wordt door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder het gesyndiceerd werknemerspersoneel van de onderneming worden aangewezen, alsmede de normale werking van deze afvaardiging niet te belemmeren;
- aan de niet - gesyndiceerde werknemers geen andere voorrechten dan aan de gesyndiceerden toe te staan.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

24 -09- 2001

19 -10- 2001

NR.
N°

59222.161133

- art. 4. - Onder gesyndiceerd werknemerspersoneel verstaat men het personeel, aangesloten bij een der organisaties die voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 hebben ondertekend.
- Art. 5. - De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, hun leden aan te bevelen in de ondernemingen, de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 en met deze overeenkomst stroken, na te leven.
- Art. 6. - De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:
1. de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen;
 2. erover te waken dat de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomsten worden nageleefd.

B. organisatie van de syndicale afvaardiging

- Art. 7. - In de ondernemingen met tenminste 100 arbeiders zal een syndicale afvaardiging van de arbeiders opgericht worden.
In de ondernemingen met tenminste 40, maar minder dan 100 arbeiders, zal op vraag van tenminste 25 % van het arbeiderspersoneel een syndicale afvaardiging worden opgericht. De syndicale afvaardigingen die bestaan in ondernemingen met minder dan 40 werknemers, zullen behouden blijven.
- De oprichting, mits onderling akkoord van de partijen wordt eveneens aanbevolen in andere ondernemingen.
De werknemersorganisatie die de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 heeft ondertekend, doch niet vertegenwoordigd is in het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf kan eveneens kandidaten voordragen, zo ze tenminste een mandaat heeft in de het Comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis van een dergelijk Comité tenminste 10 % van het gesyndiceerde personeel groepeert in de betrokken onderneming.
- Art. 8. - De afvaardiging zal samengesteld worden, rekening houdende met de grootte en de structuur van de onderneming.
Ze zal in geen geval uit meer dan 6 effectieve en 6 plaatsvervangende leden bestaan. In de mate van het mogelijke moet de afvaardiging representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.
- Art. 9. - De betrokken werknemersorganisaties zullen zich onderling akkoord stellen over de verdeling van alle mandaten.
- Ze zullen desnoods beroep doen op het verzoenend initiatief van de Voorzitter van het Paritair Comité die hierbij rekening zal houden met de respectieve aantallen van hun aangesloten leden.

Art. 10 - Om de functie van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de werknemers de volgende voorwaarden vervullen:

1. minstens 1 jaar effectieve aanwezigheid in de onderneming tellen;
2. over het nodige gezag en de bevoegdheid beschikken om de functie te kunnen uitoefenen.

De duur van het mandaat is vastgesteld op 4 jaar.

Zo geen der partijen enige wijziging voorstelt, wordt het mandaat stilzwijgend verlengd.

Alleen de effectieve afgevaardigden nemen deel aan de bijeenkomsten.

De plaatsvervangende leden zetelen in vervanging van een afwezig effectief lid.

De plaatsvervangende afgevaardigden voleindigen het mandaat van een uitgetreden effectief lid.

Bij uitbreiding of wijziging van de samenstelling van de syndicale afvaardiging, zal de duur van het mandaat van deze nieuwe afgevaardigden beperkt blijven tot de duur van de overige mandaten.

Het mandaat neemt een einde:

- a. door verbreking van de arbeidsovereenkomst
- b. door neerlegging van het mandaat door betrokkene
- c. door afstelling door zijn syndicale organisatie
- d. door de normale beëindiging van het mandaat.

C. bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 11 - De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op:

- a. de arbeidsverhoudingen;
- b. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten 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;
- c. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- d. de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971.

De syndicale afvaardiging is echter niet bevoegd om de zaken te behandelen die afhangen van de bevoegdheid van de ondernemingsraden, van de syndicale organisaties, van het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, van de looncommissies en van andere commissies die ingesteld zijn of zouden kunnen ingesteld worden ingevolge een wettelijke of reglementaire beschikking.

Nochtans mag de syndicale afvaardiging waken over de toepassing van de in bedoelde commissies getroffen beslissingen en zal ze, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de inlichtingen verkrijgen, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 15 van 25 juli 1974.

Art. 12 –

- a elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de betrokken werknemer, die op zijn verzoek door zijn syndicale afgevaardigde wordt bijgestaan.
De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord door de werkgever of zijn vertegenwoordiger naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die niet langs deze weg kon worden opgelost.
- b in geval van geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of dreigt zich voor te doen, heeft de syndicale afvaardiging het recht door de werkgever of zijn vertegenwoordiger te worden gehoord.

Zo zij echter geen voldoening bekomt, zullen de vakbondssecretarissen mogen tussenbeide komen.
In dit geval zal de werkgever zich door een vertegenwoordiger van zijn beroepsorganisatie kunnen laten bijstaan.

Art. 13 - De syndicale afgevaardigden zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken voor de uitoefening van hun taak in de onderneming.

Telkens wanneer zij hun normale werk dienen te onderbreken, zullen zij hun hiërarchische oversten hiervan verwittigen en de nodige uitleg verschaffen.

De tijd besteed aan het uitoefenen van het mandaat binnen de onderneming, wordt als arbeidstijd beschouwd en als dusdanig betaald.

In afspraak met de onderneming kunnen de sociale afgevaardigden vormingscursussen volgen ingericht door hun vakbond. De hieraan bestede tijd wordt vergoed door tussenkomst van de inrichtende vakbond en verrekend met het Sociaal Fonds van de Tabaksindustrie of volgens afspraken gemaakt met de onderneming.

In beide gevallen, zullen alle betrokkenen erover waken de goede organisatie van de arbeid mogelijk te maken.

Art. 14. - Op haar verzoek wordt de syndicale afvaardiging door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zo spoedig mogelijk en alleszins binnen de drie werkdagen ontvangen. Wanneer deze bijeenkomsten van de syndicale afvaardiging of van de afgevaardigde met het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger plaatshebben buiten de gewone arbeidsuren, zullen deze prestaties door de werkgever worden vergoed als gewone arbeidsprestaties zonder overloon.

D. statuut van de syndicale afgevaardigden

Art. 15 - De syndicale afgevaardigden genieten de loonsverhogingen en bevorderingen die normaal zijn voor de categorie waartoe zij behoren.

- Art. 16 - Wanneer een ondernemingshoofd ertoe besluit een syndicale afgevaardigde werkloos te stellen, dan worden volgende regels nageleefd:
in geval van werkloosheid, mag de syndicale afgevaardigde niet werkloos worden gesteld, zolang anderen van zijn afdeling aan het werk blijven.
Indien er echter een beurtstelsel inzake werkloosheid wordt ingesteld, zal de syndicale afgevaardigde hieraan onderworpen worden zoals de andere arbeiders van zijn afdeling.
- Art. 17 - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.
- De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.
- Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgende op de datum van de verzending.
- De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mede 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 beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.
- Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.
- Indien het verzoeningsbureau niet tot een eensluidende beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.
- Art. 18 - In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.
- Art. 19 - Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd in navolgende gevallen:
1. wanneer de werkgever een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de in voornoemde artikel 17 bepaalde procedure na te leven;
 2. wanneer, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking door de werkgever, rekening houdende met de bepalingen van artikel 17, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
 3. wanneer een afgevaardigde de arbeidsovereenkomst op staande voet opzegt wegens zwaarwichtige fout van de werkgever voor zover bij betwisting deze beëindiging gegrond wordt bevonden door de arbeidsrechtbank;
 4. wanneer de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

De forfaitaire vergoeding, onder naleving van de voorwaarden voorzien bij 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 als mede voor de kandidaat- personeelsafgevaardigden, is gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met een periode van

- twee jaar wanneer de werknemer minder dan 10 dienstjaren telt,
- drie jaar wanneer de werknemer meer dan 10 doch minder dan 20 dienstjaren telt,
- vier jaar wanneer de werknemer 20 dienstjaren of meer telt.

Bovenvernoemde forfaitaire vergoeding wordt toegekend aan de leden van de vakbondsafvaardiging die geen lid zijn van de ondernemingsraad of van het comité voor preventie en bescherming op het werk voor zover zij een effectief mandaat hebben als lid van de vakbondsafvaardiging.

De andere leden van de vakbondsafvaardiging die geen effectief mandaat hebben zoals hierboven omschreven, hebben recht op een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan de bruto bezoldiging van 1 jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, die de vergoeding bepalen, te betalen door de werkgever zo hij de afgedankte werknemer niet binnen de 30 dagen na de aanvraag tot reïntegratie in het bedrijf terug opneemt.

Art. 20 -

Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst, zijn de beschermingsmaatregelen voorzien bij de artikelen 17 tot 19, van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming die overgaat, of het gedeelte ervan dat overgaat krachtens overeenkomst, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; Te dien einde worden de syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdlimieten.

De syndicale afgevaardigden blijven hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt, indien bij de overgang krachtens overeenkomst, de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht behouden blijft.

Wordt de autonomie niet behouden, dan wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld. Tot op het ogenblik van deze wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.

E. informatie en raadpleging van het personeel

- Art. 21 - De collectieve voorlichtingsvergaderingen, betreffende problemen van professionele of syndicale aard, eigen aan de onderneming, ingericht door de syndicale afvaardiging, samen met gans of een gedeelte van het personeel, kunnen, mits instemming van de werkgever, gedurende de werkuren gehouden worden in een lokaal van de onderneming. De werkgever zal zijn instemming niet willekeurig kunnen weigeren.

In principe, mag de vakbondssecretaris op deze vergadering niet aanwezig zijn. Nochtans kan hij dit bij uitzondering wel op bijzondere aanvraag van de syndicale afvaardiging van de onderneming en mits voorafgaandelijk akkoord van het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger.

Deze vergaderingen moeten gehouden worden op het meest gunstige moment in verband met de goede gang van de onderneming.

F. procedure

- Art. 22 - Elke betwisting betreffende de uitvoering van onderhavige overeenkomst kan ter beslechting voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf.

- Art. 23 - Tijdens de duur van onderhavige overeenkomst met inbegrip van de opzeggingstermijn bij de verbreking, verbinden de partijen zich ertoe hun toevlucht tot werkstaking of lock-out slechts te nemen, nadat er een verzoeningspoging door tussenkomst van de werkgevers- en werknemersorganisaties heeft plaatsgehad en nadat er desnoods, bij hoogdringendheid beroep werd gedaan op de bevoegde instantie van het Paritair Comité en na officiële vaststelling van de mislukking van de verzoeningsprocedure.

De opzeggingstermijn voor staking of lock-out wordt op zeven dagen vastgesteld; de dag van de betekening van de opzeg is begrepen in deze periode voor zover deze gebeurt voor 10 uur 's morgens.

In het raam van de behoudsmaatregelen die door de werkgever dienen te worden getroffen mag deze, met ingang van de 2de dag van de opzeggingstermijn en zonder verplichting tot vergoeding, het werk doen staken door de arbeiders van de voorbereidingsafdelingen, wier productie vóór de vervaldag niet zou kunnen voltooid worden door normale prestaties van de andere afdelingen.

Hoofdstuk III – bijzondere bepaling

- Art. 24 - De bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de meer gunstige beschikkingen die in de ondernemingen worden toegepast.

Hoofdstuk IV – specifieke bepaling

Art. 25 - De organisatie die tot de opzegging overgaat, verbindt zich ertoe haar houding te motiveren en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen die de ondertekenaars van de overeenkomst binnen de maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair Comité zullen bespreken.

Art. 26. De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 1979, gesloten in het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, geregistreerd ter Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen onder het nummer 6111/CO/133 wordt opgeheven.

Hoofdstuk V - Duurtijd - Geldigheid

Art. 27 - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ieder der contracterende partijen kan onderhavige overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf en aan elk der contracterende partijen.