

11 -07- 2007

09 -08- 2007

84273 6/140 du.09

k

**Paritair comité voor het Vervoer en de Logistiek**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied****Artikel 1****Par.1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers ressorterend onder het Paritair Comité voor het vervoer en behorend tot de subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en/of voor goederenbehandeling voor rekening van derden, alsook op hun werklieden.

**Par.2**

Onder "subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden", wordt bedoeld : de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het vervoer en die zich inlaten met :

- 1. het goederenvervoer voor rekening van derden door middel van een voertuig met of zonder motor waarvoor een vervoersvergunning vereist is die door de bevoegde overheid afgeleverd werd;
- 2. het goederenvervoer voor rekening van derden door middel van een voertuig met of zonder motor waarvoor geen vervoersvergunning vereist is;
- 3. het verhuren met chauffeur van voertuigen met of zonder motor bestemd voor het goederenvervoer ten lande, voertuigen waarvoor een vervoersvergunning vereist is, die door de bevoegde overheid afgeleverd werd;
- 4. het verhuren met chauffeur van voertuigen met of zonder motor bestemd voor het goederenvervoer te land, voertuigen voor dewelke geen vervoersvergunning vereist is;
- 5. voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de taxibestelwagens, met name de voertuigen waarvan het laadvermogen gelijk is aan of kleiner is dan 500 kilogram en uitgerust met een taximeter, beschouwd als voertuig waarvoor geen vervoersvergunning vereist is.

**Par.3**

Onder "subsector voor de goederenbehandeling voor rekening van derden" wordt bedoeld : de werkgevers ressorterend onder het Paritair Comité voor het vervoer en die zich, buiten de havenzones, inlaten met:

**Commission paritaire du Transport et de la Logistique**

Convention collective de travail du 28 juin 2007 fixant le statut de la délégation syndicale

**Chapitre Ier : Champ d'application****Article 1er****Parler**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire du transport et appartenant aux sous-secteurs du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et/ou de la manutention de choses pour compte de tiers, ainsi qu'à leurs ouvriers.

**Par.2**

Par "sous-secteur du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers", on entend : les employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire du transport et qui effectuent :

- 1. le transport de choses pour compte de tiers au moyen d'un véhicule motorisé ou non pour lequel une autorisation de transport délivrée par l'autorité compétente est exigée;
- 2. le transport de choses pour compte de tiers au moyen d'un véhicule motorisé ou non pour lequel une autorisation de transport n'est pas exigée;
- 3. la location avec chauffeurs de véhicules motorisés ou non destinés au transport de marchandises par voie terrestre, véhicules pour lesquels une autorisation de transport délivrée par l'autorité compétente est exigée;
- 4. la location avec chauffeur de véhicules motorisés ou non, destinés au transport de marchandises par voie terrestre, véhicules pour lesquels une autorisation de transport n'est pas autorisés ;
- 5. pour l'application de la présente convention collective de travail, les taxi-camionnettes, à savoir les véhicules dont la charge utile est égale ou inférieure à 500 kilogrammes et équipés d'un taximètre, sont considérés comme des véhicules pour lesquels une autorisation de transport n'est pas exigée.

**Par.3**

Par "sous-secteur de la manutention de choses pour compte de tiers", on entend : les employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire du transport et qui, en dehors des zones portuaires :

140.07.09 / 28/06/07 / 14

- 1. **alle** behandeling van goederen voor rekening van **derden** ter voorbereiding van het vervoer en/of ter afwerking van het vervoer, ongeacht het gebruikt **vervoermiddel**;
- 2. en/of **alle** logistieke diensten ter voorbereiding van het vervoer van goederen voor rekening van derden en/of ter afwerking van dit vervoer, ongeacht het gebruikte vervoermiddel.

Par.4

Onder "werklieden" wordt verstaan : werklieden en werksters behorende **tot de categorie** van het rijdend en/of niet-rijdend personeel.

## Hoofdstuk II : Algemene bepalingen

### Art.2

De arbeiders, aangesloten bij één der door de Nationale Arbeidsraad erkende vakbonden, hebben het recht zich te **laten** vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve **arbeidsovereenkomst** wordt vastgesteld. De vakbondsafvaardiging bestaat uit arbeiders die aangesloten zijn bij een **werknemersorganisatie** en die door deze organisatie worden aangeduid.

### Art.3

De werkgevers verbinden er zich toe op hun arbeiders geenszins druk uit te oefenen **om** hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de **niet-aangesloten** arbeiders andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

### Art.4

De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in **alle omstandigheden** blij te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve **arbeidsovereenkomsten** en het **arbeidsreglement** naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden **elke tekortkoming** aan de arbeidstucht en aan het **beroepsgeheim** persoonlijk **vermijden** en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der **onderneming** en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet **bemoedilijken**.

### Art.5

De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun **leden** in de onderneming voor hun propaganda geen **methoden** aanwenden die niet stroken met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- 1. effectuent toute manutention de choses pour compte de tiers en vue de leur transport et/ou consécutive au transport, peu importe le mode de transport utilisé;
- 2. et/ou fournissent les services logistiques en vue du transport de choses pour compte de tiers et/ou faisant suite au transport de choses pour compte de tiers, peu importe le mode de transport utilisé.

Par.4

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières appartenant à la catégorie du personnel roulant et/ou non roulant.

## Chapitre II : Dispositions générales

### Art.2

Les ouvriers qui sont affiliés à une des organisations syndicales représentées au Conseil national du travail, ont le droit de se faire représenter par une délégation syndicale, dont le statut est fixé par la présente convention collective de travail.

La délégation syndicale se compose d'ouvriers qui sont affiliés à une organisation syndicale et qui sont désignés par cette organisation.

### Art.3

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs ouvriers pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

### Art.4

Les employeurs et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail et au secret professionnel; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

### Art.5

Les organisations syndicales signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

### Hoofdstuk III : Oprichting en samenstelling

#### Art.6

Op **schriftelijk** verzoek van één of **meerdere** representatieve vakverenigingen en **overeenkomstig** de bepalingen van artikel **10** van deze collectieve **arbeidsovereenkomst** wordt een vakbondsafvaardiging opgericht in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen **waar tenminste 30 werknemers** zijn tewerkgesteld en wanneer ten **minste 25 pct.** van de werklieden **erom** verzoekt.

#### Art.7

Aan de term "**onderneming**" wordt dezelfde **begripsinhoud** toegekend **als** in de wetgeving op de **ondernemingsraden**. Indien via een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsvlak een **gemeenschappelijke ondernemingsraad** of comité voor preventie en **bescherming** op het **werk** werd opgericht voor een groep ondernemingen, bestaat ook de **mogelijkheid om slechts één** vakbondsafvaardiging voor de arbeiders op te richten.

#### Art.8

De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient per aangetekend schrijven worden gericht aan de werkgever.

Tevens wordt een afschrift van dit schrijven bezorgd aan de voorzitter van het Paritair Comité vervoer en logistiek, **samen** met de **lijst** die de **namen** bevat van de kandidaat-afgevaardigden. Deze **lijst** wordt niet bezorgd aan de werkgever en bevat **maximaal** het in artikel 9 **vermelde** aantal werknemers.

De kandidaat-afgevaardigden zijn **beschermd** vanaf drie dagen na de **datum** van de **poststempel**. Indien zij niet weerhouden worden, **zal** hun bescherming wegvallen op het ogenblik van de definitieve aanduiding van de syndicaal afgevaardigden.

Indien echter blijkt dat zij binnen de onderneming als kandidaat-afgevaardigden geïdentificeerd werden, zal hun bescherming niet aflopen **maar** heeft zij dezelfde duur als de bescherming van de effectief aangeduide kandidaten, volgens de **modaliteiten** beschreven in artikels 22 **tot** en met 25 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudens indien de werkgever toepassing **maakt** van artikel 14.

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging verzetten. De werkgever **laat** dan aan de betrokken vakbond binnen de **15** dagen weten **waarom** hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Indien de werkgever niet reageert binnen de **15** dagen, betekent dit dat hij zich niet verzet tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging.

### Chapitre III : Institution et composition

#### Art.6

A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et conformément aux dispositions de l'article 10 de cette convention collective de travail, une délégation syndicale est instituée dans les entreprises visées à l'article **1er**, et occupant au moins 30 travailleurs, si au moins 25 p.c. des ouvriers en font la demande.

#### Art.7

Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Si par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail commun a été institué pour un groupe d'entreprises, il est possible de n'instituer qu'une seule délégation syndicale pour les ouvriers.

#### Art.8

La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être adressée par lettre recommandée à l'employeur.

Une copie de cette lettre est également adressée au président de la Commission Paritaire du transport et de la logistique, accompagnée de la liste des candidats pour la délégation syndicale. Cette liste n'est pas remise à l'employeur et ne comprend au **maximum** que le nombre de travailleurs, fixé dans l'article 9.

Les candidat(e)s qui sont repris(es) dans cette lettre sont protégé(e)s dès le troisième jour suivant la date du cachet de la poste. S'ils (elles) ne sont pas retenu(e)s, leur protection se terminera au moment de l'installation définitive de la délégation syndicale.

Par contre, s'ils (elles) sont identifié(e)s par l'entreprise comme candidats syndicaux, leur protection ne se terminera pas, mais aura la même durée que celle des candidats désignés effectivement, selon les modalités décrites dans les articles 22 jusqu'au 25 inclus de cette convention collective, sous réserve de l'application de l'article 14 par l'employeur.

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à l'institution d'une délégation syndicale. L'employeur fait dans les **15** jours connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire précitée.

Si l'employeur ne réagit pas endéans les 15 jours, cela signifie qu'il ne s'oppose pas à l'institution à la délégation syndicale.

De **vakbond** die de aanvraag wenst in te dienen verwittigt vooraf de andere ondertekenende vakbond.

#### Art.9

Het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld **zoals volgt**, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde **werknemers**.

aantal werknemers	mandaten
van 30 tot 100	2
van 101 tot 200	3
van 201 tot 500	4
meer dan 500	5

#### Art.10

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming waarvan sprake in de artikelen 6 en 9 wordt het gemiddeld aantal werknemers in **aanmerking genomen** dat tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of **hernieuwing** der vakbondsafvaardiging voorafgaan. In **geval** van betwisting aangaande het aantal werknemers die in de onderneming werken, kan worden beroep gedaan op de Voorzitter van het Paritair Comité.

#### Art.11

De ondertekenende vakbonden **komen** overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding **tot** het aantal arbeiders van de onderneming dat bij hen is aangesloten.

Ingeval zij het onderling niet eens zijn over de verdeling van de zetels wordt het geschil voor verzoening voorgelegd aan de voorzitter van het paritair comité.

#### Art.12

Om **als** afgevaardigde te kunnen aangewezen worden **moeten** de arbeiders aan volgende voorwaarden voldoen :

- ten **minste 18** jaar zijn;
- geen **deel uitmaken** van het leidinggevend personeel;
- sedert ten minste 1 jaar tewerkgesteld zijn in de onderneming of, bij **samensmelting** van **ondernemingen**, in één van de samengevoegde ondernemingen;
- zich niet in een **opzeggingsperiode** bevinden op het ogenblik van de aanduiding.

#### Art.13

De erkende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden **omwille** van hun bevoegdheid en **omwille** van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken. Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden

L'organisation syndicale qui désire introduire une telle demande avertit au préalable les autres organisations syndicales signataires.

#### Art.9

Le nombre de délégués est **fixé** comme suite, sur base du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

nombre de travailleurs	mandats
<b>de 30 à 100</b>	2
de 101 à 200	3
<b>de 201 à 500</b>	4
plus de 500	5

#### Art.10

Dans le calcul des effectifs de l'entreprise dont question aux articles 6 et 9, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est créée ou renouvelée la délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre de travailleurs dans l'entreprise, il peut être fait appel au Président de la Commission Paritaire.

#### Art.11

Les organisations syndicales signataires conviennent de désigner leurs délégués au prorata du nombre d'ouvriers de l'entreprise affiliés auprès d'elles.

A défaut d'accord au sujet de la répartition des mandats le différend est soumis pour la conciliation au président de la commission paritaire.

#### Art.12

Pour pouvoir être désignés comme délégué, les ouvriers doivent répondre aux conditions suivantes :

- être âgés de 18 ans accomplis;
- ne pas faire partie du personnel de direction;
- être occupés depuis au moins 1 an dans l'entreprise, ou en cas de fusion d'entreprises, dans l'une des entreprises fusionnées;
- ne pas être en période de préavis au moment de la désignation.

#### Art.13

Les organisations syndicales représentatives choisissent les délégués en fonction de leur compétence et de l'autorité dont ils doivent disposer pour l'exécution de leur mandat.

Elles veillent également à ce que les délégués soient

zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

#### Art.14

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat dan aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de lijst der voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

#### Art.15

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde duurt vier jaar en gaat voor alle eventuele mandaten van eenzelfde vakbond in op het tijdstip van de aanwijzing.

#### Art.16

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt :

- wanneer de termijn verstrijkt;
- wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;
- wanneer de afgevaardigde niet meer als arbeider deel uitmaakt van het personeel der onderneming;
- wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen, deze door een andere arbeider vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

#### Art.17

Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een einde komt, kan de betrokken vakorganisatie een nieuwe afgevaardigde aanduiden en dit voor de restant van de duur van het mandaat. Tijdens de looptijd der mandaten kan de verdeling ervan onder de betrokken vakbonden niet wijzigen tenzij bij gemeenschappelijk schrijven van de representatieve vakbonden.

### Hoofdstuk IV : Bevoegdheid

#### Art.18

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft onder meer betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve

dans la mesure du possible représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

#### Art.14

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation d'un délégué. L'employeur fait connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition dans les 15 jours qui suivent la communication de la liste des délégués proposés. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire précitée.

#### Art.15

Le mandat de délégué syndical a une durée de quatre ans et prend cours au moment de la désignation pour tous les mandats éventuels d'une même organisation syndicale.

#### Art.16

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- à son expiration normale;
- lorsque le délégué comme tel démissionne; il doit signifier par écrit cette démission à l'employeur;
- lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel des ouvriers de l'entreprise;
- lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre ouvrier, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale. L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.

#### Art.17

Lorsque le mandat d'un délégué prend fin, l'organisation syndicale intéressée peut désigner un nouveau délégué, et ce pour le reste de la durée du mandat. La répartition des mandats entre les organisations syndicales ne peut être modifiée pendant la validité des mandats que par lettre commune des organisations syndicales représentatives.

### Chapitre IV : Compétence

#### Art.18

La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

- les relations du travail dans l'entreprise;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou des accords de paix sociale conclus à d'autres niveaux;
- l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;

arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;

- de naleving van de **algemene** beginselen bepaald in de artikelen 3, 4 en 5 van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**.

#### **Art.19**

De vakbondsafvaardiging heeft het **recht** door de werkgever of zijn plaatsvervanger ten spoedigste te worden gehoord naar aanleiding van **elk** geschil of betwisting van collectieve aard die in de **onderneming** ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

#### **Art.20**

**Elke** individuele klacht **wordt langs** de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende arbeider die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafgevaardigde heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

#### **Art.21**

Ten einde de in voorgaande artikelen **19** en **20** bedoelde geschillen of betwistingen te **voorkomen** **moet** de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever en zijn vakbond worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen.

### **Hoofdstuk V : Statuut van de leden der vakbondsafvaardiging**

#### **Art.22**

De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de **categorie** waartoe zij behoren.

#### **Art.23**

De leden van de vakbondsafvaardiging **mogen** niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun **mandaat**.

De werkgever die **voornemens** is een vakbondsafgevaardigde om gelijk **welke** redenen, met uitzondering van dringende redenen, af te danken verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de organisatie van de **werknemer** die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de **datum** van de verzending. De betrokken organisatie van **werknemers** beschikt

- le respect des principes généraux précisés aux articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail.

#### **Art.19**

La délégation syndicale a le droit d'être reçue le plus vite possible par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.

#### **Art.20**

Toute réclamation individuelle est introduite, 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 à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

#### **Art.21**

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles **19** et **20** ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur et les syndicats des changements susceptibles de modifier les conventions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels de travail.

### **Chapitre V : Statut des membres de la délégation syndicale**

#### **Art.22**

Les délégués syndicaux jouissent des promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

#### **Art.23**

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas 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 de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de 30 jours ouvrables pour notifier son refus

over een **termijn** van 30 werkdagen **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 30 werkdagen **neemt** een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Indien de werkgevers binnen deze termijn geen reactie ontvangt van de organisatie van de **werknemer** wordt dit beschouwd **als** een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van de **werknemers** weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de **meest** gereede partij de **mogelijkheid** het **geval** aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen. Dit bureau zal binnen de 30 dagen de geldigheid onderzoeken en uitspraak doen.

Gedurende deze **periode mag** de **maatregel** tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau niet **tot** een eenparige beslissing is kunnen **komen**, wordt het geschil aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

#### **Art.24**

In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, **moet** de organisatie van werknemers daarvan **onmiddellijk** op de hoogte worden gebracht.

#### **Art.25**

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen :

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 23 bepaalde **procedure** na te **leven**;
- indien, op het einde van de **procedure**, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel **23, 1ste lid**, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is **tot onmiddellijke beëindiging** van de **overeenkomst**.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, **onverminderd** de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de **arbeidsovereenkomsten** (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, par. 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het

d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période des 30 jours ouvrables débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

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

Si l'organisation de travailleurs 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. Ce bureau examinera la validité du licenciement et rendra dans les 30 jours un jugement. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime, le litige est soumis au tribunal du travail.

#### **Art.24**

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

#### **Art.25**

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

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 23 ci-dessus;
- si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 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 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, par. 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article **1erbis**, par. 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la

f

bedrijfsleven en bij artikel 1 bis, par. 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de **werknemers, alsmede** de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad van 19 juni 1952).

sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (Moniteur belge du 19 juin 1952).

## Hoofdstuk VI : Werking van de vakbondsafvaardiging

## Chapitre VI : Fonctionnement de la délégation syndicale

### Art.26

De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden tijdens de diensturen door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen. Klachten waarop binnen een normale **termijn** geen antwoord wordt verstrekt, kunnen opnieuw worden voorgelegd.

### Art.26

La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures de travail. Les réclamations auxquelles aucune suite n'a été donnée dans un délai normal, peuvent être introduites à nouveau.

### Art.27

De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdracht wordt **als** arbeidstijd bezoldigd. De **onderneming stelt** een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden **om** hen toe te **laten** hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

### Art.27

Le temps que les délégués syndicaux consacrent à l'exécution de leur mission est rémunéré comme temps de travail. L'entreprise met un local à la disposition des délégués afin de leur permettre de remplir leurs missions de manière adéquate.

### Art.28

Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contacten met **leden** van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben. Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de **mogelijkheid** geboden om, met het akkoord van de directie der onderneming, **deel te nemen** aan vakbondsvergaderingen **of -congressen**. De afwezigheid die daaruit voortvloeit **mag** de goede gang der onderneming niet verstoren. Zij **moet** in de mate van het **mogelijke** ten **minste** een week op voorhand bij de directie der onderneming worden aangevraagd en in ieder **geval** behoorlijk **gemotiveerd**. Wanneer één der partijen evenwel een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, **vermeld** in vorig lid, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig **maken** bij het verzoeningsbureau van het paritair comité. De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 18 kredieturen per jaar en per **mandaat** om **gezamenlijk problemen** te bespreken en de besprekingen met de directie van de onderneming voor te bereiden. De directie van de onderneming dient ten minste één dag op voorhand te worden ingelicht over de aanwending van de kredieturen. **In** geen geval mag de aanwending der kredieturen de goede gang van de onderneming verstoren. **In** de onderneming met **meer** dan één **uitbatingsetel**, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen inzake de faciliteiten en kredieturen om de normale werking van de vakbondsafvaardiging **overeenkomstig** haar statuut **mogelijk** te maken.

### Art.28

Les facilités nécessaires sont consenties aux délégués syndicaux pour entrer en contact, sans entraver la bonne marche de l'entreprise, avec les membres du personnel individuellement et avec la direction de l'entreprise. Les délégués syndicaux sont également mis dans la possibilité, moyennant l'accord de la direction de l'entreprise, de participer à des réunions ou congrès syndicaux. L'absence qui en résulte ne peut pas être de nature à entraver la bonne marche de l'entreprise. Dans la mesure du possible l'autorisation de s'absenter du travail doit être sollicitée, auprès de la direction de l'entreprise une semaine au moins à l'avance, et cette absence doit en tout cas être suffisamment motivée. Cependant, lorsque l'une des parties fait obstacle à l'application normale du régime de facilités dont question à l'alinéa précédent, l'autre partie peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la commission paritaire. En outre, la délégation syndicale dispose d'un crédit de **18** heures par an et par mandat pour examiner en commun les problèmes et pour préparer les entrevues avec la direction de l'entreprise. La direction de l'entreprise doit être informée, un jour au moins à l'avance, de l'utilisation du crédit d'heures. L'utilisation du crédit d'heures ne peut en aucun cas perturber la bonne marche de l'entreprise. Dans les entreprises ayant plus d'un siège d'exploitation, la délégation syndicale et la direction pourront établir au besoin un règlement au sujet des facilités et du crédit d'heures, en vue de permettre le fonctionnement normal de la délégation syndicale conformément à son statut.

**Art.29**

De **vakbondsafvaardiging** kan, bij voorkeur tijdens de rustperiodes, **mondelinge** of schriftelijke **mededelingen** verstrekken aan het personeel. Voor hun mededelingen kunnen de afgevaardigden beroep doen op het **ondernemings-E-mail systeem** volgens de regels uitgewerkt op **ondernemingsvlak**. De organisatie van het **werk mag** hierdoor niet verstoord worden. De mededelingen **moeten** van professionele of van syndicale aard zijn. Op **gemotiveerd** verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de **onderneming** tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever kan zijn **instemming** hiervoor niet willekeurig weigeren. De voorlichtingsvergaderingen voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht. Zij moeten ten **minste** drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda **moet** betrekking hebben op welbepaalde voorlichting. Aan de vergaderingen mag alleen worden **deelgenomen** door personeelsleden voor wie de voorlichting **bestemd** is.

## Hoofdstuk VII : Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad

**Art.30**

Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4 tot en met 7 en artikel 11 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 9 maart 1972, gesloten in de schoot van de Nationale **Arbeidsraad**, tot coordinatie van de in deze Raad gesloten nationale akkoorden en collectieve **arbeidsovereenkomsten** betreffende de **ondernemingsraden**, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

## Hoofdstuk VIII : Voorkoming en beslechting van geschillen

**Art.31**

Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming, wendt de vakbondsafvaardiging **alle middelen** aan om het geschil **langs** onderhandelingen met de directie te beslechten. In **geval** van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het **ondernemingshoofd**, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

**Art.29**

La délégation syndicale peut, de préférence pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à des communications utiles au personnel. Pour leurs communications, les délégués syndicaux peuvent recourir au système de courrier électronique d'entreprise conformément aux règles établies en cette matière au niveau de l'entreprise. L'organisation du travail ne peut pas être perturbée pour autant. Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sur demande motivée, la délégation syndicale peut organiser des réunions d'information du personnel employé pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Les réunions d'information du personnel ne peuvent être organisées qu'à des occasions exceptionnelles. L'autorisation doit être demandée à la direction trois jours ouvrables au moins à l'avance, et l'ordre du jour doit être communiqué en même temps. L'ordre du jour doit porter sur des informations bien déterminées. Seuls les travailleurs à qui les informations sont destinées peuvent participer aux réunions susvisées.

## Chapitre VII : Rôle de la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise

**Art.30**

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux articles 4 à 7 et à l'article 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

## Chapitre VIII : Prévention et règlement de différents

**Art.31**

Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en oeuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire. Un préavis de grève ne pourra être déposé qu'après que

Een stakingsaanzegging kan **enkel ingediend** worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich binnen een **termijn** van 15 dagen heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging **loopt** over een termijn van **tenminste** twee weken.

Zolang deze **overeenkomst** loopt, verbinden de partijen er zich toe geen staking of lock-out te beginnen zonder **voormelde procedure** van verzoening te hebben gevolgd. Zij verbinden **er zich** tevens toe geen steun te verlenen aan stakingen of lock-out die in strijd met voorgaande bepalingen werden begonnen.

## Hoofdstuk X : Geldigheidsduur

### Art.32

Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** treedt in werking op **1 juli 2007** en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door **elk** van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging **moet minstens** drie **maanden** op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het vervoer, die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis **zal** stellen. De termijn van drie maanden begint te **lopen** vanaf de **datum** van verzending van **bovengenoemde** aangetekende brief.

le bureau de conciliation précité se soit prononcé dans un délai de **15 jours** au sujet du différend. Le préavis de grève a une durée d'au moins deux semaines.

Pour la période couverte par la présente convention, les parties s'engagent à n'entamer aucune grève ou lock-out sans avoir respecté la procédure de conciliation précitée. Elles s'engagent en outre à ne soutenir aucune grève ou lock-out entamés à rencontre des dispositions précitées.

## Chapitre IX : Durée de validité

### Art.32

La présente convention collective de travail entre en vigueur **le 1er juillet 2007** et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire du transport, qui en avisera sans délai les parties intéressées. Le délai de préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.