

21-12-1999

03-04-2000

NR.
N°

54.449 / 6/149.01 #

1

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE
ELEKTRICIENS:
INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES
ELECTRICIENS:
INSTALLATION ET DISTRIBUTION

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 18 oktober 1999

Convention collective de travail
du 18 octobre 1999

STATUUT VAN DE
VAKBONDSAFVAARDIGINGEN IN
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 50
en MINSTENS 35 WERKLIEDEN

STATUT DES
DELEGATIONS SYNDICALES AU SEIN
D'ENTREPRISES AVEC
MOINS DE 50 ET AU MOINS 35 OUVRIERS

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen.

Art. 2.

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel in bedrijven met minder dan 50 werklieden en minstens 35 werklieden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in de geest van de algemene beginselen van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad van 24 mei 1971, artikelen 2 tot 5.

CHAPITRE I. - Champ d'application.

Article 1 er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire des électriciens: installation et distribution.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Principes généraux.

Art. 2.

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier dans des entreprises avec moins de 50 ouvriers et au moins 35 ouvriers.

La présente convention collective de travail est conclue dans l'esprit des principes généraux de la convention collective de travail du Conseil national du travail du 24 mai 1971, articles 2 à 5.

Art. 3.

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen **vertegenwoordigd** is door een **vakbondsafvaardiging** waarvan de leden aangewezen worden onder het gesyndikeerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder georganiseerd werkliedenpersoneel wordt verstaan het werkliedenpersoneel aangesloten bij één van de in het Paritair Subcomité **vertegenwoordigde werknemersorganisaties**.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen **om** het te **beletten** bij een vakbond aan te **sluiten** en aan de **niet-gesyndikeerden** geen andere voorrechten dan aan de gesyndikeerde werklieden toe te kennen.

De **vakbondsafvaardigingen** verbinden er zich toe in de ondernemingen de **praktijken** van paritaire verhoudingen na te leven die met de geest van deze overeenkomst overeenstemmen.

Art. 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1. geven in **alle** omstandigheden **blijk** van zin voor **rechtvaardigheid**, **redelijkheid** en **verzoening** die **bepalend** is voor de goede sociale **verhoudingen** in de onderneming;
2. leven de sociale wetgeving, de **collectieve arbeidsovereenkomsten** en het arbeidsreglement na en bundelen hun **inspanningen** om de **naleving** ervan te **verzekeren**.

HOOFDSTUK III. - Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging.

Afdeling 1. - Ondernemingen met **minstens** 35 werklieden en met een comité voor preventie en **bescherming** op het werk.

Art. 6.

1.1. Op **schriftelijk** verzoek van één of meerdere in het Paritair Subcomité **vertegenwoordigde** werknemersorganisaties, wordt in de bij **artikel 2** bedoelde ondernemingen, waar een comité voor preventie en

Art. 3.

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier **syndiqué** est représenté auprès d'eux par une **délégation syndicale** dont les membres sont désignés parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par personnel ouvrier syndiqué on entend le personnel ouvrier affilié à une des organisations de travailleurs représentée à la Sous-commission paritaire.

Art. 4.

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

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales:

1. témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, **d'équité** et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
2. respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - Institution et composition de la délégation syndicale.

Section 1. - Entreprises avec au moins 35 ouvriers et ayant un comité pour la prévention et la protection au travail.

Art. 6.

1.1. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire, une **délégation syndicale** de personnel ouvrier, dont le nombre de délégués est

bescherming op het werk werd opgericht, een **vakbondsafvaardiging** ingesteld, waarvan het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld op **twee effectieven**.

1.2. Deze **twee effectieve afgevaardigden** worden aangeduid uit de **lijst** van de beschermden naar aanleiding van de laatste verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk.

1.3. De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de Comités voor preventie en bescherming op het werk. De **werknemersorganisaties** beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de aanduiding over te gaan van deze afgevaardigden.

Afdeling 2. - Ondernemingen met minstens 35 werklieden en zonder comité voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 7.

1.1. Vanaf 1 januari 1995 wordt in ondernemingen met minstens 35 werklieden en waar geen comité voor preventie en bescherming op het werk werd verkozen, op **schriftelijk verzoek** van één of meerdere in het Paritair Subcomité **vertegenwoordigde** werknemersorganisaties, in de **bij artikel 1 bedoelde** ondernemingen, een **vakbondsafvaardiging** ingesteld waarvan het aantal effectieve afgevaardigden wordt vastgesteld op twee, zo ten **minste 50%** van de werklieden hierom **verzoekt**.

1.2. Indien een in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde **werknemersorganisatie** voor de eerste **maal** een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minstens 35 werklieden en **minder dan 50 werklieden**, dan kan deze werknemersorganisatie de volgende procedure volgen:

- de betrokken werknemersorganisatie **richtaan** de **Voorzitter** van het Paritair Subcomité een aangetekend **schrijven** met de **intentie tot** het oprichten van een vakbondsafvaardiging in een met **naam** en adres omschreven **onderneming**;

- de betrokken werknemersorganisatie vermeldt de naam van haar kandidaat-afgevaardigde(n) die zij wenst aan te duiden.

Na ontvangst van het aangetekend schrijven **deelt de**

fixé à deux effectifs, est instituée dans les entreprises visées à l'article 2 dans lesquelles un comité pour la prévention et pour la protection au travail a été institué.

1.2. Ces deux délégués effectifs sont désignés dans la liste des travailleurs protégés suite aux dernières élections du comité pour la prévention et pour la protection au travail.

1.3. Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les Conseils d'entreprises et les Comités pour la prévention et pour la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour désigner ces délégués.

Section 2. - Entreprises avec au moins 35 ouvriers n'ayant pas de comité pour la prévention et pour la protection au travail.

Art. 7.

1.1. A partir du 1^{er} janvier 1995 une délégation syndicale dont le nombre de délégués effectifs est fixé à deux est instituée dans les entreprises visées à l'article 1^{er} employant au moins 35 ouvriers et dans lesquelles un comité pour la prévention et pour la protection au travail n'a pas été élu, à la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées au sein de la Sous-commission paritaire, à condition qu'au moins 50 % des ouvriers le demandent.

1.2. Si une organisation des travailleurs représentée au sein de la Sous-commission paritaire désire, pour la première fois, instituer une délégation syndicale dans une entreprise avec au moins 35 ouvriers et moins de 50 ouvriers, elle peut suivre la procédure suivante:

- l'organisation de travailleurs concernée adresse une lettre recommandée à la Sous-commission paritaire mentionnant l'intention d'instituer une délégation syndicale dans une entreprise dont la dénomination et l'adresse sont mentionnées;

- l'organisation syndicale concernée mentionne le nom du (de ses) **candidat(s)-délégué(s)** qu'elle désire désigner.

Après réception de la lettre recommandée, le Prési-

Voorzitter van het Paritair Subcomité aan de betrokken onderneming en aan de in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties mee dat een vakbondsorganisatie wil overgaan tot het oprichten van een vakbondsafvaardiging.

De in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisatie beschikt over 30 kalenderdagen vanaf het versturen van het aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité omte bewijzen dat 50 % van de werklieden verzoekt om de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

1.3. Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van het werkliedenpersoneel aangesloten bij één der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan de volgende voorwaarden voldoen:

a) ofwel 25 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling en sedert 3 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn;

b) ofwel 5 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn ongeacht de leeftijd.

Art. 8.

Het mandaat neemt, in ieder geval, een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke redenen, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen voor zover deze voldoet aan de in deze collectieve arbeids-overeenkomst gestelde voorwaarden.

Om te bepalen wanneer een bedrijf moet overgaan tot de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt het aantal werklieden geteld volgens de modaliteiten van de sociale verkiezingen.

Art. 9.

De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiesopdrachten moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De

dent de la Sous-commission paritaire signale à l'entreprise concernée et aux organisations représentées au sein de la Sous-commission paritaire qu'une organisation syndicale désire instituer une Délégation syndicale.

L'organisation de travailleurs représentée au sein de la Sous-commission paritaire dispose de 30 jours civils, à compter de l'envoi de la lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire, pour prouver que 50% des ouvriers demandent l'institution d'une délégation syndicale.

1.3. Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier affiliés à l'une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

a) ou bien être âgés de 25 ans au moment de la désignation et être occupés depuis 3 ans dans l'entreprise;

b) ou bien être occupés depuis 5 ans dans l'entreprise quel que soit leur âge.

Art. 8.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin pour quelque raison que ce soit au cours de son exercice, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat, pour autant que celle-ci remplisse les conditions de la présente convention collective de travail.

Pour déterminer à quel moment une entreprise doit instituer une délégation syndicale, le nombre des ouvriers est compté selon les modalités des élections sociales.

Art. 9.

Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité. La durée des mandats est

duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen hernieuwd worden.

Art. 10.

De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties van werknemers, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de verdeling van de mandaten in het comité voor preventie en bescherming op het werk en op grond van de plaatselijke geplogenheden tussen de werknemersorganisaties.

Art. 10bis.

Gelet op de Wet van 5 maart 1999 met betrekking tot de sociale verkiezingen (Belgisch Staatsblad 18 maart 1999), worden alle mandaten die bestonden op 31 december 1998 en die normaal ten einde zouden lopen bij de installatie van de vakbondsafvaardiging na de sociale verkiezingen in 1999, verlengd tot de installatie van de vakbondsafvaardiging na de sociale verkiezingen van het jaar 2000.

HOOFDSTUK IV. - Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 11.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk door de werkgever ontvangen, rekening gehouden met de omstandigheden:

1. naar aanleiding van elke vraag betreffende:

- de arbeidsbetrekkingen;
- 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 overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing van de minimumuurlonen en van de classificatieregels;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. naar aanleiding van elk geschil of betwisting van

fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.

Art. 10.

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la Sous-Commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base de la répartition des mandats au comité pour la prévention et la protection au travail et sur base des usages locaux entre les organisations syndicales.

Art. 10bis.

Vu la Loi du 5 mars 1999 relative aux élections sociales (Moniteur belge 18 mars 1999), tous les mandats qui étaient exercés au 31 décembre 1998 et qui auraient dû normalement prendre fin à l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de 1999 sont prolongés jusqu'à l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de l'an 2000.

CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale.

Art. 11.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances:

1. à l'occasion de toute demande concernant:

- les relations de travail;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conditions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- l'application des barèmes de salaires et des règles de classification;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

2. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère

collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;

3. naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende werkman, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK V. - Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging.

Art. 12.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werklieden waartoe zij behoren.

Art. 13.

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde loon van elke betrokkene.

Art. 14.

1. De kandidaat-vakbondsafgevaardigden en de leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afdankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

1.1. Bescherming tegen ontslag voor de kandidaat-vakbondsafgevaardigden:

De kandidaat-vakbondsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag om redenen die eigen zijn aan het uit te oefenen mandaat indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

-in de ondernemingen waar een in het Paritair

collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;

3. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical.

CHAPITRE V. - Statut des membres de la délégation syndicale.

Art. 12.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 13.

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

Art. 14.

1. Les candidats-délégués syndicaux et les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

1.1. Protection contre le licenciement des candidats-délégués syndicaux:

Les candidats-délégués syndicaux sont protégés contre le licenciement pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat quand les conditions ci-dessous sont remplies:

-dans les entreprises où une organisation de tra-

Subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisatie een vakbondsafvaardiging wenst op te richten, werken minstens 35 werklieden en minder dan 50 werklieden;

-de voorwaarden van artikel 7, 1.3.

De bescherming van de kandidaat-vakbondsafvaardigden neemt een aanvang op de datum van het versturen van het aangetekend schrijven, zoals bedoeld in artikel 7, 1.2. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De bescherming van de kandidaat-vakbondsafvaardigden neemt een einde op het moment dat bewezen is dat ten minste 50 % van de werklieden verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging en de oprichting van de vakbondsafvaardiging ter kennis is gebracht van de onderneming, maar ten laatste 30 kalenderdagen na het versturen van het aangetekend schrijven, zoals bedoeld in artikel 7, 1.2. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

2. De werkgever die van plan is een vakbondsafvaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie 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 verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt 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 vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gerede partij het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het

vailleurs représentée au sein de la Sous-commission paritaire désire instituer une délégation syndicale, travaillent au moins 35 ouvriers et moins de 50 ouvriers;

-les conditions de l'article 7, 1.3.

La protection du candidat-délégué syndical prend cours le jour de l'envoi de la lettre recommandée dont question dans l'article 7, 1.2. de la présente convention collective de travail.

La protection du candidat-délégué syndical prend fin au moment où la preuve que 50 % des ouvriers demandent l'institution d'une délégation syndicale est fournie et que la constitution d'une délégation syndicale est communiquée à l'entreprise, mais au plus tard 30 jours civils après l'envoi de la lettre recommandée dont question à l'article 7, 1.2. de la présente convention collective de travail.

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

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour 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 fait 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 soumet le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Sous-Commission pari-

Paritair Subcomité voor; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen **dertig dagen** na de aanvraag om bemiddeling, wordt de **betwisting betreffende** de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te **verantwoorden** aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

3. In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.
4. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:
 - 1° indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 14.2. bepaalde procedure na te leven;
 - 2° indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 14.2. door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
 - 3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
 - 4° 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 op de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, §7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en/of in artikel 1 bis §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.

taire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut 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 est soumis au tribunal du travail.

3. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.
4. 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 14.2.;
 - 2- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 14.2. n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
 - 3- si l'employeur a licencié le délégué pour motifs graves 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 39 et 40 de la Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas due si le délégué syndical perçoit l'indemnité prévue à l'article 21, §7 de la Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et/ou à l'article 1 bis §7 de la Loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Art. 15.

De **vakbondsafvaardiging** kan mondeling of **schriftelijk** overgaan **tot alle** mededeelingen **welke nuttig** zijn voor het **personeel**, zonder dat zulks de **organisatie** van het **werk** mag **verstoren**. Deze mededeelingen moeten van professionele of vakbonds aard zijn.

Op de **arbeidsplaats** en **gedurende** de werkuren **kunnen**, **mits** instemming van de werkgever, die zijn **toestemming** niet **willekeurig** mag **weigeren**, **voorzittingsvergaderingen** voor het personeel van de onderneming **ingericht** worden door de vakbondsafvaardiging.

Art. 16.

De **vrijgestelden** van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de **werkgever**, de vergaderingen **bijwonen** die de afgevaardigden **onderling** beleggen **binnen** de **omheining** van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden **ingericht**.

Art. 17.

In **geval** van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de **partijen**, na de andere **partij** vooraf te hebben **verwittigd**, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij **eveneens** een dringend verhaal in bij het **verzoeningsbureau** van het Paritair Subcomité voor de **elektriciens**.

HOOFDSTUK VI. - Opheffing van collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 18.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst **vervangt** de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 **februari** 1993 **betreffende** het statuut van de **vakbondsafvaardiging** en in ondernemingen met minder dan 50 en **minstens** 35 werklieden, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 23 juni 1995 (Belgisch Staatsblad 12 september 1995).

HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen.

Art. 19.

Deze overeenkomst **treedt** in werking op 1 **juli** 1999 en

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 doivent 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 et pendant les heures de travail moyennant accord de l'employeur qui ne peut pas refuser **arbitrairement** son accord.

Art. 16.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Art. 17.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-Commission paritaire des électriciens.

CHAPITRE VI. - Remplacement de convention collective de travail

Art. 18.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 février 1993 concernant le statut des délégations syndicales au sein d'entreprises avec moins de 50 et au moins 35 ouvriers, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 juin 1995 (Moniteur belge 12 septembre 1995).

CHAPITRE VI. - Dispositions finales.

Art. 19.

La présente convention collective de travail entre en

is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen ten vroegste op 1 januari 2001 opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair Subcomité besproken worden.

Art. 20.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het Paritair Subcomité of het verzoeningsbureau ervan.

Art. 21.

Spéciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd Paritair Subcomité onderzocht.

vigueur le 1er juillet 1999 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée au plus tôt le 1er janvier 2001 par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-Commission paritaire des électriciens: installation et distribution.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la Sous-Commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 20.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Sous-Commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Art. 21.

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-Commission Paritaire compétente.