

12 -09- 2001

1/10/2001

NR.  
N°

59073

9



**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE  
ELEKTRICIENS:  
INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES  
ELECTRICIENS:  
INSTALLATION ET DISTRIBUTION**

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 10 juli 2001**

**Convention collective de travail  
du 10 juillet 2001**

**STATUUT VAN DE  
VAKBONDSAFVAARDIGINGEN IN  
ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 50  
WERKLIEDEN EN MINSTENS 35  
WERKNEMERS**

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

In uitvoering van artikel 22 van het nationaal akkoord  
2001-2002 van 28 mei 2001

En exécution de l'article 22 de l'accord national 2001-  
2002 du 28 mai 2001

**HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.**

**CHAPITRE I. - Champ d'application.**

**Artikel 1.**

**Article 1er.**

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

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeids-  
overeenkomst wordt onder "werklieden" verstaan de  
werklieden en de werksters.

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

**HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen.**

**CHAPITRE II. - Principes généraux.**

**Artikel 2.**

**Article 2.**

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en  
overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkom-  
sten betreffende het statuut van de vakbondsafvaar-  
digingen 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 werknemers, waarvan minstens 30 werklieden.

La présente convention collective de travail, conclue  
en exécution et conformément aux conventions collec-  
tives 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 travailleurs,  
dont au moins 30 ouvriers.

Deze CAO wordt afgesloten in de geest van de alge-  
mene beginselen van de CAO van de Nationale Ar-  
beidsraad van 24 mei 1971, artikelen 2 tot 5.

La présente convention collective de travail est con-  
clue dans l'esprit des principes généraux de la con-  
vention collective de travail du Conseil National du

Travail du 24 mai 1971, articles 2 à 5.

**Artikel 2bis.**

Ondernemingen die op het ogenblik van de vernieuwing van de bestaande vakbondsafvaardiging dalen onder de drempel van 35 werknemers maar nog altijd 25 werklieden tellen, behouden deze vakbondsafvaardiging. In ondernemingen die op het ogenblik van de vernieuwing van de bestaande vakbondsafvaardiging dalen onder de drempel van 25 werklieden, behouden de vakbondsafgevaardigden uitsluitend hun bescherming tot aan de volgende sociale verkiezingen. Als onderneming wordt beschouwd: verschillende technische bedrijfseenheden die deel uitmaken van 1 juridische bedrijfseenheid en vice versa.

**Artikel 3.**

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

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

**Artikel 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-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten 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.

**Artikel 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 ar-

**Article 2bis.**

Les entreprises qui, au moment du renouvellement de la délégation syndicale existante, passent au-dessous du seuil de 35 travailleurs tout en comptant toujours 25 ouvriers maintiennent cette délégation syndicale. Dans les entreprises qui, au moment du renouvellement de la délégation syndicale existante, passent au-dessous du seuil de 25 ouvriers, les délégués syndicaux conservent exclusivement leur protection jusqu'aux prochaines élections sociales. Sont considérées comme « entreprise » les différentes unités techniques d'exploitation qui font partie d'une seule entité juridique et vice versa.

**Article 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.

**Article 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 conformes à l'esprit de la présente convention.

**Article 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

beidsovereenkomsten 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 35 werknemers (waarvan minstens 30 werklieden) en met een Comité voor preventie en bescherming op het werk.

#### **Artikel 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 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 Comité's 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.

Afdeling 2. - Ondernemingen met 35 werknemers (waarvan minstens 30 werklieden) en zonder Comité voor preventie en bescherming op het werk.

#### **Artikel 7.**

- 1.1. Vanaf 1 januari 2003 wordt in ondernemingen met 35 werknemers (waarvan minstens 30 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.

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 35 travailleurs (dont au moins 30 ouvriers) et ayant un Comité pour la prévention et la protection au travail.

#### **Article 6.**

- 1.1. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier, dont le nombre de délégués est 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 Comité's 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 35 travailleurs (dont au moins 30 ouvriers) n'ayant pas de Comité pour la prévention et pour la protection au travail.

#### **Article 7.**

- 1.1. A partir du 1er janvier 2003 une délégation syndicale dont le nombre de délégués effectifs est fixé à deux est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er avec 35 travailleurs (dont au moins 30 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. Indien een in het Paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisatie voor de eerste maal een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minder dan 50 werklieden en minstens 35 werknemers, waarvan minstens 30 werklieden, dan kan deze werknemersorganisatie de volgende procedure volgen:

- de betrokken werknemersorganisatie richt aan 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 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 om te 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.

#### Artikel 8.

Het mandaat neemt, in ieder geval, een einde op

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 moins de 50 ouvriers et au moins 35 travailleurs, dont au moins 30 ouvriers, elle peut suivre la procédure suivante:

- l'organisation des 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 Président 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 des 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.

#### Article 8.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête

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 arbeidsovereenkomst 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.

**Artikel 9.**

De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen hernieuwd worden.

**Artikel 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.

**HOOFDSTUK IV. - Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging**

**Artikel 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 daar

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 condition 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.

**Article 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'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.

**Article 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.

**CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale.**

**Article 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

bij 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 arbeids-overeenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. naar aanleiding van elk geschil of betwisting van 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 werkmán, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

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

**Artikel 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 werklíeden waartoe zij behoren.

**Artikel 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.

**Artikel 14.**

1. De kandidaat-vakbondsafgevaardigden en de leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet

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 louage 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 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.**

**Article 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.

**Article 13.**

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des 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.

**Article 14.**

1. Les candidats-délégués syndicaux et les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être li-

worden afgedankt 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 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-vakbondsafgevaardigden 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-vakbondsafgevaardigden 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 vakbondsafgevaardigde 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

cenciés 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 travailleurs 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 en-

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 gereede partij het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het 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.

voyée 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 de 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 paritaire; 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 ou s'il n'a pas été saisi du différend, 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.



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.

#### **Artikel 15.**

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

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

#### **Artikel 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.

#### **Artikel 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**

#### **Artikel 18.**

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 1bis §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.

#### **Article 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 cet accord.

#### **Article 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.

#### **Article 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**

#### **Article 18.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 1999 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen in ondernemingen met minder dan 50 en minstens 35 werklieden, geregistreerd op 3 april 2000 onder het nummer 54.449/CO/149.01 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 21 april 2000).

## HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen.

### Artikel 19.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door een van de partijen 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.

Deze opzegging kan ten vroegste ingaan vanaf 1 januari 2005.

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.

### Artikel 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.

### Artikel 21.

Speciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd Paritair subcomité onderzocht.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 octobre 1999 concernant le statut des délégations syndicales au sein d'entreprises avec moins de 50 et au moins 35 ouvriers, enregistrée le 3 avril 2000 sous le numéro 54.449/CO/149.01 (publiée dans le Moniteur belge le 21 avril 2000).

## CHAPITRE VI. - Dispositions finales.

### Article 19.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée 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.

Ce préavis ne peut prendre force qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

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.

### Article 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.

### Article 21.

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