

Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden	Commission paritaire auxiliaire pour employés
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016</i>	<i>Convention collective de travail du 9 juin 2016</i>
<b>betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging</b>	<b>relative au statut de la délégation syndicale</b>
<p><b>Preambule</b></p> <p>De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerkingtreding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.</p> <p>Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.</p> <p>De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.</p>	<p><b>Préambule</b></p> <p>Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).</p> <p>Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.</p> <p>La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.</p>
HOOFDSTUK I – <i>Toepassingsgebied</i>	CHAPITRE Ier – <i>Champ d'application</i>
<p>Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) behoren.</p>	<p>Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).</p>
<p>Onder "bedienden" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>	<p>On entend par "employés", les employés et les employées.</p>
HOOFDSTUK II – <i>Algemene bepalingen</i>	CHAPITRE II – <i>Dispositions générales</i>
<p>Art. 2. De ondernemingshoofden erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.</p>	<p>Art. 2. Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales d'employés signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.</p>
<p>Art. 3. De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging</p>	<p>Art. 3. Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale d'employés,</p>

<p>van bedienden te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde bedienden blijken van voorkeur te geven t.o.v. gesyndiceerde bedienden.</p>	<p>à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.</p>
<p>Art. 4. De syndicale afgevaardigden van de bedienden moeten onder alle omstandigheden:</p>	<p>Art. 4. Les délégués syndicaux du personnel employé doivent en toutes circonstances :</p>
<p>a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;</p>	<p>a) témoigner d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;</p>
<p>b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;</p>	<p>b) éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel;</p>
<p>c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.</p>	<p>c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.</p>
<p>Art. 5. De ondertekenende vakverenigingen van bedienden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden weren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971, noch met deze overeenkomst.</p>	<p>Art. 5. Les organisations syndicales d'employés 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 seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel, complétée par la convention n° 5bis du 30 juin 1971 et de la présente convention.</p>
<p></p>	<p></p>
<p><b>HOOFDSTUK III – Bevoegdheden</b></p>	<p><b>CHAPITRE III – Compétences</b></p>
<p>Art. 6. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.</p>	<p>Art. 6. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend à caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.</p>

<p>Art. 7. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.</p>	<p>Art. 7. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.</p>
<p>Art. 8. Ten einde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.</p>	<p>Art. 8. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.</p>
<p>Art. 9. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 14 dagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande:</p>	<p>Art. 9. Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 14 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :</p>
<p>a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;</p>	<p>a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;</p>
<p>b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, inzonderheid opdat voor het gesyndiceerd personeel van de onderneming de weddeschalen en de</p>	<p>b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives</p>

	classificeringsregelen worden toegepast, voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;		de travail en vigueur;
	c) de arbeidsverhoudingen.		c) les relations de travail.
	Art. 10. De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.		Art. 10. La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.
	Art. 11. De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbeplating, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk. De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.		Art. 11. La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le Conseil d'entreprise, le Comité de prévention et de protection du travail. Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employés.
	HOOFDSTUK IV – <i>Samenstelling van de afvaardiging</i>		CHAPITRE IV – <i>Composition de la délégation</i>
	Art. 12. Op vraag van één of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend wordt een syndicale afvaardiging ingesteld:		Art. 12. A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syndicale est instituée :
	a) in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer ten minste 25 % van de totale getalsterkte van de bediende gesyndiceerd is met een minimum van 17 gesyndiceerde bedienden.		a) dans les entreprises comptant 50 employés et plus, lorsque 25 % au moins de l'effectif total des employés est syndiqué avec un minimum de 17 employés syndiqués;
	b) in de ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, wanneer ten minste 17 bedienden gesyndiceerd zijn.		b) dans les entreprises, comptant de 25 à 50 employés, lorsque 17 employés au moins sont syndiqués.
	In deze overeenkomst wordt door onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.		Dans la présente convention, on entend par entreprise, l'unité technique d'exploitation au sein de la loi du 20 septembre 1948 sur l'organisation de l'économie.

<p>Art. 13. De syndicale organisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekend schrijven de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht. Deze verwittigen binnen de 14 dagen, per aangetekend schrijven, de initiatiefnemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.</p>	<p>Art. 13. L'organisation syndicale qui prend une initiative visant à instaurer une délégation syndicale, doit en informer les autres organisations syndicales par lettre recommandée. Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, endéans les 14 jours, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat. A défaut de réaction de leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation.</p>
<p>Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een vakbondsafvaardiging bij het ondernemingshoofd ingediend door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt hem bij aangetekende brief gemeenschappelijk toegezonden door die vakorganisaties welke aanspraak maken op minstens één mandaat.</p>	<p>Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès du chef d'entreprise au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire lui est envoyé par lettre recommandée commune à ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat.</p>
<p>Op straffe van nietigheid kan de werkgever binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van het voornoemde verzoek de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwisten door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt bij aangetekende brief verzonden naar de vakorganisaties die het verzoek hebben ingediend. Tevens wordt een kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd.</p>	<p>Sous peine de nullité, l'employeur peut, dans un délai de 30 jours qui suit la demande citée ci-dessus, contester l'instauration d'une délégation syndicale au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire est envoyé par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande. Une copie de ce courrier est envoyée également par pli recommandé au président de la commission paritaire.</p>
<p>Art. 14. De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een van hen tot voorzitter kiezen.</p>	<p>Art. 14. La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.</p>
<p>Art. 15. Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming:</p>	<p>Art. 15. Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'entreprise :</p>
<p>- voor 25 tot 75 bedienden: 2 afgevaardigden</p>	<p>- de 25 à 75 employés: 2 délégués</p>
<p>- voor 76 tot 150 bedienden: 3 afgevaardigden</p>	<p>- de 76 à 150 employés: 3 délégués</p>
<p>- voor 151 tot 300 bedienden: 4</p>	<p>- de 151 à 300 employés: 4 délégués</p>

	afgevaardigden		
	- voor 301 tot 500 bedienden: 5 afgevaardigden		- de 301 à 500 employés: 5 délégués
	- voor 501 tot 1000 bedienden: 6 afgevaardigden		- de 501 à 1000 employés: 6 délégués
	- voor 1001 tot 2000 bedienden: 8 afgevaardigden		- de 1001 à 2000 employés: 8 délégués
	- meer dan 2000 bedienden: 10 afgevaardigden		- plus de 2000 employés: 10 délégués
	In de ondernemingen met 25 tot 75 bedienden wordt het aantal afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25 % van het gesyndiceerd personeel vertegenwoordigt.		Dans les entreprises comptant 25 à 75 employés, le nombre de délégués sera toutefois porté à 3, lorsqu'une troisième organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25 % du personnel syndiqué.
	In de ondernemingen waar ten minste 25 bedienden van minder dan 21 jaar oud in dienst zijn, kan een plaats worden voorbehouden aan een kandidaat die de bij artikel 17, 2, vereiste leeftijd niet heeft bereikt noch de bij artikel 17, 3, vereiste dienstleeftijd.		Dans les entreprises occupant au moins 25 employés de moins de 21 ans, une place peut être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue à l'article 17, 2°, ni à la condition d'ancienneté prévue à l'article 17, 3,.
	Het aantal afgevaardigden mag niet gewijzigd worden tijdens de normale duur van het mandaat.		Le nombre de délégués ne peut être modifié au cours de la durée normale du mandat.
	Art. 16. Bij de berekening van de in artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte, worden slechts de bedienden die onder contract van onbepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen. Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal voorafgaan, tijdens welke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd. Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 12, , a en b), wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging. In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde bedienden die in de		Art. 16. Dans le calcul des effectifs cités aux articles 12 et 15 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employés engagés sous contrat à durée indéterminée. En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen d'employés occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale. En vue d'établir les taux de syndicalisation prévus à l'article 12, , a et b), il est tenu compte du nombre de syndiqués occupés dans l'entreprise au moment de la demande de création d'une délégation syndicale. En cas de contestation au sujet du nombre d'employés syndiqués occupés dans l'entreprise, il est fait appel au président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

<p>onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.</p>	
<p>De werkgever kan, binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van het in artikel 13, 3de lid hier voren vermelde verzoek, het aantal in een onderneming tewerkgestelde georganiseerde bedienden betwisten door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt bij aangetekende brief verzonden naar de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden. Tevens wordt een kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de betrokken vakorganisaties toegestuurd.</p>	<p>L'employeur peut, dans un délai de 30 jours qui suit la demande citée à l'article 13 alinéa 3 ci-dessus, contester le nombre d'employés syndiqués occupés dans une entreprise, au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire est envoyé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés. Une copie de ce courrier est envoyée également par pli recommandé aux organisations syndicales intéressées.</p>
<p><b>HOOFDSTUK V – Aanduiding van de afgevaardigden</b></p>	<p><b>CHAPITRE V – Désignation des délégués</b></p>
<p>Art. 17. Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de bedienden aan de volgende vereisten voldoen:</p>	<p>Art. 17. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel employé doivent répondre aux conditions suivantes:</p>
<p>1) Belg zijn, E.U.-onderhorige of houder van een arbeidsvergunning A;</p>	<p>1) être de nationalité belge, ressortissant de l' U.E. ou titulaire d'un permis de travail A;</p>
<p>2) 21 jaar oud zijn;</p>	<p>2) être âgé de 21 ans accomplis;</p>
<p>3) ten minste 3 jaar als werknemer hebben gewerkt;</p>	<p>3) avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins 3 ans;</p>
<p>4) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;</p>	<p>4) avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;</p>
<p>5) niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;</p>	<p>5) ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;</p>
<p>6) lid zijn van één der ondertekenende vakorganisaties.</p>	<p>6) être affilié à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.</p>
<p>Art. 18. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun delicate taak en wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze</p>	<p>Art. 18. Les délégués syndicaux sont désignés pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de</p>

behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.	l'entreprise et de la branche d'activité.
Art. 19. De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 13, onderling akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.	Art. 19. Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune, visée à l'article 13, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise.
Bij betwisting kan de meeste gerede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.	En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du Président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.
Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek bedoeld in artikel 13, 3de lid, naar het ondernemingshoofd wordt gezonden, zullen de vakorganisaties bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden een kopie van dit verzoek toesturen, samen met de lijst van de mogelijke gewone en plaatsvervangende kandidaten, waarvan het aantal beperkt is tot datgene bepaald in artikel 15. Uiterlijk 44 dagen na het indienen van het in artikel 13 bedoelde verzoek leggen zij aan de werkgever schriftelijk de definitieve lijst voor van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in de artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte.	Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, alinéa 3, est envoyée au chef d'entreprise, les organisations syndicales enverront au Président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 15. La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée par écrit à l'employeur au plus tard 44 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 13. Ce délai est suspendu en cas de contestation du nombre fixé aux articles 12 et 15.
Art. 20. De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid:	Art. 20. Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif :
a) in geval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn bediendenovereenkomst;	a) en cas d'un empêchement de celui-ci résultant d'une suspension légale de son contrat d'emploi;
b) wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 17 niet meer vervuld zijn of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 24.	b) lorsque le membre effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 17 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 24.
Art. 21. Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht definitief niet meer kunnen	Art. 21. Chaque organisation veillera à remplacer en temps utile ses délégués qui ne sont définitivement plus à même de remplir



<p>vervullen. Hiertoe deelt de betrokken vakorganisatie per aangetekend schrijven aan de werkgever de naam van de vervanger mee, samen met de naam van de gewone kandidaat die hij vervangt. Uiterlijk 15 dagen na deze mededeling, neemt de plaatsvervangende afgevaardigde zijn effectief mandaat op. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting.</p>	<p>leur mission. A cet effet, le syndicat concerné communique à l'employeur, par envoi recommandé, le nom du remplaçant ainsi que le nom du candidat qu'il remplace. Au plus tard 15 jours après cette communication, le remplaçant entre effectivement en fonction. En cas de contestation, ce délai est suspendu.</p>
<p>Art. 22. De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor bedienden weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de in artikel 19, lid 3, bedoelde lijst.</p>	<p>Art. 22. L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles d'employés en cause ses motifs d'opposition dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 19, alinéa 3.</p>
<p>Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, eventueel bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.</p>	<p>En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au Comité de conciliation de la Commission Paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.</p>
<p>Art. 23. De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 14 dagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 22, eerste lid. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn in na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 22, tweede lid.</p>	<p>Art. 23. La délégation syndicale est installée officiellement dans les quatorze jours après l'expiration du délai visé à l'article 22, premier alinéa. En cas de désaccord entre les parties, ce délai prend cours après notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 22, deuxième alinéa.</p>
<p>Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VII, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.</p>	<p>A l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre VII.</p>
<p>Art. 24, § 1. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2016, 2020, 2024, ...</p>	<p>Art. 24, § 1<sup>er</sup>. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2016, 2020, 2024, ...</p>
<p>§ 2. De werkgever kan in de loop van de maand september 2016, 2020, 2024, ... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 12, 15 en 16 van onderhavige collectieve</p>	<p>§ 2. L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2016, 2020, 2024, ... par avis motivé et recommandé, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 12, 15 et 16 de la présente convention collective de travail, de</p>

arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden.	modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.
In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk IX van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du chapitre IX de la présente convention collective de travail.
§ 3. De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).	§3. L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisations syndicales qui occupent ces mandats.
Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september voorafgaand aan de in par. 1 bedoelde data. Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden. De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming. Bij betwisting kan de meest gereede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden.	Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre précédant les dates visées au § 1er. Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur. Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise. En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.
§ 4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2017, 2021, 2025, ... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.	§ 4. Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1er janvier 2017, 2021, 2025, ..., la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.
§ 5. Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt in september 2016, 2020, 2024, ... dan wordt het mandaat van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd met een nieuwe periode van vier jaar.	§ 5. Si en septembre 2016, 2020, 2024, ... aucune contestation n'est formulée en application des § 2 et 3 ci-avant, le mandat de la délégation syndicale est reconduit tacitement pour un nouveau terme de 4 ans.
§ 6. De duur van 4 jaar van het mandaat, vervat in § 1 van dit artikel, is niet van	§ 6. La durée de 4 ans du mandat prévue au § 1er du présent article ne s'applique pas

toepassing op de syndicale afvaardigingen die werden geïnstalleerd in de loop van het kalenderjaar 2016, 2020, 2024, ... In dit geval, eindigt het mandaat op de eerstvolgende vaste datum.	aux délégations syndicales installées au cours de l'année civile 2016, 2020, 2024, ... Dans ce cas, le mandat se termine au terme fixe qui suit immédiatement.
Art. 25. Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde:	Art. 25. Le mandat du délégué syndical prend fin :
a) wanneer de termijn verstrijkt;	a) à son expiration normale;
b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;	b) par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur;
c) wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;	c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 12, 2° lid, van deze overeenkomst wordt overgeplaatst;	d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 12, alinéa 2, de la présente convention;
e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan.	e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans le cas visé au e. ci-dessus, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.
<b>HOOFDSTUK VI – Statuut van de syndicale afgevaardigden</b>	<b>CHAPITRE VI – Statut des délégués syndicaux</b>
Art. 26. De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.	Art. 26. Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.
Art. 27. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.	Art. 27. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de	L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale, qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette

<p>kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending. De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling 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 syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking. Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen, de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure. Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 2 maanden van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de Arbeidsrechtbank.</p>	<p>information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure. Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les deux mois 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.</p>
<p>Art. 28. Ingeval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 19, lid 3, voor de officiële instelling bedoeld in artikel 23 wordt afgedankt, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of de afdanking geschied is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.</p>	<p>Art. 28. Si un candidat figurant sur la liste visée à l'article 19, alinéa 3, est licencié avant l'installation officielle, visée à l'article 23, la partie la plus diligente peut présenter le cas au bureau de conciliation qui appréciera si le licenciement a été décidé pour des raisons dues à la candidature.</p>
<p>Art. 29. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.</p>	<p>Art. 29. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.</p>
<p>Art. 30. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :</p>	<p>Art. 30. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :</p>
<p>a) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in</p>	<p>a) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article</p>

	voornoemd artikel 27 bepaalde procedure na te leven;		27 ci-dessus;
	b) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 28, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;		b) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 28, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
	c) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;		c) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
	d) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.		d) si le contrat de louage 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.
	De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen terzake zoals bepaald in de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten.		L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales en la matière comme prévues dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.
	Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden.		Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 16 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnels.
	Art. 31. Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling :		Art. 31. En cas de changement résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante est d'application :
	1) met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk VI: de bescherming, voorzien bij de artikelen 27, 28 en 30 van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale		1) en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent chapitre VI : la protection prévue aux articles 27, 28 en 30 s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus,

	afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.		jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat; à cet effet les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.
	2) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat :		2) En ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat :
	a) indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;		a) si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci;
	b) voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld. Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.		b) si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert. Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.
	Art. 32. De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, bovenop de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst. Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 22.		Art. 32. Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention. Si des circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.
	HOOFDSTUK VII – <i>Werking van de syndicale afvaardiging</i>		CHAPITRE VII – <i>Fonctionnement de la délégation syndicale</i>
	Art. 33. De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.		Art. 33. La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son délégué.

<p>Art. 34. De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.</p>	<p>Art. 34. La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.</p>
<p>Art. 35. De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aanzien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.</p>	<p>Art. 35. Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.</p>
<p>Art. 36. De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd - om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen. Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort. De onderneming stelt - ofwel permanent ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.</p>	<p>Art. 36. Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunérés comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut. En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.</p>
<p>Art. 37. Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 36, lid 1.</p>	<p>Art. 37. La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 36, alinéa 1er.</p>
<p>Art. 38. De syndicale afvaardiging kan meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn. Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het</p>	<p>Art. 38. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sur demande motivée à introduire par la délégation syndicale avec un préavis de 48 heures et moyennant l'accord de l'employeur, des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale</p>

<p>bediendenpersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele bediendenpersoneel van de onderneming aanbelangen.</p>	<p>sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employés de l'entreprise.</p>
<p>HOOFDSTUK VIII – <i>Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad</i></p>	<p>CHAPITRE VIII – <i>Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise</i></p>
<p>Art. 39. In afwijking van artikel 11 kan de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in hoofdstuk II, artikel 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst, die de nationale akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden coördineert, afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972.</p>	<p>Art. 39. Par dérogation à l'article 11, la délégation syndicale peut, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, article 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux Conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, le 9 mars 1972</p>
<p>HOOFDSTUK IX – <i>Beslechting van een geschil</i></p>	<p>CHAPITRE IX – <i>Règlement d'un différend</i></p>
<p>Art. 40. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan om ten einde het geschil door onderhandelingen te beslechten.</p>	<p>Art. 40. Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.</p>
<p>Art. 41. Wanneer na tussenkomst van een syndicale afvaardiging geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.</p>	<p>Art. 41. Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.</p>
<p>Art. 42. Na uitputting van alle</p>	<p>Art. 42. Après épuisement des moyens de</p>



<p>onderhandelingsmogelijkheden kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het Nationaal Verzoeningscomité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.</p>	<p>négociations, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le Comité national de Conciliation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.</p>
<p>Art. 43. Ieder beroep op het Nationaal Verzoeningscomité moet geschieden door bemiddeling van een lid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.</p>	<p>Art. 43. Tout recours au Comité national de Conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.</p>
<p>Art. 44. Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk betekend worden nadat het Nationaal Verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.</p>	<p>Art. 44. Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le Comité national de Conciliation se soit prononcé.</p>
<p>Art. 45. De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van tenminste 14 dagen en zal ingaan de dag na de betekening.</p>	<p>Art. 45. Le préavis de grève aura une durée d'au moins 14 jours et commencera à courir le jour suivant la notification.</p>
<p><i>HOOFDSTUK X – Opheffingsbepalingen</i></p>	<p><i>CHAPITRE X – Dispositions abrogatoires</i></p>
<p>Art. 46. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden op betreffende de syndicale delegatie, die algemeen verbindend werd verklaard bij koninklijk besluit van 20 juli 1998, (geregistreerd onder het nr 47183),, zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr.218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.</p>	<p>Art. 46. La présente convention collective de travail abroge la convention collective du 9 juillet 1997 conclue en Commission Paritaire Nationale Pour Employés concernant la délégation syndicale rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 juillet 1998, (enregistrée sous le n°47183), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.</p>
<p><i>HOOFDSTUK XI – Duur en diversen</i></p>	<p><i>CHAPITRE XI – Durée et divers</i></p>

Art. 47. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016.	Art. 47. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016.
Art. 48. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar verlengd en zo verder om de vier jaar, zolang de bepalingen van navolgend artikel 49 niet worden ingeroepen.	Art. 48. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans. Elle est renouvelée par tacite reconduction pour un nouveau terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 49 ci-dessous.
Art. 49. Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden voor het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 48 kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij. De opzegging wordt door middel van een aangetekend schrijven betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité.	Art. 49. Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 48, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires. Le préavis est adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la Commission paritaire.
Art. 50. De organisatie op wier verantwoording de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichtingen aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.	Art. 50. L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.
Art. 51. Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen, zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk IX. De werkstakingen of lock-outs die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.	Art. 51. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée sans avoir recouru aux dispositions du chapitre IX. Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.
Art. 52. Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het beperkt comité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.	Art. 52. Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par le comité restreint de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés qui fera rapport à la commission.

Paritair commentaar op de Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging	Commentaire paritaire joint à la Convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale
<i>Artikel 1 toepassingsgebied</i>	<i>Article 1 champ d'application</i>
<p>Door de term bedienden moet verstaan worden bedienden bedoeld door de beroepenclassificatie bepaald in de cao van 9 juni 2016 betreffende de Beroepsindeling afgesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden of vastgesteld door ondernemingsovereenkomsten. Deze definitie is toepasselijk op het geheel van de bepalingen van de overeenkomst. In overeenstemming met de algemene principes van het recht op de collectieve arbeidsovereenkomsten, kunnen definities die gunstiger zijn voor de werknemers aanvaard worden op het niveau van de ondernemingen.</p>	<p>La notion employés doit être entendue au sens d'employés visés par la classification professionnelle prévue dans la CCT du 9 juin 2016 concernant la Classification des fonctions conclue en Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés ou établie par des conventions d'entreprises. Cette définition s'applique à l'ensemble des dispositions de la convention. Conformément aux principes généraux du droit des conventions collectives de travail des définitions plus favorables aux travailleurs pourront être adoptées au niveau des entreprises.</p>
<i>Artikel 12 lid 2</i>	<i>Article 12 par. 2</i>
<p>De oorspronkelijke notie van de term technische bedrijfseenheid voor de wet van 20 september 1948 wordt bedoeld en niet de notie gewijzigd door recente reglementaire besluiten. (Koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, Belgisch Staatsblad van 31 oktober 1978).</p>	<p>Il s'agit de la notion originale du terme unité technique d'exploitation mentionné dans la loi du 20 septembre 1948 et non pas de celle modifiée par des arrêtés réglementaires récents. (Arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978; Moniteur belge du 31 octobre 1978).</p>
<i>Artikel 36</i>	<i>Article 36</i>
<p>De ondernemingen of subsectoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden worden uitgenodigd op hun niveau de faciliteiten en de duurtijd te bepalen die nodig zijn voor het collectief of individueel uitoefenen van de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming. Het beperkt comité van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden zal waken over de goede toepassing van deze bepaling.</p>	<p>Les entreprises ou les sous-secteurs de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés sont invités à fixer à leur niveau les facilités et le temps nécessaire pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise, prévus dans le présent statut. Le comité restreint de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés veillera à la bonne application de cette disposition.</p>

<i>Artikel 38</i>			<i>Article 38</i>		
		<p>De organisaties zijn van oordeel dat het beleggen van dergelijke voorlichtingsvergaderingen voornamelijk kan verantwoord zijn tijdens de onderhandeling of het sluiten hetzij van collectieve overeenkomsten, hetzij van collectieve akkoorden op het vlak van de onderneming. Het verzoeningscomité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden zal alle betwistingen inzake de toepassing van de huidige overeenkomst onderzoeken, o.m. in de gevallen waarin de vakorganisaties zich benadeeld zouden achten t.o.v. de beschikkingen van de vorige overeenkomst inzake het statuut van de syndicale afvaardiging.</p>			<p>Les organisations sont d'avis que l'organisation de pareilles réunions d'information se justifie surtout pendant la négociation ou la conclusion, soit de conventions collectives, soit d'accords collectifs au niveau de l'entreprise. Le bureau de conciliation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés examinera toute difficulté d'application de la présente convention, notamment dans le cas où les organisations syndicales s'estimeraient défavorisées par rapport aux dispositions de la précédente convention réglant le statut de la délégation syndicale.</p>

Formulier betreffende de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging

Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (Paritair Comité nr. 200)

**Aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging<sup>1</sup>**

Rubriek 1. In te vullen door de vakorganisatie(s) die een aanvraag doet (doen) tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in de onderneming en die aanspraak maakt (maken) op minstens één mandaat.

De hieronder vermelde vakorganisaties vragen de oprichting van een vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.

Naam van de vakorganisaties die de aanvraag doen :

.....  
 Vertegenwoordigd door dhr./mevr. ...., handelend in de hoedanigheid van .....  
 Adres : .....  
 Telefoon : .....

.....  
 Vertegenwoordigd door dhr./mevr. ...., handelend in de hoedanigheid van .....  
 Adres : .....  
 Telefoon : .....

.....  
 Vertegenwoordigd door dhr./mevr. ...., handelend in de hoedanigheid van .....  
 Adres : .....  
 Telefoon : .....

Naam van de betrokken onderneming :

.....  
 Adres : .....

Naleving van de voorwaarden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging met het oog op de oprichting van een vakbondsafvaardiging :

- Het gevraagde aantal gewone vakbondsafgevaardigden bedraagt :

° 2 ° 3 ° 4 ° 5 ° 6 ° 7 ° 8 ° 10 ° andere (te verduidelijken) : .....

Passend vakje aankruisen.

- De vakorganisaties erkennen dat de voorafgaande procedure die tussen hen van toepassing is, werd nageleefd.  
 Als bijlage de kopieën van de brieven in dit verband, alsmede het bewijs van de aangetekende verzending (niet nodig indien de aanvraag door de drie vakorganisaties wordt ingediend).

Datum :

<sup>1</sup> Deze aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet bij aangetekende brief aan de betrokken onderneming worden toegezonden.

Handtekening van de vakorganisatie(s) die de aanvraag doet (doen) :

Empty rectangular box for signature.

## Annexe à l'article 13

Formulaire relatif à la demande de constitution d'une délégation syndicale  
Commission paritaire auxiliaire pour employés  
(Commission paritaire n° 200)

Demande de constitution d'une délégation syndicale<sup>1</sup>

Rubrique 1. A compléter par l'(les) organisation(s) syndicale(s) demanderesse(s) d'une délégation syndicale dans l'entreprise et qui prétend(ent) à au moins un mandat
Les organisations syndicales reprises ci-dessous demandent la constitution d'une délégation syndicale, conformément aux dispositions contenues dans la convention collective de travail du juin 2016 relative au statut de la délégation syndicale.
Noms des organisations syndicales demanderesse :
<input type="checkbox"/> ..... Représentée par M. ...., agissant en qualité de..... ..... Adresse : ..... Téléphone : .....
<input type="checkbox"/> ..... Représentée par M. ...., agissant en qualité de..... ..... Adresse : ..... Téléphone : .....
<input type="checkbox"/> ..... Représentée par M. ...., agissant en qualité de..... ..... Adresse : ..... Téléphone : .....
Nom de l'entreprise concernée :
..... Adresse : .....
Respect des conditions prescrites par la convention collective de travail du 9 juin 2016 relative au statut de délégation syndicale en vue de l'installation d'une délégation syndicale :
- le nombre de délégués syndicaux effectifs qui est demandé est de :
° 2 ° 3 ° 4 ° 5 ° 6 ° 7 ° 8 ° 10 ° autre (à préciser) : .....
Cocher la case utile.
- Les organisations syndicales reconnaissent que la procédure préalable applicable entre elles a été respectée. Ci-joint en annexe les copies des courriers à ce propos et la preuve de l'envoi par recommandé (pas nécessaire si la demande est introduite par les trois organisations syndicales).
Date :
Signature de la (les) organisation(s) syndicale(s) demanderesse(s) :

<sup>1</sup> La présente demande de constitution d'une délégation syndicale doit être envoyée à l'entreprise concernée par lettre recommandée.

Bijlage bij artikel 13

24

Formulier betreffende de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging<sup>1</sup>

Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden

(Paritair Comité nr. 200)

**Betwisting van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging**

Rubriek 2. In te vullen door de werkgever
De hieronder vermelde werkgever verklaart dat hij de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in zijn onderneming, krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, goed heeft ontvangen.
Naam van de onderneming : ..... vertegenwoordigd door dhr./mevr. ...., handelend in de hoedanigheid van ..... Adres : ..... ..... Telefoon : .....
Naam van de vakorganisaties die de aanvraag doen en waaraan dit formulier wordt toegezonden : <input type="checkbox"/> ..... Ter attentie van dhr./mevr. .... <input type="checkbox"/> ..... Ter attentie van dhr./mevr. .... <input type="checkbox"/> ..... Ter attentie van dhr./mevr. ....
Voorwerp van de betwisting : <input type="checkbox"/> Technische bedrijfseenheid waarvoor de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging is ingediend (artikel 12 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016) <input type="checkbox"/> Aantal werknemers in de onderneming (artikel 12 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016) <input type="checkbox"/> Aantal georganiseerde werknemers in de onderneming (artikel 12 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016) <input type="checkbox"/> Niet-naleving van de voorafgaande procedure tussen de vakorganisaties (artikel 13 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016) <input type="checkbox"/> Aantal gewone vakbondsafgevaardigden dat wordt gevraagd (artikel 15 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016) <input type="checkbox"/> Eventuele andere (te verduidelijken) : .....
Passende vakjes aankruisen.
Datum :
Handtekening van de werkgever :

1 Dit formulier moet enkel worden verstuurd als de werkgever de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwist.

Deze betwisting van de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet aangetekend en binnen een termijn van 30 dagen na de aanvraag (de poststempel geldt als bewijs) worden verstuurd :

- naar de voorzitter van het paritair comité, als de betwisting gaat over het aantal georganiseerde werknemer in de onderneming (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Voorzitter van Paritair Comité 200, E. Blerotstraat 1, 1070 Brussel). Tevens wordt een kopie van deze brief bij aangetekend schrijven naar de betrokken vakorganisaties verstuurd;
- naar de betrokken vakorganisaties, in alle andere gevallen. Tevens wordt een kopie van deze brief per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd.



## Annexe à l'article 13

Formulaire relatif à la demande de constitution d'une délégation syndicale<sup>1</sup>Commission paritaire auxiliaire pour employés  
(Commission paritaire n° 200)

## Contestation de la demande de constitution de la délégation syndicale

Rubrique 2. A compléter par l'employeur.
L'employeur repris ci-dessous déclare avoir bien reçu la demande de constitution d'une délégation dans son entreprise, en vertu de la convention collective de travail du 9 juin 2016 relative au statut de la délégation syndicale.
Nom de l'entreprise : ..... représentée par M. ...., agissant en qualité de .....
Adresse : .....
Téléphone : .....
Noms des organisations syndicales demanderesses à qui ce formulaire est envoyé :
<input type="checkbox"/> ..... A l'attention de M. ....
<input type="checkbox"/> ..... A l'attention de M. ....
<input type="checkbox"/> ..... A l'attention de M. ....
Objet de la contestation :
<input type="checkbox"/> Unité technique d'exploitation pour laquelle la demande de constitution de la délégation syndicale est introduite (article 12 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
<input type="checkbox"/> Nombre de travailleurs dans l'entreprise (article 12 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
<input type="checkbox"/> Nombre de travailleur syndiqués dans l'entreprise (article 12 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
<input type="checkbox"/> Non respect de la procédure préalable entre les organisations syndicales (article 13 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
<input type="checkbox"/> Nombre de délégués syndicaux effectifs demandés (article 15 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
<input type="checkbox"/> Eventuellement, autre (à préciser) : .....
Cochez les cases utiles.

1 Le présent formulaire ne doit être envoyé que si l'employeur conteste la demande d'une délégation syndicale.

La présente contestation de la demande de constitution d'une délégation syndicale doit être envoyée par lettre recommandée, et ce, dans un délai de 30 jours de la demande, la date du cachet de la poste faisant foi :

- au président de la commission paritaire, si la contestation porte sur le nombre de travailleurs syndiqués dans l'entreprise (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Président de la commission paritaire n° 200, rue E. Blérot, 1 à 1070 BRUXELLES). Une copie de cette lettre est envoyée également par pli recommandé aux organisations syndicales intéressées;
- aux organisations syndicales intéressées, dans toutes les autres hypothèses. Une copie de cette lettre est envoyée également par pli recommandé au président de la commission paritaire.

Date :

Signature de l'employeur :