

Commission paritaire pour employés des  
carrières de petit granit

*Convention collective de travail du 20 juin  
2006*

*relative au statut de la délégation syndicale*

#### CHAPITRE I. - Dispositions générales

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises relevant de la commission paritaire pour employés des carrières de petit granit et à leurs employés.

Les membres de la direction désignés par l'employeur ne sont pas concernés par la présente convention collective de travail.

On entend par «employés», les employés et les employées.

Art. 2. Les employeurs occupant plus de 10 employés reconnaissent à leur personnel employé, le droit de se faire représenter auprès des organisations syndicales par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

#### CHAPITRE II. - Composition de la délégation

Art. 3. La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants désignés par les organisations syndicales. Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci, résultant d'une suspension légale de son contrat d'emploi.

L'employeur peut toujours émettre des objections, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué; il fait connaître à l'organisation syndicale ses motifs d'opposition dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la liste.

Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés syndiqués dans l'entreprise:

Paritair Comité voor de bedienden uit de  
hardsteengroeven

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni  
2006*

*betreffende het statuut van de  
vakbondsafvaardiging*

#### HOOFDSTUK I. Algemene bepalingen

Artikel 1. deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven vallen en op hun bedienden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen betrekking op de door de werkgever aangewezen directieleden.

Onder „bedienden" wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel.

Art. 2. De werkgevers die meer dan 10 bedienden tewerkstellen erkennen het recht van hun bediendepersoneel om zich bij de vakbondsorganisaties te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut door deze collectieve arbeidsovereenkomst geregeld wordt.

#### HOOFDSTUK II. Samenstelling van de afvaardiging

Art. 3. de afvaardiging wordt samengesteld uit gewone afgevaardigden en plaatsvervangende afgevaardigden. aangewezen door de vakbondsorganisaties. Er zijn evenveel gewone als plaatsvervangende afgevaardigden.

De plaatsvervangende leden worden opgeroepen om te zetelen ter vervanging bij verhindering, die een opschorting van zijn arbeidscontract tot gevolg heeft, van een gewoon lid.

De werkgever kan ten allen tijde wegens ernstige redenen bezwaar aantekenen tegen de aanwijzing of vervanging van een afgevaardigde; hij maakt de redenen van zijn verzet, binnen 14 werkdagen die volgen op de mededeling van de lijst, kenbaar aan de vakbondsorganisatie.

Het aantal gewone afgevaardigden wordt als volgt bepaald, in functie van het aantal bij een vakbond aangesloten bedienden in het bedrijf:

NEERLEGGING-DEPOT

20-06-2006

REGISTR.-ENREGISTR.

07-07-2006

NR.  
N<sup>c</sup>

80-335 | 60 | 203

- de 10 à 24 employés: 1 délégué effectif et 1 délégué suppléant;
- au-delà de 25 employés: 2 délégués effectifs et 2 délégués suppléants.

Dans le calcul des effectifs cités ci-dessus, il n'est tenu compte que des employés engagés sous contrat à durée indéterminée (au moment de la demande d'instituer une délégation syndicale).

Art. 4. Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de 4 ans, leurs mandats sont renouvelables. Les mandats se terminent à la même date que les mandats au C.E. et C.P.P.T. dans les sociétés où ils existent.

Art. 5. Pour être désigné délégué syndical, il faut:

- être âgé de 25 ans au moins;
- être engagé sous contrat à durée indéterminée;
- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dans le secteur industriel;
- ne pas être en période de préavis au moment de la désignation.

#### CHAPITRE III. - Compétence

Art. 6. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres:

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

Art. 7. Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Art. 8. Les délégués syndicaux du personnel employé doivent en toutes circonstances:

- van 10 tot 24 bedienden: 1 gewone en 1 plaatsvervangende afgevaardigde;
- vanaf 25 bedienden: 2 gewone en 2 plaatsvervangende afgevaardigden.

In bovenvermelde berekening van het personeelsbestand wordt slechts rekening gehouden met de bedienden met een contract van onbepaalde duur (op het ogenblik van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging).

Art. 4. De afgevaardigden worden aangewezen voor een termijn van 4 jaar; hun mandaten zijn hernieuwbaar. De mandaten lopen op dezelfde datum af als de mandaten in de O.R. en het C.P.B.W. in de bedrijven waar die bestaan.

Art. 5. Om als vakbondsafgevaardigde aangewezen te worden dient men:

- minstens 25 jaar oud te zijn;
- tewerkgesteld te zijn met een contract van onbepaalde duur;
- minstens 1 jaar anciënniteit in het bedrijf en in de nijverheidstak te hebben;
- zich op het moment van de aanwijzing niet in vooropzeg bevinden.

#### HOOFDSTUK III. Bevoegdheid

Art. 6. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging betreft onder meer:

- de arbeidsbetrekkingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden binnen het bedrijf, zonder afbreuk te doen aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of op andere niveaus gesloten akkoorden;
- de toepassing van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de contracten in het bedrijf.

Art. 7. Wanneer er een geschil met de directie ontstaat in het bedrijf zal de vakbondsafvaardiging alle middelen gebruiken om het geschil via onderhandelingen op te lossen.

Art. 8. De vakbondsafgevaardigden van het bediendepersoneel dienen onder alle omstandigheden:

a) faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;

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 au travail et au secret professionnel;

c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

CHAPITRE IV. - Fonctionnement

Art. 9. En vue de prévenir les litiges ou différends, 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.

Toute réclamation est présentée en suivant la voie hiérarchique individuelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

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 de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou le litige ou différend de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par la voie hiérarchique.

Art. 10. Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les cinq jours ouvrables suivant l'introduction de la demande.

Art. 11. La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme telle. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.

Art. 12. Les membres de la délégation syndicale disposeront d'un crédit d'heures de quatre heures par délégué effectif et par mois, non cumulable, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales pour exercer leur mission au sein de

a) blijkt te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;

b) persoonlijk te vermijden en door hun collega's te doen vermijden, elke tekortkoming in de naleving van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen en de collectieve arbeidsovereenkomsten alsook in arbeidstucht en beroepsgeheim;

c) de actie van de bedrijfsleiding en haar vertegenwoordigers op de verschillende echelons niet te belemmeren.

HOOFDSTUK IV. Werking

Art. 9. Om geschillen of betwistingen te voorkomen moet de vakbondsafvaardiging vooraf door de bedrijfsleider op de hoogte gebracht worden van veranderingen die de contractvoorwaarden of de gewone loon- en arbeidsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen.

Elke klacht wordt door de betrokken werknemer, op zijn vraag bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde, via de individuele hiërarchische weg ingediend.

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard of elk individueel geschil of betwisting die langs de hiërarchische weg niet kon worden bijgelegd.

Art. 10. De bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger zal zo snel mogelijk, ten laatste binnen de vijf werkdagen die volgen op het indienen van de aanvraag, de vakbondsafvaardiging ontvangen.

Art. 11. De voltallige of gedeeltelijke vakbondsafvaardiging houdt haar vergaderingen met de werkgever tijdens de normale arbeidsuren.

De aan de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging met de werkgever gewijde tijd wordt beschouwd als arbeidstijd en als zodanig vergoed. De vergadertijd die de normale arbeidsuren overschrijdt geeft echter geen aanleiding tot overloon.

Art. 12. De leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over een, niet samenvoegbaar, uurkrediet van vier uren per gewone afgevaardigde per maand voor het collectief of individueel uitoefenen van de vakbondstaken en -activiteiten om zich van

l'entreprise.

Art. 13. En vue de l'utilisation de ce temps, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et veiller, de commun accord avec lui à ce que cette situation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

La délégation syndicale peut disposer d'un local, à usage non exclusif, le temps nécessaire pour lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions préalablement fixées avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise.

Art. 14. La délégation syndicale peut, après information et accord de l'employeur, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé. Le temps passé au cours de ces réunions n'est pas rémunéré, sauf décision de l'employeur.

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, sur les lieux de travail, lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employés. Le temps de ces réunions est rémunéré.

#### CHAPITRE V. - Différent non solutionné

Art. 15. 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 ou le chef d'entreprise peuvent faire appel aux représentants permanents de l'organisation syndicale en vue de continuer la négociation ou entamer la procédure légale.

Préalablement, la partie demanderesse aura informé l'autre.

Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister.

Art. 16. Après épuisement des moyens de négociation, l'organisation syndicale ou le chef d'entreprise peut faire porter le différend devant le comité national de conciliation de la

hun taak binnen het bedrijf te kwijten.

Art. 13. Met het oog op het gebruik van die tijd dienen de leden van de vakbondsafvaardiging de werkgever vooraf op de hoogte stellen en er, in samenspraak met hem, over te waken dat de situatie de goede gang van de diensten in het **bedrijf niet** verstoort.

De vakbondsafvaardiging kan over een lokaal beschikken voor de tijd die zij nodig heeft voor het vervullen van haar taak. Dat lokaal hoeft niet uitsluitend voor haar gebruik te dienen.

De vakbondsafvaardiging kan binnen het **bedrijfsamenkomen** met het oog op de voorbereiding van de vooraf met de werkgever vastgelegde vergaderingen.

Art. 14. De vakbondsafvaardiging kan, na kennisgeving en akkoord van de werkgever, mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen doen aan het bediendepersoneel. De tijd die aan die vergaderingen gewijd wordt, wordt niet vergoed, tenzij de werkgever anders beslist.

Op met redenen omklede, door de vakbondsafvaardiging 48 uur op voorhand in te dienen vraag en met het akkoord van de werkgever, kunnen door de vakbondsafvaardiging op de werkvloer vergaderingen **belegd** worden ter informatie van het bediendepersoneel van het bedrijf, bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het geheel van het bediendepersoneel aanbelangen. De aan die vergaderingen bestede tijd wordt vergoed.

#### HOOFDSTUK V. Onopgelost geschil

Art. 15. Wanneer de tussenkomst van de vakbondsafvaardiging niet geleid heeft tot een akkoord met de werkgever voor het regelen van een geschil, kunnen de bedrijfsleider of de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelde van de vakbondsorganisatie teneinde de onderhandeling voort te zetten of de wettelijke **procedure** op te starten.

De vragende partij licht vooraf de andere partij in.

De werkgever kan zich in dat geval laten bijstaan.

Art. 16. Na uitputting van de onderhandelingsmiddelen kan de vakbondsorganisatie of de bedrijfsleider het geschil voorleggen aan het nationaal verzoenings-

commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

Art. 17. Tout recours au comité national de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

Art. 18. Le préavis de grève aura une durée d'au moins quatorze jours calendrier et commencera à courir le jour suivant la notification.

CHAPITRE VI. - Durée de la convention

Art. 19. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée, à partir de la publication d'avis au Moniteur belge.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés des carrières de petit granit.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendements.

bureau van het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Art. 17. Elk beroep op het nationaal verzoeningsbureau dient te gebeuren door een lid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven.

Art. 18. De stakingsaanzegging heeft een duurtijd van veertien kalenderdagen en begint te lopen op de dag die volgt op de kennisgeving.

HOOFDSTUK VI. Duur van de overeenkomst

Art. 19. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, te rekenen vanaf de publicatie van het bericht in het Belgisch Staatsblad.

Elke van de partijen kan ze beëindigen mits een per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven gemelde vooropzeg van drie maanden.

De organisatie die het initiatief neemt tot de opzegging dient de redenen ervan aan te geven en tevens voorstellen te doen ter verbetering.

