

**Paritair Comité voor de
erkende
controleorganismen**

**Commission Paritaire pour
les organismes de contrôle
agrés**

(PC 219)

(CP 219)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 19
februari 2008**

**Convention collective de travail du 19
février 2008**

**STATUUT VAN DE SYNDICALE
AFVAARDIGING**

**STATUT DE LA DELEGATION
SYNDICALE**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 januari 1999 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 50.467/CO/219 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 27 januari 2004, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2004.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 janvier 1999 concernant le statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le numéro 50.467/CO/219 et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 27 janvier 2004, paru au Moniteur Belge du 8 avril 2004.

**HOOFDSTUK I - ALGEMENE
BEPALINGEN**

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Artikel 1

Article 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés.

Onder "bedienden" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden die een functie uitoefenen behorend tot de beroepclassificatie vastgesteld in de artikels 2 tot 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978, gesloten in het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 29 september 1978.

Par "employés" il y a lieu d'entendre: les employés masculins et féminins dont les fonctions relèvent de la classification professionnelle reprise aux articles 2 à 4 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978, conclue au sein de la Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 29 septembre 1978.

Artikel 2

De ondernemingshoofden erkennen dat hun bedienden aangesloten bij een van de 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.

Artikel 3

De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van bedienden te ontvangen, geen enkele drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan de niet gesyndiceerde bedienden andere voorrechten te geven dan aan gesyndiceerde bedienden.

Artikel 4

De syndicale afgevaardigden van de bedienden moeten onder alle omstandigheden:

- a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten, en ook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;
- c) het optreden van de leiding van de onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Artikel 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

Article 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.

Article 3

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale d'employés, 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.

Article 4

Les délégués syndicaux du personnel employé doivent en toutes circonstances:

- 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 du travail et au secret professionnel;
- c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 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

afvaardigingen van het personeel, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971.

syndicales du personnel, complétée par la convention n° 5bis du 30 juin 1971.

HOOFDSTUK II - BEVOEGDHEID

Artikel 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.

Artikel 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 opgelost worden.

Artikel 8

Om de in voorgaande artikels 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 meer bepaald worden ingelicht over de wijzigingen die 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 regels van de beroepenclassificatie.

CHAPITRE II - COMPETENCE

Article 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 de caractère collectif survenant dans l'entreprise. Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 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.

Article 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 de travail 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.

Artikel 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. Zo wordt gehoor gegeven aan gelijk welke betwisting in verband met:

- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikels 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 van de ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, meer bepaald wat betreft de toepassing van de weddenscalen en de classificeringsregels voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten, op het personeel van de onderneming;
- c) de arbeidsverhoudingen.

Artikel 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.

Artikel 11

De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming die bestaan of in het leven worden geroepen krachtens een wets- of reglements-bepaling, 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

Article 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:

- 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;
- b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives de travail et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives de travail en vigueur;
- c) les relations de travail.

Article 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.

Article 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

uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

HOOFSTUK III - SAMENSTELLING VAN DE AFVAARDIGING

Artikel 12

Op vraag van een of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend wordt een syndicale afvaardiging ingesteld:

- a) in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer ten minste 25 pct. van de bedienden gesyndiceerd zijn, met een minimum van 20 gesyndiceerde bedienden;
- b) in de ondernemingen met 25 tot 49 bedienden wanneer een meerderheid van de bedienden het vraagt.

In deze overeenkomst wordt onder "onderneming" verstaan: de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (Belgisch Staatsblad van 27-28 september 1948).

Artikel 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 een mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.

Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging bij het ondernemingshoofd en bij de Voorzitter van het Paritair Comité ingediend door middel van een gemeenschappelijk aangetekend schrijven vanwege die syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens een mandaat.

In dit schrijven zullen vermelde syndicale

que ceux-ci auraient prises pour les employés.

CHAPITRE III - COMPOSITION DE LA DELEGATION

Article 12

A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syndicale est instituée:

- a) dans les entreprises comptant 50 employés et plus, lorsque 25 p.c. au moins de l'effectif total des employés est syndiqué, avec un minimum de 20 employés syndiqués;
- b) dans les entreprises comptant de 25 à 49 employés, lorsque la majorité des employés demande l'instauration d'une délégation syndicale.

Dans la présente convention, on entend par "entreprise": l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (Moniteur belge du 27-28 septembre 1948).

Article 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 quatorze 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.

Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès du chef d'entreprise et auprès du Président de la Commission Paritaire au moyen d'une lettre recommandée commune par ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat.

Dans cette lettre, les organisations

organisaties verwijzen naar de bepalingen van de collectieve **arbeidsovereenkomst** betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.

Artikel 14

Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming:

- van 25 tot 125 bedienden: 2 afgevaardigden;
- van 126 tot 250 bedienden: 3 afgevaardigden;
- van 251 tot 400 bedienden: 4 afgevaardigden;
- van 401 tot 600 bedienden: 5 afgevaardigden;
- van 601 tot 1000 bedienden: 6 afgevaardigden;
- **meer dan 1000** bedienden: 1 bijkomende afgevaardigde per begonnen schijf van 500 bedienden.

In de ondernemingen met 75 tot 125 bedienden kan aan een derde vakbondsorganisatie een **bijkomend** effectief mandaat **worden** toegekend wanneer zij bewijst dat ten **minste** 30% van de bedienden bij hen aangesloten is.

Het aantal afgevaardigden **mag** niet gewijzigd worden tijdens de normale duur van het mandaat.

De syndicale afvaardigingen die op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds bestonden en waarvan het aantal mandaten hoger is dan deze voorzien bij deze overeenkomst, worden behouden.

Nochtans **moet** in deze ondernemingen een **vermindering** van het aantal afgevaardigden tot het niveau voorzien door onderhavige overeenkomst op **ondernemingsvlak**, met de syndicale organisaties onderzocht kunnen worden.

Artikel 15

Behalve in de ondernemingen tot 125 bedienden, bestaat de afvaardiging uit hetzelfde aantal effectieve en

syndicales citées ci-dessus se référeront aux dispositions de la convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale conclue en Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés.

Article 14

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

- de 25 à 125 employés: 2 délégués;
- de 126 à 250 employés: 3 délégués;
- de 251 à 400 employés: 4 délégués;
- de 401 à 600 employés: 5 délégués;
- de 601 à 1000 employés: 6 délégués;
- plus de 1000 employés: 1 délégué supplémentaire par tranche entamée de 500 employés.

Dans les entreprises de 75 à 125 employés, un mandat effectif supplémentaire peut être attribué à une troisième organisation syndicale, lorsqu'elle prouve qu'au moins 30 p.c. des employés sont affiliés chez elle.

Le nombre de délégués ne peut être modifié au cours de la durée normale du mandat.

Les délégations syndicales qui existaient déjà au moment de l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail, et dont le nombre de mandats est supérieur à celui prévu par cette convention, sont maintenues.

Néanmoins, dans ces entreprises une réduction du nombre de délégués jusqu'au niveau prévu par la présente convention doit pouvoir être examinée avec les organisations syndicales.

Article 15

Sauf dans les entreprises jusqu'à 125 employés, la délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants.

plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen één van hen tot voorzitter kiezen.

Artikel 16

Bij de berekening van de in artikels 12 en 15 bepaalde getalsterkte worden slechts de bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur 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, waarin de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

Om de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 12, 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 over het aantal bedienden en/of het aantal gesyndiceerde bedienden die in de onderneming werken, wordt een beroep gedaan op de Voorzitter van het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen die een advies geeft.

De betrokken partijen verbinden er zich toe dit advies na te leven.

HOOFDSTUK IV - AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 17

Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te kunnen uitoefenen, moeten de bedienden aan de volgende vereisten voldoen:

- a) 18 jaar oud zijn;
- b) tenminste 3 jaar als werknemer hebben gewerkt;
- c) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
- d) niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;
- e) lid zijn van één van de

Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

Article 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, 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 et/ou d'employés syndiqués occupés dans une entreprise, il est fait appel au Président de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés qui émettra un avis.

Les parties concernées s'engagent à respecter cet avis.

CHAPITRE IV - DESIGNATION DES DELEGUES

Article 17

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel employé doivent répondre aux conditions suivantes :

- a) être âgé de 18 ans;
- b) avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins 3 ans;
- c) avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;
- d) ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;
- e) être affilié à l'une des organisations

ondertekenende vakorganisaties.

syndicales signataires de la présente convention.

Artikel 18

De syndicale afgevaardigden worden aangeduid **omwille** van het gezag dat van hen **zal moeten** uitgaan bij de **uitoefening** van hun kiese taak en ook wegens hun **bekwaamheid**, **wat** veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de **onderneming** en met de bedrijfstak.

Artikel 19

De syndicale **organisaties** die aanspraak **maken** op **minstens** een **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 respectievelijk ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de **meeste** gereede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.

Op het ogenblik dat het **gemeenschappelijk** verzoek volgens artikel 13 wordt opgestuurd, zullen de vakorganisaties de **lijst** van de **mogelijke** effectieve en/of plaatsvervangende kandidaten, beperkt tot het aantal volgens artikel 14 te begeven zetels, bij aangetekend schrijven toesturen aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.

Indien de voorwaarden voorzien door onderhavige **collectieve** arbeidsovereenkomst niet vervuld zijn, kan de werkgever zich binnen een termijn van 15 dagen na het indienen van het **hierboven** vermelde **gemeenschappelijk** verzoek verzetten tegen de **oprichting** van een syndicale afvaardiging met een aangetekend en gemotiveerd schrijven aan de syndicale organisaties die het verzoek hebben ingediend en aan de Voorzitter van het Paritair Comité. Binnen de 30 dagen na **kennisname** van het niet-akkoord, zal de Voorzitter van het Paritair Comité de motivatie onderzoeken en advies geven. De betrokken partijen verbinden er zich toe dit advies na te **leven**.

Article 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 l'entreprise et de la branche d'activité.

Article 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.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du Président de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés.

Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, est envoyée, les organisations syndicales enverront au Président de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés, par lettre recommandée, la liste des candidats effectifs et/ou suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 14.

Lorsque les conditions prévues par la présente convention collective de travail ne sont pas remplies, l'employeur peut, dans un délai de quinze jours qui suit la demande commune citée ci-dessus, s'opposer à l'instauration d'une délégation syndicale par lettre recommandée motivée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande et au Président de la Commission Paritaire. Endéans les 30 jours après avoir pris connaissance du non-accord, le Président de la Commission Paritaire examinera la motivation et donnera son avis. Les partis concernés s'engagent à suivre cet avis.

De syndicale organisaties **delen aan de** werkgever, **ten laatste 30 dagen na het** indienen van het **gemeenschappelijk** verzoek waarvan sprake in artikel 13 en 19, bij aangetekend schrijven de definitieve **lijst mee** van de effectieve en/of plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze **termijn wordt** geschorst in **geval** van betwisting zoals bepaald in vorige **alinea**.

Artikel 20

De plaatsvervangende **leden** zetelen in de plaats van een effectief lid:

- a) in geval dit lid verhinderd is;
- b) wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 17 niet **meer** vervult of wanneer zijn **mandaat een einde heeft genomen** overeenkomstig artikel 25.

Artikel 21

Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar effectieve en/of plaatsvervangende afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Hiertoe **deelt** de betrokken vakorganisatie bij aangetekend schrijven aan de werkgever de **naam** van de vervanger mee, **samen** met de naam van diegene die hij vervangt.

Artikel 22

De werkgever kan zich altijd om **ernstige** redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever **laat** aan de betrokken vakbonden voor bedienden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité bij aangetekend schrijven weten **waarom** hij zich verzet, **zulk**s binnen de **15 dagen na de verzendingsdatum** van de in artikel 19, lid 5, bedoelde lijst of het in artikel 21 bedoelde schrijven.

Bij onenigheid tussen de partijen wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorgelegd.

Artikel 23

De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld op de dag van ontvangst door de

Les organisations syndicales présenteront par lettre recommandée à l'employeur la liste définitive des délégués effectifs et/ou suppléants proposés au plus tard 30 jours après l'introduction de la demande commune visée à l'article 13 et 19. Ce délai est suspendu en cas de contestation comme prévu par l'alinéa précédent.

Article 20

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre effectif:

- a) en cas d'un empêchement de celui-ci;
- 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 25.

Article 21

Chaque organisation pourra en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués effectifs et/ou suppléants qui viendraient à cesser leurs fonctions. A cette fin l'organisation syndicale concernée présentera par lettre recommandée à l'employeur le nom du remplaçant, ainsi que le nom de celui qu'il remplace.

Article 22

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. L'employeur fait connaître par lettre recommandée aux organisations syndicales d'employés en cause et au Président de la Commission Paritaire ses motifs d'opposition dans les 15 jours après la date d'envoi de la liste prévue à l'article 19, alinéa 5 ou de la lettre recommandée prévue par l'article 21.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la Commission Paritaire.

Article 23

La délégation syndicale est installée officiellement le jour de la réception par

werkgever van de in artikel 19, vijfde lid, bedoelde lijst of het in artikel 21 bedoelde aangetekend schrijven. In geval van betwisting wordt de syndicale afvaardiging ingesteld op de dag van de betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 22, tweede lid.

Naar aanleiding van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VI, de werkingmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.

Artikel 24

1. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt in principe maximum vier jaar en loopt in ieder geval ten einde op een vaste datum, op 31 december 2008, 2012, 2016, ...

2. De werkgever kan in de loop van de maand september 2008, 2012, 2016, ... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik een of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 12, 14 en 16 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden.

In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk VII van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

3. De syndicale organisatie die 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).

Deze aanvraag moet op straffe van nietigheid ingediend worden in de loop van de maand september voorafgaand aan de in punt 1 bedoelde data. Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden.

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens een mandaat, zullen zich

l'employeur de la liste prévue à l'article 19, cinquième alinéa, ou de la lettre recommandée prévue par l'article 21. En cas de désaccord entre les parties, la délégation syndicale est instaurée le jour de la notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 22, deuxième alinéa.

A l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre VI.

Article 24

1. Le mandat des délégués syndicaux est en principe de quatre ans maximum et se termine de toute façon à terme fixe le 31 décembre 2008, 2012, 2016, ...

2. L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2008, 2012, 2016, ... 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, 14 et 16 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.

En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du chapitre VII de la présente convention collective de travail.

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.

Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre précédant les dates visées au point 1. 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

voor het indienen van de **gemeenschappelijke** syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectievelijk ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de **meest** gerede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.

4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde punten 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2009, 2013, 2017, ... blijft de **bescherming** van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een **periode** van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.

5. **Als** in toepassing van bovenvermelde punten 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt in **september 2008, 2012, 2016, ...** dan wordt het mandaat van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd met een nieuwe **periode** van vier jaar.

6. De duur van vier jaar van het mandaat, voorzien in punt 1 van dit artikel, is niet van toepassing op de syndicale afvaardigingen die niet worden ingesteld op de voorziene vaste datum (1 januari 2009, 2013, 2017,...). In dit geval eindigt het mandaat op de eerstvolgende vaste datum (31 december 2008, 2012, 2016, ...).

Artikel 25

Het mandaat van syndicale afgevaardigde **neemt** een einde:

- a) wanneer de **termijn** verstrijkt;
- b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt uit zijn mandaat. Het ontslag **moet** schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
- c) wanneer de afgevaardigde geen **deel meer** uitmaakt van het bediendepersoneel van de onderneming;
- d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 12, tweede lid, van deze **overeenkomst** wordt overgeplaatst;
- e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie

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 au sein de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés.

4. Au cas où une contestation née de l'application des points 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1^{er} janvier 2009, 2013, 2017... la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.

5. Si en septembre 2008, 2012, 2016, ... aucune contestation n'est formulée en application des points 2 et 3 ci-dessus, le mandat de la délégation syndicale est reconduit tacitement pour un nouveau terme de quatre ans.

6. La durée de quatre ans du mandat, prévue au point 1, n'est pas applicable aux délégations syndicales qui ne sont pas instaurées à date fixe (1^{er} janvier 2009, 2013, 2017, ...). Dans ce cas, le mandat se termine au terme de la prochaine date fixe (31 décembre 2008, 2012, 2016, ...).

Article 25

Le mandat du délégué syndical prend fin:

- a) à son expiration normale;
- b) par démission du mandat du délégué. Cette démission doit être signifiée par écrit à l'employeur;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
- d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 12, deuxième alinéa, de la présente convention;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était

waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig de plaatsvervanger aan.

membre au moment de sa désignation. Dans ce cas, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

HOOFDSTUK V - STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 26

De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Artikel 27

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

De werkgever die van plan is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag 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 een reactie van de syndicale organisatie wordt beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen. De maatregel tot

CHAPITRE V - STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 26

Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 27

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

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

ontslag **mag niet worden** uitgevoerd gedurende de duur van deze **procedure**.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparige beslissing is kunnen **komen** binnen de 2 maanden na de aanvraag tot **tussenkoms**t, wordt het geschil over de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank.

Artikel 28

De kandidaat-afgevaardigden, voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 19, derde lid, zijn **beschermd** vanaf de dag van ontvangst van het **gemeenschappelijk** verzoek bedoeld in artikel 19 tot de dag van de definitieve instelling van de syndicale **afvaardiging**, zoals bepaald in artikel 23.

Ingeval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 19, derde lid, voor de officiële instelling bedoeld in artikel 23 toch wordt ontslagen, heeft de **meest** gereede partij de **mogelijkheid** het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of het ontslag geschied is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.

Artikel 29

In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde om dringende reden, **moet** de syndicale organisatie daarvan **onmiddellijk** op de hoogte gebracht worden.

Artikel 30

De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in volgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat zonder de in artikel 27 vermelde **procedure** na te leven;
2. indien de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepalingen van artikel 28, door het verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de Arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

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.

Article 28

Les candidats-délégués, qui sont repris sur la liste dont question à l'article 19, troisième alinéa, sont protégés à partir de la date de réception de la demande commune, visée à l'article 19, jusqu'au moment de l'instauration définitive de la délégation syndicale, visée à l'article 23.

Si un candidat figurant sur la liste visée à l'article 19, troisième alinéa, est néanmoins 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.

Article 29

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

Article 30

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 27 ci-dessus;
2. si la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 28 ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;

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**.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een **jaar, onverminderd** de toepassing van de artikels 39, § 1 en 40, § 1 van de **wet van 3 juli 1978** betreffende de **arbeidsovereenkomsten** (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in de artikels 16, 17 of 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de **ondernemingsraden** en in de comités voor preventie en **bescherming** alsmede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden.

Artikel 31

Bij wijziging van werkgever ten gevolge van een overgang van een **onderneming** of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst **geldt** volgende regeling:

- a) met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk V: de bescherming voorzien bij de artikels 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 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. Daartoe worden die syndicale afgevaardigden beschouwd **alsof** zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor **vermelde tijdslimieten**;
- b) met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat:
 1. indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming op het vlak waarvan de syndicale

4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39, § 1 et 40, § 1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16, 17 et 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de prévention et de protection, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Article 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:

- a) en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent chapitre V : la protection prévue aux articles 27, 28 et 30 s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée ou de la partie d'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, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat. A cet effet ces délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées;
- b) en ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat:
 1. 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

afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;

2. indien 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 opnieuw samengesteld. Tot op het ogenblik van de **wedersamenstelling** blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.

Artikel 32

De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de **opzeggingstermijn**, naast de rechten die uit de wet betreffende 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.

HOOFDSTUK VI - WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 33

De syndicale afvaardiging wordt naargelang van de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of zijn afgevaardigde ontvangen.

Artikel 34

De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale werkuren met de werkgever **samen**.

Artikel 35

De tijd besteed aan de **samenkomst** van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt **als** arbeidstijd aangezien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci;

2. 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.

Article 32

Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur les contrats de travail, ceux qui résultent de la présente convention. Si des circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.

CHAPITRE VI - FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 33

La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son délégué.

Article 34

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

Article 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.

Artikel 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 om haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Artikel 37

Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met zijn vooraf gegeven toestemming mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen worden beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 36, eerste lid.

Artikel 38

De syndicale afvaardiging kan, meer bepaald tijdens de rustperiodes, mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het bedienendpersoneel zonder dat dit 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 kan de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bedienendpersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren beleggen. De werkgever kan zijn instemming niet willekeurig weigeren. Hij wordt meer

Article 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.

Article 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, premier alinéa.

Article 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 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

bepaald verzocht zijn **instemming** te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve **arbeidsovereenkomsten** die het gehele **bediendepersoneel** van de **onderneming** aanbelangen.

HOOFDSTUK VII - BESLECHTING VAN EEN GESCHIL

Artikel 39

Wanneer er binnen de onderneming een geschil met de directie ontstaat, **wendt** de syndicale afvaardiging **alle mogelijke middelen** aan om het geschil door onderhandelingen te beslechten.

Artikel 40

Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging geen akkoord is bereikt met de werkgever over de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de **hulp** inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg over die aangelegenheid voort te zetten.

Wanneer dit **geval** zich voordoet, kan de werkgever zich **laten** bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Artikel 41

Na uitputting van **alle** onderhandelingsmogelijkheden op **ondernemingsvlak** kan de **meest** gerede partij het geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de erkende **controleorganismen**, zoals voorzien in het huishoudelijk **reglement** van het Paritair Comité bekrachtigd bij Koninklijk Besluit van 12 **december** 1974 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 1979 betreffende het syndicaal waarborgfonds.

HOOFDSTUK VIII - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 42

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 19 februari 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur.

conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employés de l'entreprise.

CHAPITRE VII - REGLEMENT D'UN DIFFEREND

Article 39

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.

Article 40

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.

Article 41

Après épuisement des moyens de négociations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés, comme prévu par le règlement d'ordre intérieur de la Commission Paritaire, rendu obligatoire par l'Arrêté Royal du 12 décembre 1974 et la convention collective de travail du 18 décembre 1978 concernant le fonds de garanties syndicales.

CHAPITRE VIII - DUREE DE LA CONVENTION

Article 42

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 19 février 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan door **elke** partij worden opgezegd, mits betekening van een opzegging van zes maanden aan **alle** ondertekenende partijen en aan de Voorzitter van het Paritair Comité door middel van een aangetekend schrijven.

Artikel 43

De organisatie die de collectieve arbeidsovereenkomst opzegt, verbindt er zich toe de redenen te **vermelden** en **onmiddellijk** voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au Président de la Commission Paritaire.

Article 43

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 parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.