

14 -06- 2005

24 -06- 2005

75.380 161227

PARITAIR COMITÉ VOOR DE AUDIO  
VISUELE SECTORCOMMISSION PARITAIRE POUR LE  
SECTEUR AUDIOVISUEL

A

NR.  
N°Collectieve arbeidsovereenkomst van 24  
mei 2005Convention collective de travail du 24 mai  
2005

Statuut van de syndicale afvaardiging

Statut de la délégation syndicale

**HOOFDSTUK I -  
TOEPASSINGSGBIED****CHAPITRE Ier -  
CHAMP D'APPLICATION****Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen van de audiovisuele sector die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.

**Article Ier.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs employés dans les entreprises du secteur audiovisuel qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel ongeacht het type arbeidsovereenkomst, waaronder hij tewerkgesteld is.

Par travailleurs, on entend le personnel employé, masculin et féminin, quel que soit le type de contrat sous lequel il est engagé.

**HOOFDSTUK II - ALGEMENE  
BEGINSELEN****CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX****Artikel 2.**

Onverminderd de beschikkingen van C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, gewijzigd door C.A.O. 5 bis van 30 juni 1977 en C.A.O. nr. 5 ter van 21 december 1978, verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de audiovisuele sector, dat de essentiële beginselen betreffende de oprichting, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

**Article 2.**

Sans préjudice des dispositions de la CCT n°5 du 24 mai 1971 relative au statut des délégations syndicales, modifiée par la CCT n° 5 bis du 30 juin 1977 et de la CCT n°5 ter du 21 décembre 1978, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel, déclarent que les principes essentiels concernant l'institution, la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

**Artikel 3.**

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de bedrijfsleiders en

**Article 3.**

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise

zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks noch onrechtstreeks te hinderen.

#### **Artikel 4.**

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hun te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties aan te bevelen de sociale relaties te laten verlopen met respect van deze overeenkomst

#### **Artikel 5.**

De partijen verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- respectievelijk de bedrijfsleiders en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen;

- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

#### **Artikel 6.**

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en

et mettent un point d'honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent un point d'honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

#### **Article 4.**

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations de faire dérouler les relations sociales en respectant cette convention.

#### **Article 5.**

Les parties s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans les entreprises ;

- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

#### **Article 6.**

Les organisations de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles, éventuellement

daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen en ervoor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden gekozen worden op basis van het gezag en de bekwaamheid. waarover zij in het uitoefenen van hun functies moeten beschikken.

### **HOOFDSTUK III - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

#### **Artikel 7.**

Voor wat de syndicale afvaardiging betreft, hebben alleen de erkende werknemersorganisaties het recht kandidaten voor te dragen, hetzij door aanduiding hetzij na verkiezingen georganiseerd door de werknemersorganisaties.

#### **Artikel 8 .**

§1. Op vraag van minstens één representatieve werknemersorganisatie, middels aangetekend schrijven aan de werkgever en aan de andere representatieve vakbondsorganisaties, kan in elke onderneming met 10 of meer werknemers een syndicale afvaardiging opgericht worden.

In de ondernemingen met minder dan 25 werknemers kan de werkgever binnen een termijn van 14 kalenderdagen vanaf de verzending van het aangetekend schrijven waarvan sprake in deze paragraaf, een schriftelijke vraag richten aan de Voorzitter van het paritair comité, met afschrift aan de representatieve vakbondsorganisaties, om na te gaan of minstens 1/3 van alle werknemers (met een minimum van 4 werknemers) akkoord gaat met de oprichting van een syndicale delegatie. Indien de Voorzitter vaststelt dat dit quorum niet wordt bereikt, kan geen syndicale afvaardiging worden opgericht.

Indien de werkgever dit nazicht niet gevraagd heeft binnen de voorziene termijn, dan wordt

en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, de faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

### **CHAPITRE III - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

#### **Article 7.**

En ce qui concerne la délégation syndicale, seules les organisations syndicales reconnues sont habilitées à présenter des candidats, soit en les désignant, soit en procédant à des élections.

#### **Article 8.**

§1. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque entreprise occupant 10 travailleurs ou plus à la demande d'au moins une organisation syndicale représentative, par lettre recommandée à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives.

Dans les entreprises de moins de 25 travailleurs, l'employeur peut, dans un délai de 14 jours calendrier, à dater de l'envoi de la lettre recommandée mentionnée dans ce paragraphe, demander par écrit au Président de la commission paritaire, avec copie adressée aux organisations syndicales représentatives, de vérifier si au moins 1/3 de tous les travailleurs (avec un minimum de 4 travailleurs) sont d'accord avec l'installation d'une délégation syndicale. Si le Président constate que ce quorum n'est pas atteint, une délégation syndicale ne peut pas être installée. Si l'employeur n'a pas demandé cette vérification dans les délais prévus, la condition est considérée comme remplie.

deze voorwaarde beschouwd als zijnde vervuld.

§2 In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan, op vraag van minstens één representatieve werknemersorganisatie, middels aangetekend schrijven aan de werkgever en aan de andere representatieve vakbondsorganisaties, een syndicale afvaardiging opgericht worden, voor zover de werkgever akkoord gaat met de oprichting.

§3. De berekening van het aantal werknemers gebeurt op grond van het gemiddeld aantal werknemers die gedurende de vier trimesters, voorafgaand aan het trimester waarin de aanvraag is gesteld, in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Voor de berekening van het aantal bedoelde werknemers, worden alle werknemers in aanmerking genomen zoals vermeld in artikel 1, met uitzondering van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur die geen 12 maanden anciënniteit tellen op de dag van de aanvraag tot oprichting.

Als een representatieve vakbondsorganisatie overweegt een aanvraag tot oprichting van een syndicale delegatie in te dienen, brengt zij de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. De werkgever is er toe gehouden om binnen een termijn van 14 dagen na ontvangst het schrijven, een lijst van de werknemers bedoeld in §3 ter beschikking te stellen. Deze lijst moet worden opgesteld overeenkomstig de bepalingen die gelden in het kader van de sociale verkiezingen.

§4. De werknemersorganisaties die niet aan de oorsprong hebben gelegen van de aanvraag, beschikken over een termijn van 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de verzending van het aangetekend schrijven voorzien in §1 om de werkgever en de werknemersorganisatie(s) die de brief hebben verzonden, te laten weten dat zij aanspraak maken op ten minste één mandaat of een plaatsvervangend

§2. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque entreprise occupant moins de 10 travailleurs à la demande d'au moins une organisation syndicale représentative, par lettre recommandée à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives pour autant que l'employeur soit d'accord avec l'installation.

§3. Le calcul du nombre de travailleurs se fait sur la base du nombre moyen de travailleurs qui, pendant les quatre trimestres antérieurs au trimestre durant lequel la demande a été posée, sont employés dans l'entreprise.

Pour le calcul du nombre de ces travailleurs, on prend en compte tous les travailleurs comme cité dans l'article 1, à l'exception des travailleurs avec un contrat de travail d'une durée déterminée qui n'ont pas 12 mois d'ancienneté au jour de la demande de l'installation.

Si une organisation syndicale représentative a l'intention d'introduire une demande d'installation d'une délégation syndicale, elle en avertit l'employeur par écrit. L'employeur est censé fournir dans les 15 jours après qu'il a reçu la demande, une liste des travailleurs mentionnés au §3. Cette liste doit être établie conformément aux dispositions prévues dans la législation sur les élections sociales.

§4. Les organisations syndicales qui n'ont pas été à l'origine de la demande, disposent d'un délai de 14 jours calendrier à dater de l'envoi de la lettre recommandée prévue au § 1 pour informer l'employeur et l'(les) organisation(s) syndicale(s) dont émane la lettre, qu'elles prétendent à au moins un mandat ou un mandat d'un suppléant.

mandaat

De werknemersorganisaties stellen zich onderling akkoord over de verdeling van de afgevaardigden met inachtneming van de in artikel 11 bepaalde grenzen. Zij kunnen hiertoe eventueel beroep doen op de voorzitter van het Paritair Comité.

Les organisations syndicales se mettent d'accord sur la répartition des délégués tout en respectant les limites définies à l'article 11. Elles peuvent à cet effet éventuellement faire appel au Président de la Commission paritaire.

**Artikel 9.**

Partijen bevelen de ondernemingen aan om syndicaal overleg te organiseren.

**Article 9**

Les parties recommandent aux entreprises d'organiser la concertation syndicale.

**Artikel 10.**

§ 1. De syndicale afvaardiging wordt opgericht - ofwel op de dag dat de werkgever zijn schriftelijk akkoord heeft gegeven; - ofwel, bij gebrek aan reactie van de werkgever op het aangetekend schrijven zoals bedoeld in art. 8 § 1, bij het verstrijken van de reactietermijn van 14 kalenderdagen; - ofwel, op de dag van het positief antwoord van de Voorzitter van het Paritair Comité, op de telling zoals bedoeld in art 8 § 1.

**Article 10**

§ 1. La délégation syndicale est instaurée - soit le jour où l'employeur a marqué son accord par écrit; - soit, faute de réaction de l'employeur à la lettre recommandée telle que prévue à l'article 8 § 1, après l'expiration de la période de réaction des 14 jours calendrier; - soit, le jour de la réponse positive du Président de la Commission paritaire sur le calcul comme prévu à l'article 8 § 1.

§2. De samenstelling van de syndicale afvaardiging wordt aan de werkgever betekend bij aangetekend schrijven, uitgaande van de betrokken werknemersorganisatie(s), waarbij ten minste één afgevaardigde wordt aangeduid.

§2. La composition de la délégation syndicale est signifiée à l'employeur par lettre recommandée, émanant de l'(des) organisation(s) concernée(s), désignant au moins un délégué.

Het mandaat van de syndicale afvaardiging neemt een aanvang op de datum van de verzending van dit aangetekend schrijven.

Le mandat de la délégation syndicale débute le jour de l'envoi de ce recommandé.

**Artikel 11.**

De syndicale afvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald :  
- minder dan 25 werknemers: 2 effectieven ;  
- van 25 tot 75 werknemers: 2 effectieven en 2 plaatsvervangers;  
- van 76 tot 150 werknemers : 3 effectieven en 3 plaatsvervangers;  
- 151 en meer werknemers : 4 effectieven en 4 plaatsvervangers.

**Article 11**

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, dont le nombre est déterminé comme suit:  
- moins de 25 travailleurs : 2 effectifs  
- de 25 à 75 travailleurs : 2 effectifs et 2 suppléants;  
- de 76 à 150 travailleurs : 3 effectifs et 3 suppléants;  
- 151 travailleurs et plus : 4 effectifs et 4 suppléants.

Bij het verstrijken van de mandaten van de syndicale afgevaardigden kan de werkgever, op basis van de daling inzake het personeelsvolume en de bepalingen van dit artikel, de vernieuwing van één of meerdere mandaten weigeren.

Bij het verstrijken van de mandaten van de syndicale afgevaardigden kan (kunnen) de werknemersorganisatie(s), op basis van de stijging van het personeelsvolume en de bepalingen van dit artikel, een toename vragen van het aantal afgevaardigden.

### **Artikel 12.**

Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde, effectief of plaatsvervangend, niet is ingevuld of een einde neemt om welke reden dan ook, heeft de betrokken werknemersorganisatie het recht om in zijn aanstelling of in zijn vervanging te voorzien. De nieuwe afgevaardigde of de vervanger voleindigt het mandaat.

### **Artikel 13.**

Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden aan de volgende voorwaarden voldoen aan de aanvang van hun mandaat :

1. ten minste 12 maanden anciënniteit bezitten in de onderneming en niet in een proefperiode zijn;
2. niet in opzegperiode zijn;
3. de pensioenleeftijd niet bereikt hebben;
4. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel of van de Raad van bestuur van de onderneming.
5. minstens halftijds tewerkgesteld zijn

### **Artikel 14.**

Het plaatsvervangend lid treedt op in vervanging van een effectief lid .

### **Artikel 15.**

Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde :

1. bij het verstrijken van de termijn;
2. ingevolge schriftelijke ontslagneming door de werknemersorganisatie aan de werkgever betekend;
3. in geval de afgevaardigde ophoudt tot het

A l'échéance des mandats des délégués syndicaux, l'employeur peut, sur la base d'une diminution du volume du personnel et des dispositions de cet article, refuser le renouvellement d'un ou de plusieurs mandats.

A l'échéance des mandats des délégués syndicaux, l'(les) organisation(s) syndicale(s) peut (peuvent), sur la base d'une augmentation du volume de personnel et des dispositions de cet article, demander un accroissement du nombre de délégués.

### **Article 12**

Si le mandat d'un délégué syndical, effectif ou suppléant, n'a pas été rempli ou a pris fin pour quelque motif que ce soit, l'organisation syndicale concernée a le droit de pourvoir à sa désignation ou à son remplacement. Le nouveau délégué ou le remplaçant termine le mandat.

### **Article 13**

Pour pouvoir faire fonction de délégué, les membres du personnel doivent satisfaire aux conditions suivantes au début de leur mandat:

1. avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas se trouver en période d'essai;
2. ne pas se trouver en période de préavis ;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
4. ne pas faire partie du personnel de direction ou du Conseil d'administration de l'entreprise.
4. être occupé au moins à mi temps

### **Article 14.**

Le membre suppléant remplace l'effectif en cas d'absence.

### **Article 15.**

Le mandat du délégué prend fin :

1. à l'expiration de son terme;
2. suite à la démission écrite notifiée par l'organisation de travailleurs à l'employeur;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du

- personeel te behoren ;
- 4. in geval hij in de onderneming met een leidinggevende functie wordt belast of lid wordt van de Raad van bestuur;
- 5. in geval van overlijden ;

- personnel;
- 4. dès que le délégué est chargé d'une fonction de direction ou devient membre du Conseil d'administration;
- 5. en cas de décès;

**Artikel 16.**

Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is vernieuwbaar.

De werkgever verwittigt de syndicale organisaties die een afgevaardigde hebben aangeduid, per aangetekend schrijven van het nakend verstrijken van de duurtijd van de mandaten. Zo de werknemersorganisaties in dit geval, niet overgaan tot de vernieuwde aanstelling overeenkomstig de procedure voorzien in artikel 10 vóór het verstrijken van de mandaten. nemen de mandaten een einde bij het verstrijken ervan.

Indien de werkgever niet overgaat tot deze melding. dan worden de mandaten stilzwijgend vernieuwd.

**Article 16.**

La durée du mandat de délégué syndical est de 4 ans et il est renouvelable.

L'employeur prévient par lettre recommandée les organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical du fait que la durée des mandats est presque écoulee. Dans ce cas, si les organisations syndicales ne procèdent pas à de nouvelles désignations conformément à la procédure prévue à l'article 10 avant l'échéance des mandats, les mandats prennent fin à l'échéance.

Si l'employeur ne procède pas à cette communication, les mandats sont reconduits tacitement.

**HOOFDSTUK IV - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

**CHAPITRE IV - COMPÉTENCES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

**Artikel 17**

Zonder afbreuk te doen aan de specifieke opdrachten toegewezen door en/of op grond van specifieke bepalingen, heeft de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging onder andere betrekking op :

**Article 17**

Sans préjudice de missions particulières attribuées par et/ou en vertu de dispositions spécifiques, les compétences de la délégation syndicale portent, entre autres, sur les domaines suivants :

- |  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de arbeidsverhoudingen;</li> <li>2. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomst;</li> <li>3. onderhandelingen met de hulp van de secretarissen van de organisaties met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming;</li> <li>4. de naleving van de algemene beginselen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les relations de travail;</li> <li>2. l'application de la législation sociale des conventions collectives de travail, du règlement du travail et des contrats de travail individuels;</li> <li>3. la négociation avec l'aide des secrétaires permanents des organisations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords au sein de l'entreprise;</li> <li>4. le respect des principes généraux de la présente convention collective de travail.</li> </ol> |
|--|---|

#### **Artikel 18.**

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger ten laatste binnen de 8 dagen 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.

#### **Article 18**

La délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise ou par son représentant, au plus tard endéans les 8 jours, 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.

#### **Artikel 19.**

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.

#### **Article 19**

Chaque plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé qui est assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.



### **Artikel 20.**

Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden, mag de syndicale afvaardiging zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties; zij brengt voorafgaandelijk de werkgever hiervan op de hoogte.

In dezelfde omstandigheden, kan de werkgever zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie; hij brengt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging hiervan op de hoogte.

Indien geen oplossing gevonden wordt, kan de directie of de syndicale afvaardiging de verzoeningsprocedure starten zoals bepaald in het huishoudelijk reglement van het paritair comité .

Een stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk en na uitputting van de verschillende overleg- en bemiddelingsprocedures beschreven in dit artikel, ingediend worden. Hij moet ten minste 14 kalenderdagen voor de aangekondigde actie gegeven worden.

### **Artikel 21.**

De tussen de syndicale afvaardiging en de werkgever gesloten schriftelijke overeenkomsten, zullen door de werkgever van de onderneming ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de onderneming, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

## **HOOFDSTUK V - WERKING**

### **Artikel 22.**

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek, bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

### **Artikel 23.**

De uren besteed door de syndicale afvaardiging worden beschouwd als normale arbeidsuren voor het personeel, zowel voor

### **Article 20**

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent pas à un accord, la délégation syndicale peut se faire assister, au cours des réunions de concertation, par les représentants de ses organisations syndicales; elle met préalablement au courant l'employeur.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut se faire assister, au cours de réunions de concertation, par les représentants de son organisation patronale; il met préalablement au courant la délégation syndicale.

Si aucune solution ne peut être trouvée, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation, prévue par le règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire .

Un préavis de grève ne peut être déposé que par écrit et après que les différentes procédures de concertation et de conciliation décrites dans cet article aient été épuisées. Il doit précéder d'au moins 14 jours calendrier la date de l'action annoncée.

### **Article 21.**

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

## **CHAPITRE V - FONCTIONNEMENT**

### **Article 22.**

Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec l'objectivité nécessaire.

### **Article 23.**

Les heures consacrées à la délégation syndicale sont considérées comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi

wat de berekening van de arbeidstijd betreft als wat de betaling van het loon aangaat.

#### **Artikel 24.**

De syndicale afgevaardigde en zijn plaatsvervanger beschikken elk over 14 dagen per mandaat voor de deelname aan syndicale activiteiten.

Het niet opgebruikte saldo aan dagen is overdraagbaar op de andere syndicale afgevaardigden en/ of plaatsvervangers

De syndicale afgevaardigde is er toe gehouden zijn hiërarchische overste vooraf te verwittigen van zijn deelname aan een syndicale activiteit zoals beschreven in dit artikel. In geval van meningsverschil stelt de werkgever schriftelijk de betrokken syndicale organisatie, hiervan in kennis met vermelding van zijn motivatie.

#### **Artikel 25.**

De syndicale afvaardiging kan, na kennisgeving aan de werkgever, overgaan tot alle schriftelijke en mondelinge mededelingen ten nutte van het personeel. Deze mededelingen dienen van syndicale of professionele aard te zijn. Daartoe kan de syndicale afvaardiging gebruik maken van het internet en van e-mail

Met akkoord van de werkgever over het tijdstip en de modaliteiten van de organisatie, kunnen op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.

Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contact met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben.

bien pour le calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire.

#### **Article 24.**

Le délégué effectif et le suppléant disposent chacun de 14 jours par mandat, pour la participation à des activités syndicales

Le solde de jours qui n'est pas utilisé est transférable aux autres délégués effectifs ou suppléants.

Le délégué est tenu de prévenir son supérieur hiérarchique avant sa participation à une activité syndicale telle que décrite dans cet article. En cas de désaccord, l'employeur le signifie par écrit en motivant son point de vue à l'organisation syndicale concernée.

#### **Article 25**

La délégation syndicale peut, après avoir informé l'employeur, procéder oralement ou par écrit à toute communication utile au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Pour cela la délégation syndicale peut utiliser l'Internet et l'e-mail.

Avec l'accord de l'employeur sur le moment et les modalités de l'organisation, des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur le lieu de travail et durant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

Les facilités nécessaires sont consenties aux délégués syndicaux pour entrer en contact, sans entraver la bonne marche de l'entreprise, avec les membres du personnel individuellement et avec la direction de l'entreprise.

## HOOFDSTUK VI - STATUUT VAN VAKBONDSAFGEVAARDIGDE

### Artikel 26.

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

### Artikel 27.

§1. De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

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

De syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij niet akkoord gaat met de redenen van de voorgenomen afdanking. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. De betrokken syndicale organisatie en de werkgever zijn verplicht alles in het werk te stellen om het geschil op te lossen op het vlak van de onderneming.

§3. Indien op het niveau van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt dit geschil overgemaakt aan het Paritair Comité van de audiovisuele sector. Bij gebrek aan unaniem akkoord in het verzoeningsbureau van het paritair comité

## CHAPITRE VI - STATUT DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

### Article 26.

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

### Article 27.

§1. Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

§2. 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 fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour qui suit la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'organisation syndicale concernée et l'employeur ont l'obligation de tout mettre en œuvre pour résoudre la contestation au niveau de l'entreprise.

§3. Si, au niveau de l'entreprise, aucun accord ne peut être obtenu, ce litige est transmis à la Commission paritaire du secteur audiovisuel. Faute d'un accord unanime au bureau de conciliation de la commission paritaire endéans les 30 jours, l'employeur a le droit

binnen de 30 dagen. kan de werkgever het geschil voorleggen aan de arbeidsrechtbank.

§4. Tijdens hogervermelde periode kan de afgevaardigde niet ontslagen worden.

#### **Artikel 28.**

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware tóut, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht met een bevestiging per aangetekend schrijven.

#### **Artikel 29.**

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- 1) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt. zonder de in voornoemde artikelen 27 en 28 bepaalde procedure na te leven ;
- 2) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepalingen van art. 27 § 1, door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend ;
- 3) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard ;
- 4) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

d'introduire le litige auprès du Tribunal de travail.

§4. Au cours de la période mentionnée ci-dessus, le délégué ne peut être licencié.

#### **Article 28.**

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a nommé doivent en être informées immédiatement avec une confirmation par lettre recommandée.

#### **Article 29.**

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 27 et 28 ci-dessus;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 27 § 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le Tribunal du travail;
- 3) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4) si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciements, prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue dans la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

60

## **HOOFDSTUK VII OVERGANGSBEPALINGEN EN GELDIGHEIDSDUUR VAN DEZE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 30.**

De syndicale afvaardigingen die reeds zijn opgericht blijven onverkort bestaan, maar de erkende werknemersorganisaties en de syndicale afgevaardigden kunnen zich vanaf de ondertekening van onderhavige overeenkomst beroepen op de gunstiger voorwaarden van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 31.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 24 mei 2005.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.

## **CHAPITRE VII DISPOSITIONS DE TRANSITION ET DURÉE DE VALIDITÉ DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

### **Article 30.**

Les délégations syndicales qui sont déjà constituées sont maintenues telles quelles, mais les organisations syndicales reconnues et les délégués syndicaux peuvent faire appel, à partir de la signature de la présente convention, aux conditions plus avantageuses de la présente convention collective de travail.

### **Article 31.**

La convention collective de travail entre en vigueur le 24 mai 2005.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant une période de préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel.