



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie
hôtelière
n° 302

**CCT n° 58954/CO/302
du 27/08/2001**

Correction du texte en français :

- à l'article 28, la référence :
« ...conseil au chapitre II, section I,
articles 4 à 7 de la convention
collective de travail conclue le
9 mars 1972 au sein du Conseil
national du Travail... » est remplacée
par la référence suivante :
« ...conseil au chapitre II, section I,
articles 4 à 7 *et 11* de la convention
collective de travail conclue le
9 mars 1972 au sein du Conseil
national du Travail... ».

Décision du 02 -10- 2002

ERRATUM

Paritair Comité voor het hotelbedrijf
nr. 302

**CAO nr. 58954/CO/302
van 27/08/2001**

Verbetering van de Franse tekst :

- op ⁱⁿ•het artikel ^{wordt} verwijzing :
« ...conseil au chapitre II, section I,
articles 4 à 7 de la convention
collective de travail conclue le
9 mars 1972 au sein du Conseil
national du Travail... » ~~wordt~~
vervangen door de volgende
verwijzing : « ...conseil au chapitre
II, section I, articles 4 à 7 *et 11* de la
convention collective de travail
conclue le 9 mars 1972 au sein du
Conseil national du Travail... ».

Beslissing van 02 -10- 2002

Convention collective de travail du 27 août 2001, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 29 juin 2001, relative au statut de la délégation syndicale.

Statut de la délégation syndicale

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière qui occupent en moyenne 50 travailleurs.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

Pour le calcul du nombre moyen de travailleurs, mentionné au premier alinéa, il y a lieu d'entendre par "entreprise": l'entité juridique ou l'unité technique d'exploitation telle que visée dans la législation relative aux élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail.

Pour le calcul du nombre moyen de travailleurs, mentionné au premier alinéa, il y a lieu d'entendre par "travailleur": toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage ainsi que le travailleur intérimaire sauf si l'employeur peut prouver qu'il remplace un travailleur dont le contrat de travail est suspendu.

Ne sont pas considérés comme "travailleur":

- le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le travailleur qui remplace un travailleur en interruption de la carrière professionnelle au sens de l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, c.-à-d. qui remplace un travailleur qui interrompt complètement sa carrière professionnelle;

La moyenne de travailleurs, mentionnée au premier alinéa, se calcule:

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2001, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, in uitvoering van het protocolakkoord van 29 juni 2001, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging.

Statuut van de syndicale afvaardiging

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, welke gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werknemers verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers, vermeld in het eerste lid, dient te worden verstaan onder "onderneming": de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid zoals bepaald in de wetgeving betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers, vermeld in het eerste lid, dient te worden verstaan onder "werknemer": iedere persoon die verbonden is met de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst, alsook de uitzendkracht tenzij de werkgever kan aantonen dat hij een werknemer vervangt waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst.

Worden niet als "werknemer" beschouwd:

- de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de werknemer die een werknemer met volledige loopbaanonderbreking vervangt in de zin van artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, namelijk die een werknemer vervangt welke zijn beroepsloopbaan volledig onderbreekt;

Het gemiddeld aantal werknemers, vermeld in het eerste lid, wordt berekend:

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

29-08-2001

28/9/2001

NR.
N°

58 954/2/30 2.

- en divisant par 365 le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit au registre du personnel, au cours d'une période de quatre trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel la demande **d'institution** d'une délégation syndicale **s'est** faite, conformément à l'article 7, al. 3 de la présente convention collective de travail;
- lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les % de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans le registre du personnel sera divisé par deux.
- door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer is ingeschreven in het personeelsregister, gedurende een periode van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging is geschiedt zoals voorzien in artikel 7, derde lid van onderhavige **collectieve arbeidsovereenkomst**, te delen door 365;
- wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de $\frac{3}{4}$ den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister ingeschreven werd, gedeeld door twee.

Il faut entendre par horaire de travail effectif non pas la durée de travail prévue dans le **contrat**, mais la durée de travail prestée habituellement par le travailleur.

En cas de suspension de l'exécution du contrat, il faudra tenir compte du régime de travail antérieur à la suspension.

Chapitre II - Principes généraux

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue entre les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs représentées à la Commission paritaire nationale de l'industrie hôtelière, en exécution et conformément à la convention collective de travail, intervenue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Elle règle les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel pour les entreprises dépendant de ladite commission paritaire.

Art. 3. Les chefs d'entreprise reconnaissent que les membres de leur personnel, syndiqués auprès de l'une des organisations représentatives de travailleurs signataires, soient représentés auprès d'eux par une délégation syndicale.

Art. 4. Les travailleurs reconnaissent la nécessité **d'une** autorité légitime des chefs **d'entreprise** et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Onder werkelijk uurrooster dient niet verstaan te worden de in de arbeidsovereenkomst **voorzien**e **uurregeling**, maar de **arbeidsduur** die **gewoonlijk** door de werknemer wordt gepresteerd.

In geval van schorsing van de **uitvoering** van de **overeenkomst** moet **rekening** worden gehouden met het **arbeidsstelsel** dat de schorsing **voorafging**.

Hoofdstuk II - Algemene principes

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt **aangegaan** door de **representatieve werknemers-** en **werkgeversorganisaties** **vertegenwoordigd** in het **Paritair Comité** voor het **hotelbedrijf**, ter uitvoering van en **overeenkomstig** de op 24 mei 1971 in de Nationale **Arbeidsraad** tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst, **betreffende** het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der **ondernemingen**.

Zij bepaalt de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de **werkingsmodaliteiten** van de syndicale afvaardigingen van het personeel voor de **ondernemingen welke** van **vermeld paritair comité afhangen**.

Art. 3. De **ondernemingshoofden** **erkennen** dat de **leden** van **hun** personeel, die zijn **aangesloten** bij één van de **ondertekende** representatieve **werknemersorganisaties**, bij **hen** zijn vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging.

Art. 4. De werknemers erkennen de **noodzakelijkheid** van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij **maken ervan** een **erepunt** hun werk **plichtsgetrouw** uit te voeren.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur 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.

Art. 5. Les chefs d'entreprise s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour **l'empêcher** de se syndiquer et à ne pas consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Art. 6. Les organisations représentatives de travailleurs, ainsi que les délégations syndicales, **s'engagent** à recommander à leurs membres d'exécuter consciencieusement leur travail, de témoigner en toutes circonstances, **d'un** esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise, d'observer les pratiques des relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail et de ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux différents échelons.

Les employeurs et les travailleurs s'engagent également à assurer le respect de la législation sociale, des conventions collectives de travail, ainsi que du règlement de travail.

Chapitre III - Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 7. Seules les organisations représentatives de travailleurs reconnues visées à l'article 2 sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Elles se mettent d'accord entre elles, en recourant éventuellement à l'initiative conciliatrice du Président de la commission paritaire, pour la **désignation**, dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter, et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de **l'effectif** de ses affiliés dans l'entreprise; 20 p.c. du personnel concerné de l'entreprise doit être affilié.

La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être faite, par **écrit**, à l'employeur par au moins une des organisations représentatives de travailleurs reconnues.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met **rechtvaardigheid** te behandelen.

Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van **vereniging** en de **vrije** ontplooiing van hun **organisatie** in de **onderneming**, direct of indirect, niet te hinderen.

Art. 5. De ondernemingshoofden verbinden zich ertoe geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om hen te beletten bij een **vakbond** aante sluiten en aan de **niet-aangesloten** werknemers geen **andere** voorrechten dan aan de **aangesloten** werknemers toe te kennen.

Art. 6. De representatieve werknemersorganisaties, evenals de syndicale **afvaardigingen**, verbinden zich ertoe hun **aangeslotenen** aan te bevelen hun werk gewetensvol uit te voeren, in **alle omstandigheden** blijk te geven van **zin** voor **rechtvaardigheid**, **billijkheid** en **verzoening**, **welke** **bepalend** zijn voor goede sociale verhoudingen in de onderneming, de **praktijken** van paritaire **verhoudingen**, welke met de geest van deze **collectieve arbeidsovereenkomst** **stroken**, **na** te **leven** en de **aktie** van de directie van de onderneming en **haar** **vertegenwoordigers** van om het even welke rang, niet te **belemmeren**.

De werkgevers en de werknemers verbinden er zich eveneens toe de eerbiediging van de sociale wetgeving van de **collectieve arbeidsovereenkomsten**, alsmede van het **arbeidsreglement**, te verzekeren.

Hoofdstuk III - Instelling en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Art. 7. **Alleen** de in **artikel 2** bedoelde erkende representatieve **werknemersorganisaties** zijn **gerechtigd** om **kandidaten** voor te stellen voor de **aanwijzing** van een syndicale afvaardiging.

Zij stellen zich onderling **akkoord**, eventueel door beroep te doen op het **verzoeningsinitiatief** van de **voorzitter** van het **paritair comité**, voor de **aanwijzing**, in de ondernemingen, van een **gemeenschappelijke** syndicale afvaardiging, **rekening houdend** met het aantal leden dat zij moet **omvatten** en van het aan iedere **vertegenwoordigde** organisatie toekomend aantal in **verhouding tot** het **effectief** van haar **aangeslotenen** in de onderneming; 20 **pct.** van het **betrokken** personeel van de onderneming moet **aangesloten** zijn.

De vraag tot **oprichting** van een syndicale afvaardiging moet **schriftelijk** worden **ingediend** bij het **ondernemingshoofd** door **minstens** een van de erkende representatieve werknemersorganisaties.

Les délégués syndicaux sont proposés pour l'autorité dont ils devront 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.

Le chef d'entreprise peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

Dans le premier cas, le chef d'entreprise fait connaître les motifs d'opposition aux organisations représentatives de travailleurs en cause, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste proposée.

En cas de désaccord entre parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la commission paritaire qui tranche, après avoir entendu les parties, éventuellement assistées de leur conseil.

Art. 8. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants.

Les délégués suppléants n'exercent leur mandat qu'en cas de remplacement du délégué effectif :

- 1° en cas d'empêchement de celui-ci, résultant d'une suspension de son contrat;
- 2° lorsque le membre effectif est décédé;
- 3° lorsque le membre effectif ne remplit plus les conditions déterminées à l'article 12 de la présente convention collective de travail;
- 4° lorsque le mandat du membre effectif est venu à échéance.

Art. 9. Le nombre de délégués est fixé comme suit :

dans les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs : 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants dont au moins 1 fait partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail

dans les entreprises occupant de 100 à 249 travailleurs : 5 délégués effectifs et 5 délégués suppléants dont au moins 2 font partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail

De syndicale afgevaardigden worden voorgesteld, rekening houdend met net gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun delicate functies en met hun bevoegdheid welke een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

Het ondernemingshoofd mag zich steeds verzetten, uit hoofde van ernstige redenen, tegen de aanwezigheid of het behoud van een afgevaardigde.

In het eerste geval, laat het ondernemingshoofd aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties de reden kennen van zijn verzet, en dit binnen de vijftien werkdagen welke volgen op de mededeling van de voorgestelde lijst.

In geval tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, wordt de zaak aan het verzoeningscomité van het paritair comité voorgelegd, dat ter zake beslist na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

Art. 8. De syndicale afvaardiging is samengesteld uit effectieve afgevaardigden en uit plaatsvervangende afgevaardigden.

De plaatsvervangende afgevaardigden oefenen hun mandaat slechts uit ter vervanging van een effectief lid :

- 1° indien dit lid is belet wegens een onderbreking van zijn arbeidsovereenkomst;
- 2° indien het effectief lid is overleden;
- 3° indien het effectief lid de in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde voorwaarden niet meer vervult;
- 4° indien het mandaat van een effectief lid is vervallen.

Art. 9. Het aantal leden is als volgt vastgesteld :

in de ondernemingen welke 50 tot 99 werknemers tewerkstellen : 3 effectieve afgevaardigden en 3 plaatsvervangende afgevaardigden waarvan minstens 1 behoort tot de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming

in de ondernemingen welke 100 tot 249 werknemers tewerkstellen : 5 effectieve afgevaardigden en 5 plaatsvervangende afgevaardigden waarvan minstens 2 behoren tot de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming

dans les entreprises occupant 250 travailleurs et plus : 7 délégués effectifs et 7 délégués suppléants dont au moins 3 font partie du conseil **d'entreprise** ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Dans les entreprises où il existe des accords plus avantageux en ce qui concerne le nombre de délégués, ces accords sont maintenus.

Art. 10. Au cas où le mandat d'un délégué syndical prendrait **fin**, l'organisation représentative de travailleurs à laquelle ce délégué est affilié a le **droit**, à défaut d'un délégué **suppléant**, de désigner une personne qui achèvera le mandat.

Art. 11. Lors de la désignation des délégués, les organisations représentatives de travailleurs **veillent**, dans la mesure du possible, à ce que les diverses divisions de **l'entreprise** et catégories de personnel ou d'équipes en service soient représentées.

Art. 12. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. être de nationalité belge ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne ou titulaire d'un permis de travail;
2. être âgé de dix-huit ans accomplis;
3. travailler depuis douze mois consécutifs dans **l'entreprise** au moment de la désignation;
4. ne pas être en période de préavis;
5. être affilié à **l'une** des organisations représentatives de travailleurs visées à l'article deux.

CHAPITRE IV - Compétence de la délégation syndicale

Art. 13. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres:

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion des conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;

in de ~~ondernemngen~~ **ondernemingen** welke 250 en meer werknemers tewerkstellen : 7 effectieve afgevaardigden en 7 plaatsvervangende afgevaardigden waarvan minstens 3 behoren tot de ondernemingsraad of net comité voor preventie en bescherming

In de ondernemingen waar **gunstigere** overeenkomsten bestaan betreffende het aantal afgevaardigden, blijven deze overeenkomsten behouden.

Art. 10. Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde een einde neemt, heeft de **representatieve werknemersorganisatie** waarbij deze afgevaardigde is aangesloten, het **recht**, bij **ontstentenis** van een plaatsvervangende afgevaardigde, een persoon aan te **duiden** die het mandaat zal voleindigen.

Art. 11. Bij de **aanwijzing** van de afgevaardigden, zorgen de representatieve **werknemersorganisaties** in de mate van het mogelijke **ervoor** dat de **verschillende afdelingen** van de onderneming en de **bestaande personeels- of ploegencategorieën** zijn **vertegenwoordigd**.

Art 12. Om de functies van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te **kunnen vervullen**, moeten de werknemers voldoen aan de volgende voorwaarden :

1. van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Gemeenschap of houder van een arbeidsvergunning zijn;
2. de leeftijd van ten voile **achttien jaar** hebben bereikt;
3. sinds twaalf opeenvolgende **maanden** in de onderneming werken op het **ogenblik** van de aanwijzing;
4. **niet in opzeggingstermijn** zijn;
5. aangesloten zijn bij één van de representatieve werknemersorganisaties bedoeld in **artikel twaalf**.

Hoofdstuk IV - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 13. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer **betrekking** op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de **onderhandelingen** met het oog op het sluiten van C.A.O.'s of **akkoorden** in de schoot van de onderneming, **onverminderd** de C.A.O.'s of akkoorden gesloten op **andere vlakken**;

- | | |
|---|---|
| <p>3. l'application, dans l'entreprise, de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;</p> <p>4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 6 de la présente convention collective de travail.</p> | <p>3. de toepassing, in de onderneming, van de sociale wetgeving, de C.A.O.'s, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;</p> <p>4. het eerbiedigen van de algemene principes vastgesteld bij de artikelen 2 tot en met 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> |
|---|---|

Toutefois, la délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter de 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 et le comité pour la prévention et la protection au travail.

Cependant, la délégation syndicale peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci **auraient** prises pour les travailleurs de l'**entreprise**.

Art. 14. 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.

Art. 15. 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 syndicale 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.

Art. 16. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 14 et 15, la délégation syndicale entière 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 est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et des règles de classification professionnelle.

De syndicale afvaardiging is éditer niet bevoegd **kwesties** te **behandelen** welke tot de bevoegdheid behoren van de paritaire organismen welke op het **vlak** van de onderneming zijn of worden **opgericht krachtens** een wettelijke of réglementaire **bepaling** en **namelijk** de **ondernemingsraad** en het comité voor preventie en **bescherming** op het werk.

De syndicale afvaardiging **mag** evenwel **waken** over de **oprichting** en de werking van deze organismen en over de toepassing van de **beslissingen** welke deze voor de werknemers van de onderneming hebben genomen.

Art. 14. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het **ondernemingshoofd** of door zijn **vertegenwoordiger** te worden **ontvangen**, **naar aanleiding** van ieder geschil of **betwisting** van collectieve **aard**, welke in de onderneming voorkomt.

Hetzelfde recht komt haar toe, **wanneer** dergelijke geschillen of betwistingen **dreigen** uit te breken.

Art. 15. **Iedere** individuele klacht wordt door de **betrokken werknemer**, op **aanvraag bijgestaan** door zijn syndicale **afgevaardigde**, langs de gewone **hiërarchische** weg voorgelegd.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van **alle** geschillen of betwistingen van individuele aard, welke niet langs deze zijde konden worden opgelost.

Art. 16. Teneinde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen 14 en 15 te voorkomen, moet de **hele** syndicale afvaardiging **voorafgaandelijk** door het ondernemingshoofd worden **ingelicht** over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke **arbeids- en loonsvoorwaarden** zouden kunnen wijzigen, met **uitsluiting** van de **inlichtingen** van individuele aard.

Zij worden namelijk ingelicht over de **wijzigingen** welke **voortspruiten** uit de wet, de C.A.O.'s of de **bepalingen** van algemene aard, welke in de individuele **contracten** voorkomen en in het bijzonder over de bepalingen welke een weerslag hebben op de **loonbedragen** en de regels van de **beroepsclassificatie**.

Art. 17. Le chef **d'entreprise** ou son représentant reçoit la délégation syndicale au plus tard dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande.

CHAPITRE V - Statut des membres de la délégation syndicale.

Art. 18. La durée du mandat des membres de la délégation syndicale est fixée à deux ans. Les mandats sont renouvelables.

Si l'organisation représentative de travailleurs intéressée n'a pas communiqué son intention de modification dans les quatorze jours après l'expiration du mandat, le mandat du délégué sortant est tacitement prorogé.

Art. 19. Le mandat du délégué syndical prend **fin** :

- a. à l'**expiration** de son contrat de travail conclu pour une durée déterminée
- b. à l'expiration de son contrat de travail conclu pour un travail déterminé
- c. par rupture du contrat de travail du chef du travailleur, sauf **lorsqu'il s'agit d'une** rupture du contrat émanant du travailleur pour faute grave du chef de l'employeur
- d. en cas de décès du travailleur
- e. en cas de force majeure si les conséquences ont un caractère définitif
- f. lorsque l'employeur et le travailleur sont d'accord pour mettre un terme au contrat
- g. lorsqu'il est relevé de son mandat par l'organisation représentative de travailleurs qui l'a désigné.

Art. 20. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

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

Art. 21. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

Les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que les membres du conseil d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail.

Art. 17. Het **ondernemingshoofd** of zijn **vertegenwoordiger** ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste **binnen de acht dagen welke** volgen op het indienen van de aanvraag.

HOOFDSTUK V. - Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Art. 18. De **duur** van het **mandaat** van de leden van de syndicale afvaardiging wordt vastgesteld op **twee jaar**. De **mandaten** zijn **hernieuwbaar**.

Indien de betrokken representatieve **werknemersorganisatie** haar **voornemen tot wijziging** niet binnen de veertien dagen na het **verstrijken** van het mandaat heeft meegedeeld, wordt het mandaat van de **uittredende afgevaardigde** **stilzwijgend** verlengd.

Art. 19. Het mandaat van de syndicale afvaardiging **neemt een einde**:

- a. na verloop van zijn **arbeidsovereenkomst afgesloten voor bepaalde duur**
- b. na verloop van zijn arbeidsovereenkomst afgesloten voor een **bepaald werk**
- c. bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst op **initiatief** van de **werknemer** met **uitzondering** van de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer om een **dringende reden** in hoofde van de werkgever
- d. bij het **overlijden** van de werknemer
- e. door **overmacht** indien de **gevolgen ervan een definitiefkarakter hebben**
- f. bij het **akkoord** van de werkgever en werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen
- g. **wanneer hij** van zijn mandaat wordt **ontheven** door de representatieve werknemers-organisatie welke hem heeft **aangesteld**.

Art. 20. Het mandaat van **syndicaal** afgevaardigde mag geen **aanleiding** geven tot **enig nadeel** noch tot **speciale voordelen** voor degene die het uitoefent.

De syndicale afgevaardigden genieten de normale promoties en bevorderingen van de categorie **werknemers** waartoe zij behoren.

Art. 21. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden **afgedankt** om redenen welke verband houden met de normale **uitoefening** van **hun** mandaat en welke stroken met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De syndicale afgevaardigden genieten dezelfde **bescherming** als de leden van de **ondernemingsraad** en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

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

Cette information doit se faire par lettre recommandée et sort ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée à la poste; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs intéressée est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs intéressée refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est éventuellement soumis au tribunal du travail.

Art. 22. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation représentative de travailleurs concernée doit en être informée immédiatement.

Art. 22 bis. La durée de la protection est limitée à la durée du mandat des membres de la délégation syndicale, tels que visés à l'article 18 de la présente convention collective de travail.

Art. 23. 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 21;

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde af te danken, dringende reden uitgezonderd, moet hiervan de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk in kennis stellen, evenals de representatieve werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft ingediend.

Deze kennisgeving moet worden betekend per aangetekend schrijven en wordt van kracht op de derde dag na haar verzending.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om zijn gemotiveerde weigering voor de erkenning van de geldigheid van het voorgenomen ontslag te betekenen. Deze betekening gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven; de periode van 7 dagen neemt een aanvang de dag dat het schrijven toezonden door de werkgever van kracht wordt.

Het uitblijven van reactie vanwege de betrokken representatieve werknemersorganisatie wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de betrokken representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het meest gerede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningscomité van het paritair comité; de uitvoering van de afdankingsmaatregel mag tijdens de duur van de procedure niet worden getroffen.

Indien het verzoeningscomité niet tot een eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 30 dagen van het verzoek tot tussenkomst, kan het geschil inzake de geldigheid van redenen, door de werkgever ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen, eventueel aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Art. 22. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de betrokken representatieve werknemersorganisatie hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Art. 22 bis. De duurtijd van de bescherming is beperkt tot de duurtijd van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging zoals bepaald in artikel 18 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 23. De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien in artikel 21;

1. si au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 21, alinéa premier, **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. si le contrat a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue, pour le délégué, un motif de résiliation immédiate du contrat.
2. indien, bij het einde van deze procedure, de **geldigheid** van de ontslagredenen, ten opzichte van de bepaling van artikel 21, eerste alinea, door het verzoeningscomité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
 3. indien de werkgever de **afgevaardigde** ontslagen heeft uit hoofde van **dringende** reden en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond heeft verklaard;
 4. indien de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen uit hoofde van een **ernstige** fout van de werkgever, welke voor de afgevaardigde een reden vormt voor **onmiddellijke** verbreking van de overeenkomst.

L'**indemnité** forfaitaire est égale à la **rémunération** brute d'un **an**, sans préjudice de l'application des dispositions légales en la matière.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het **brutoloon** van één jaar, onverminderd de toepassing van de **wettelijke beschikkingen** terzake.

Cette indemnité **n'est pas due** lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue aux 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 pour la prévention et la protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

De vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding geniet voorzien in de art. 16, 17 en 18 van de wet van 19.3.1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de **personeelsafgevaardigden** in de **ondernemingsraden** en in de comités voor preventie en bescherming op het werk alsmede voor de **kandidaat-personeelsafgevaardigden**.

CHAPITRE VI - Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

HOOFDSTUK VI. - Uitoefeningsvoorwaarden van het mandaat van syndicaal afgevaardigde

Art. 24. La délégation syndicale **peut**, après avoir consulté la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit a toutes communications utiles au personnel.

Art. 24. De syndicale afvaardiging **kan**, na de **directie geraadpleegd** te hebben en zonder hierdoor de organisatie van het werk te storen, **mondeling of schriftelijk overgaan** tot alle mededelingen welke **nuttig** zijn voor het personeel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical et se rapporter à **l'entreprise**. Si elles sont faites par écrit, elles doivent être portées au préalable à la connaissance du chef **d'entreprise**.

Deze mededelingen moeten van professionele of **van syndicale aard** zijn en verband houden met de **onderneming**. Indien zij schriftelijk gebeuren moeten zij **voorafgaandelijk ter kennis** worden gebracht van het ondernemingshoofd.

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans **l'établissement**, d'un commun accord entre la direction et la délégation syndicale. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés, soit après la journée de travail, soit pendant les pauses.

Mits **gemeenschappelijk akkoord** tussen de directie en de syndicale afvaardiging, **mogen er in de onderneming personeelsvergaderingen** plaats hebben. Dag, uur en duur van deze **vergaderingen** worden bepaald, **hetzij na de arbeidsdag, hetzij tijdens de rusttijden**.

L'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service. Les réunions doivent porter sur des objets bien déterminés et se limiter au personnel concerné.

Het **organiseren** van deze vergaderingen **mag in geen geval de werking van de dienst belemmeren**. De vergaderingen moeten **betrekking** hebben op goed **omschreven onderwerpen** en zich beperken tot het **betrokken personeel**.

Art. 25. En vue de préparer les réunions avec la **direction**, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service selon les modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose **d'un** crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

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.

Art. 26. La direction d'une entreprise consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées, influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

La direction et la délégation syndicale s'engagent à se concerter chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.

Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales. Toutefois aucun sursalaire n'est payé si le temps de réunion dépasse les heures normales de travail.

CHAPITRE VIL - Règlement d'un différend

Art. 27. Lorsqu'un différend surgit dans l'entreprise, la délégation syndicale et la direction utilisent tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord pour le règlement d'un **différend**, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations représentatives de travailleurs pour continuer l'examen de l'affaire. L'employeur peut se faire assister par des représentants de son organisation professionnelle.

Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le bureau de conciliation de la commission paritaire.

Tout recours au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'une des organisations représentatives signataires de la présente convention collective de travail.

Art. 25. Met het oog op de vergaderingen met de directie, mag de syndicale afvaardiging tijdens de **diensturen** vergaderen volgens de tussen de directie en de syndicale afvaardiging in gemeenschappelijk overleg bepaalde modaliteiten. De syndicale afvaardiging beschikt over een **krediet** van **twee uren** per maand voor deze voorbereidende vergadering.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging - hetzij permanent, hetzij **tijdelijk** - teneinde in staat te stellen haar taak behoorlijk te vervullen.

Art. 26. De directie van een onderneming **raadpleegt** de syndicale afvaardiging indien **belangrijke wijzigingen** worden overwogen welke **rechtstreeks** de personeelskwesties **beïnvloeden**.

De directie en de syndicale afvaardiging verbinden zich **ertoe** samen overleg te plegen **telkens één** van beide partijen om een **onderhoud verzoekt**. Dit onderhoud **moet binnen** de acht dagen, volgend op het verzoek, plaats hebben.

De uren, welke aan deze vergaderingen worden besteed, worden beschouwd als normale **werkuren**. Er wordt evenwel geen overloon betaald indien de vergadering de normale **arbeidsuren overschrijdt**.

HOOFDSTUK VIL - Regeling van een geschil

Art. 27. Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat, wenden de syndicale afvaardiging en de directie **alle** mogelijke middelen aan teneinde het geschil door onderhandeling te regelen.

Wanneer de tussenkomst van de syndicale afvaardiging niet tot een vergelijk heeft geleid voor het regelen van een geschil, **kunnen** de **afgevaardigden** beroep doen op de **vrijgestelden** van hun **representatieve werknemersorganisaties** teneinde het verzoek van hun zaak voort te zetten. De werkgever mag zich laten bijstaan door **vertegenwoordigers** van zijn beroepsvereniging.

Nadat **alle** middelen tot onderhandeling zijn uitgeput, mag de syndicale afvaardiging het geschil voorleggen aan het **verzoeningsbureau** van het **paritair comité**.

Ieder beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door **bemiddeling** van één van de **ondertekenende** representatieve organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et, pour les entreprises membres des associations signataires de la présente convention collective de travail, après que le bureau de conciliation se soit prononcé.

Le préavis de grève a une durée d'au moins huit jours et commence à courir le jour suivant la notification. Pendant cette période le personnel est tenu de continuer normalement le travail.

CHAPITRE VIII. - Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Art. 28. En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions et en particulier l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci, qui sont confiées à ce conseil au chapitre II, section I, articles 4 à 7, de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du conseil national du travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclues au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972, publié au Moniteur belge du 25 novembre 1972.

et 11


R. GROETEMBRIL
Conciliateur social

CHAPITRE IX. - Dispositions finales

Art. 29. Toute contestation concernant l'exécution de la présente convention collective de travail peut être soumise, par la partie la plus diligente, au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Art. 30. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y compris la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir épuisé les procédures reprises au chapitre VII.

Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne sont pas soutenus.

Een stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk gebeuren en, voor de ondernemingen welke zijn aangesloten bij de verenigingen welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

De stakingsaanzegging bedraagt minstens acht dagen en gaat in op de dag welke volgt op de betekening. Tijdens deze periode moet het personeel normaal doorwerken.

HOOFDSTUK VIII. - Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad

Art. 28. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten vervullen en in het bijzonder wat betreft de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming, welke aan deze raad worden toegekend in hoofdstuk II, afdeling I, artikelen 4 tot 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve overeenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 25 november 1972.

HOOFDSTUK IX. - Slotbepalingen

Art. 29. Elk geschil in verband met de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door de meest gereede partij aan het verzoeningsbureau van het paritair comité worden voorgelegd.

Art. 30. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de duur van de opzeggingstermijn, verbinden de partijen er zich toe niet in staking of tot een lock-out over te gaan zonder te hebben gebruik gemaakt van de procedures voorzien in hoofdstuk VII.

De stakingen of lock-out's welke werden uitgeroepen in tegenspraak met dit artikel worden niet gesteund.

Art. 31. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 novembre 1973, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative au statut des délégations syndicales, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 mai 1974, et modifiée par la convention collective de travail du 31 mai 1995, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 février 1996 et par la convention collective de travail du 25 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mai 1999.

Art. 32. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chaque partie, moyennant un délai de préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

L'organisation représentative qui prend l'initiative de la dénonciation **s'engage** à en indiquer les motifs et à déposer, **simultanément**, des propositions d'amendements que les autres organisations représentatives signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans un délai d'un mois de leur réception.

Art. 31. Deze collectieve arbeidsovereenkomst **vervangt** de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 1973, gesloten in het **Nationaal Paritair Comité** voor het hotelbedrijf, betreffende het statuut van de syndicale **afvaardigingen**, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 mei 1974, en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1995, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 **februari** 1996 en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 mei 1999.

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst **treedt in werking** op 1 juli 2001. Zij is gesloten voor een **onbepaalde tijd**. Ze kan worden opgezegd door **eik** van de **partijen**, **mits** een **opzeggingstermijn** van zes **maanden**, bij een ter post **aangetekende brief**, **gericht aan** de voorzitter van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en aan de **daarin** vertegenwoordigde organisaties.

De representatieve organisatie welke het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen aan te geven en gelijktijdig voorstellen tot wijziging in te dienen, waartoe de **andere ondertekenende** representatieve organisaties zich verbinden deze binnen de termijn van een maand na **hun** ontvangst in het paritair comité te bespreken.