



**Paritair Comité voor het beheer van gebouwen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2002*

**STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

**Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder "werknemers" de bedienden en de arbeiders, zowel mannen als vrouwen, zoals gedefinieerd in artikelen 3 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2002, afgesloten binnen het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, met uitsluiting van de conciërges en huispersoneel, zoals gedefinieerd in de artikels 7 en 8 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 2 - De ondernemingshoofden erkennen dat hun werknemers, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.

Art. 3 - De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde werknemers blijken van voorkeur te geven ten opzichte van gesyndiceerde werknemers.

Art. 4 - De syndicale afgevaardigden van het personeel 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, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden.
- c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

**Commission paritaire pour la gestion d'immeubles**

*Convention collective de travail du 30 septembre 2002*

**STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE**

**Chapitre I - Champ d'application**

Art. 1er - § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs", les employés et les ouvriers, masculins et féminins, tels que définis aux articles 3 et 5 de la convention collective de travail du 30 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, à l'exclusion des concièrges et du personnel **domestique**, tels que définis aux articles 7 et 8 de la même convention collective de travail.

Art. 2 - Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

Art. 3 - Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Art. 4 - Les délégués syndicaux du personnel doivent en toutes circonstances :

- a) faire preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) éviter personnellement et faire éviter aux collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives ainsi qu'à la discipline au travail et au secret professionnel;
- c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

20 -K- 2002

20 -U- 2003

NR. N°

65.523

160323

Art. 5 - De ondertekenende vakverenigingen gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden weren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5bis van 30 juni 1971, noch met deze overeenkomst.

## Hoofdstuk II : Bevoegdheid

Art. 6 - De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Art. 7 - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 8 - Ten einde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeidsen **beloningsvoorwaarden** kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Art. 9 - Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 14 dagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande :

Art. 5 - Les organisations syndicales signataires s'engagent, à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective n°5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel, complétée par la convention n° 5bis du 30 juin 1971 et de la présente convention.

## Chapitre II : Compétences

Art. 6 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Art. 7 - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

La délégation 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. 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 est 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.

Art. 9 - Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 14 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :



- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, inzonderheid opdat voor het gesyndiceerd personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificeringsregelen worden toegepast, voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;
- c) de arbeidsverhoudingen.

**Art. 10** - De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

**Art. 11** - De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbeplating, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instelling en op de uitvoering van hun beslissingen die de werknemers aanbelangen.

### **Hoofdstuk III : Samenstelling van de afvaardiging**

**Art. 12** - Op vraag van één of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend wordt een syndicale afvaardiging ingesteld :

- a) in de ondernemingen met 50 en meer werknemers, wanneer ten minste 25 pct. van de totale getalsterkte van de werknemers gesyndiceerd is met een minimum van 17 gesyndiceerde werknemers.
- b) in de ondernemingen met 25 tot 50 werknemers, wanneer ten minste 17 werknemers gesyndiceerd zijn.

In deze overeenkomst wordt door "onderneming" verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective 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 et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives en vigueur;

c) les relations de travail.

**Art. 10** - La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.

**Art. 11** - 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 pour la Prévention et la Protection au travail.

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

### **Chapitre III : Composition de la délégation**

**Art. 12** - A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syndicale est instituée :

- a) dans les entreprises comptant 50 travailleurs et plus, lorsque 25 p.c. au moins de l'effectif total des travailleurs est syndiqué avec un minimum de 17 travailleurs syndiqués;
- b) dans les entreprises, comptant de 25 à 50 travailleurs, lorsque 17 travailleurs au moins sont syndiqués.

Dans la présente convention, on entend par "entreprise", l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 sur l'organisation de l'économie.

**Art. 13** - De syndicale organisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekende brief de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht.

Deze verwittigen binnen de 14 **dagen**, per aangetekende brief, de initiatiefnemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op **vertegenwoordiging**.

Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging bij het ondernemingshoofd ingediend bij middel van een gemeenschappelijke aangetekende brief vanwege die syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat.

In deze brief zullen bedoelde syndicale organisaties verwijzen naar de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair Comité voor het beheer van **gebouwen**.

De werkgever kan zich binnen een termijn van 15 dagen na het indienen van het hierboven vermelde verzoek verzetten tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging met een aangetekende brief aan de syndicale organisaties die het verzoek hebben opgestuurd.

**Art. 14** - De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een hunner tot voorzitter kiezen.

**Art. 15** - Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal werknemers in de onderneming :

- voor 25 tot 75 werknemers : 2 afgevaardigden
- voor 76 tot 150 werknemers : 3 afgevaardigden
- voor 151 tot 300 werknemers : 4 afgevaardigden
- voor 301 tot 500 werknemers : 5 afgevaardigden
- voor 501 tot 1000 werknemers : 6 afgevaardigden
- voor 1001 tot 2000 werknemers : 8 afgevaardigden
- meer dan 2000 werknemers : 10 afgevaardigden

In de ondernemingen met 25 tot 75 werknemers wordt het aantal afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25 **pct.** van het gesyndiceerd personeel vertegenwoordigt.

**Art. 13** - L'organisation syndicale qui prend l'initiative visant à instaurer une délégation syndicale, doit en informer les autres organisations syndicales par lettre recommandée.

Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, endéans les 14 jours, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat. A défaut de réaction de leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation.

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

Dans cette lettre, les organisations syndicales citées ci-dessus se référeront aux dispositions de la convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale conclue à la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

L'employeur peut, dans un délai de 15 jours qui suit la demande citée ci-dessus, s'opposer à l'instauration d'une délégation syndicale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande.

**Art. 14** - La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

**Art. 15** - Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre de travailleurs dans l'entreprise :

- de 25 à 75 travailleurs : 2 délégués
- de 76 à 150 travailleurs : 3 délégués
- de 151 à 300 travailleurs : 4 délégués
- de 301 à 500 travailleurs : 5 délégués
- de 501 à 1000 travailleurs : 6 délégués
- de 1001 à 2000 travailleurs : 8 délégués
- plus de 2000 travailleurs : 10 délégués

Dans les entreprises comptant 25 à 75 travailleurs, le nombre de délégués sera toutefois porté à 3, lorsqu'une troisième organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25 **p.c.** du personnel syndiqué.

In de ondernemingen waar ten minste 25 werknemers van minder dan 21 jaar oud in dienst zijn, kan een plaats worden voorbehouden aan een kandidaat die de bij artikel 17, vereiste leeftijd niet heeft bereikt noch de bij artikel 17, 3, a, vereiste dienstleeftijd.

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

**Art. 16** - Bij de berekening van de in artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte, worden zowel de werknemers die met een contract van onbepaalde duur als de werknemers met een contract van bepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddeld aantal werknemers in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal voorafgaan, tijdens welke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 12, lid I, a) en b), wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging.

In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde werknemers die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

#### **Hoofdstuk IV : Aanduiding van de afgevaardigden**

**Art. 17** - Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de werknemers aan de volgende vereisten voldoen :

1. Belg zijn, E.U.-onderhorige of houder van arbeidsvergunning A;
2. 21 jaar oud zijn;
3. a) ten minste drie jaar als werknemer hebben gewerkt en  
b) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
4. niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;
5. lid zijn van één der ondertekenende vakorganisaties.

**Art. 18** - De syndicale afgevaardigden worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak ook wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Dans les entreprises occupant au moins 25 travailleurs de moins de 21 ans, une place peut être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue à l'article 17, 2, ni la condition d'ancienneté prévue à l'article 17, 3, a).

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

**Art. 16** - Dans le calcul des effectifs cités aux articles 12 et 15 ci-dessus, il est tenu compte aussi bien des travailleurs engagés sous contrat à durée indéterminée et que des travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée.

En vue d'établir quel est l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs 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, alinéa 1er, a) et b), il est tenu compte du nombre de syndiqués occupés dans l'entreprise au moment de la demande de création d'une délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre de travailleurs syndiqués occupés dans l'entreprise, il est fait appel au président de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

#### **Chapitre IV : Désignation des délégués**

**Art. 17** - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel doivent répondre aux conditions suivantes :

1. être de nationalité belge, ressortissant de l'U.E. ou titulaire d'un permis de travail A;
2. être âgé de 21 ans accomplis;
3. a) avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins trois ans;  
b) avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;
4. ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;
5. être affilié à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

**Art. 18** - Les délégués syndicaux sont désignés pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.



**Art. 19** - De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 13, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meeste gereede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek volgens artikel 13 aan het ondernemingshoofd wordt opgestuurd zullen de vakorganisaties afschrift van dit verzoek samen met de lijst der mogelijk effectieve en plaatsvervangende kandidaten, beperkt tot het aantal volgens artikel 15 te begeven zetels, bij aangetekende brief toesturen aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen. Zij leggen aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 13, schriftelijk de definitieve lijst voor van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in de artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte.

**Art. 20** - De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid:

1. ingeval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn werknemersovereenkomst;
2. 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 24.

**Art. 21** - Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze vervanging zal geschieden overeenkomstig de bepalingen van artikelen 17 tot 20.

**Art. 22** - De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor werknemers weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de in artikel 19, derde lid bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het Nationaal Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

**Art. 19** - Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune, visée à l'article 13, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, est envoyée au chef d'entreprise, les organisations syndicales enverront au président de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 15. La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée par écrit à l'employeur au plus tard 30 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 13. Ce délai est suspendu en cas de contestation du nombre fixé aux articles 12 et 15.

**Art. 20** - Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif :

1. en cas d'un empêchement de celui-ci résultant d'une suspension légale de son contrat d'emploi;
2. lorsque le membre effectif est **décédé**, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 17 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 24.

**Art. 21** - Chaque organisation pourvoira en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Ce remplacement se fera conformément aux dispositions définies aux articles 17 à 20.

**Art. 22** - L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles de travailleurs en cause ses motifs d'opposition dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 19, alinéa 3.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au comité de conciliation de la Commission paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

**Art. 23** - De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 14 dagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 22, eerste lid. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 22, tweede lid.

Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VI, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.

**Art. 24** - § 1. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar.

§ 2. De werkgever kan in de loop van de maand september 1999, 2003, 2007, ... met een gemotiveerde en aangetekende brief aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen **dat**, in toepassing van de artikels 12, 15 en 16 van onderhavige collectieve 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 VIII van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekende brief aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september voorafgaand aan de in § 2 bedoelde data.

Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever **toegezonden**.

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meest gereede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

**Art. 23** - La délégation syndicale est installée officiellement dans les quatorze jours après l'expiration du délai visé à l'article 22, alinéa 1er. En cas de désaccord entre les parties, ce délai prend cours après notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 22, alinéa 2.

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

**Art. 24** - § 1<sup>er</sup>. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans.

§ 2. L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 1999, 2003, 2007, ... par avis motivé et recommandé, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 12, 15 et 16 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.

En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du chapitre VIII 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 § 2.

Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur.

Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

§ 4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2000, 2004, 2008, ..., blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.

§ 5. Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt in september 1999, 2003, 2007, ... dan wordt het mandaat van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd met een nieuwe periode van vier jaar.

§ 6. De duur van 4 jaar van het mandaat, vervat in par. 1 van dit artikel is niet van toepassing op de syndicale afvaardigingen die werden **geïnstalleerd** in de loop van het kalenderjaar 1999, 2003, 2007, ... In dit geval, eindigt het mandaat op de eerstvolgende vaste datum.

**Art. 25** - Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- a) wanneer de termijn verstrijkt;
- b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer deel uitmaakt van het personeel 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 waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekende brief en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan.

## **Hoofdstuk V : Statuut van de syndicale afgevaardigden**

**Art. 26** - De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

**Art. 27** - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

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

§ 4. Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1er janvier 2000, 2004, 2008, ..., 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 1999, 2003, 2007, ... aucune contestation n'est formulée en application des § 2 et 3 ci-avant, le mandat de la délégation syndicale est reconduit tacitement pour un nouveau terme de 4 ans.

§ 6. La durée de 4 ans du mandat prévue au par. 1er du présent article ne s'applique pas aux délégations syndicales installées au cours de l'année civile 1999, 2003, 2007 ... Dans ce cas, le mandat se termine au terme fixe immédiatement suivant.

**Art. 25** - Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale;
- b) par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
- d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 12, alinéa 2, de la présente convention;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était 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.

## **Chapitre V : Statut des délégués syndicaux**

**Art. 26** - Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

**Art. 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.



De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekende brief, de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen, de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 2 maanden van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de Arbeidsrechtbank.

**Art. 28** - Ingeval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 19, derde lid, voor de officiële instelling bedoeld in artikel 23 wordt **afgedankt**, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of de afdanking geschiedt is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.

**Art. 29** - In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

**Art. 30** - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 27 bepaalde procedure na te leven;
  2. indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 28, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.
  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 brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

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

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

**Art. 28** - Si un candidat figurant sur la liste visée à l'article 19, alinéa 3, est licencié avant l'installation officielle, visée à l'article 23, la partie la plus diligente peut présenter le cas au bureau de conciliation qui appréciera si le licenciement a été décidé pour des raisons dues à la candidature.

**Art. 29** - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif **grave**, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.

**Art. 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, au terme de cette **procédure**, 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. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération

toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, par.7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, par.7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

**Art. 31** - Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling :

a) Met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk V : de bescherming, voorzien bij de artikelen 27, 28 en 30 van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.

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

2. voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang **wedersamengesteld**.

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

**Art. 32** - De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor werknemers 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.

brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, par. 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, par. 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

**Art. 31** - En cas de changement résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante, est d'application :

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, 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; à cet effet, les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de tempéraments.

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 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.

**Art. 32** - Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention.

Si des circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.



## Hoofdstuk VI : Werking van de syndicale afvaardiging

**Art. 33** - De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.

**Art. 34** - De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

**Art. 35** - De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aangezien en bezoldigd. Voor het tijdsdeel van de samenkomst dat de normale arbeidssduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

**Art. 36** - De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd - om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

De onderneming stelt - ofwel permanent ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

**Art. 37** - Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 36, lid 1.

**Art. 38** - De syndicale afvaardiging kan meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

## Chapitre VI : Fonctionnement de la délégation syndicale

**Art. 33** - La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son délégué.

**Art. 34** - La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

**Art. 35** - Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme telle. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.

**Art. 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.

**Art. 37** - La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 36, alinéa 1er.

**Art. 38** - La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.



Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele werknemerspersoneel van de onderneming aangaan.

### **Hoofdstuk VII : Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van de ondernemingsraad**

**Art. 39** - In afwijking van artikel 11 kan de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in het hoofdstuk II, artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst, die de nationale akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden coördineert, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972.

### **Hoofdstuk VIII : Beslechting van een geschil**

**Art. 40** - Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan ten einde het geschil door onderhandelingen te beslechten.

**Art. 41** - Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp invoeren van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

**Art. 42** - Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het Nationaal Verzoeningscomité van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

**Art. 43** - Ieder beroep op het Nationaal Verzoeningscomité moet geschieden door bemiddeling van een lid van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

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 de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

### **Chapitre VII : Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise**

**Art. 39** - Par dérogation à l'article 11, la délégation syndicale peut, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclue au sein du Conseil national du travail, le 9 mars 1972.

### **Chapitre VIII : Règlement d'un différend**

**Art. 40** - Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

**Art. 41** - Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

**Art. 42** - Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le comité national de conciliation de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

**Art. 43** - Tout recours au comité national de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

**Art. 44** - Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk betekend worden nadat het Nationaal Verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.

**Art. 45** - De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van tenminste 14 dagen en zal ingaan de dag na de betekening.

### **Hoofdstuk IX : Duur van de overeenkomst en diversen**

**Art. 46** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar verlengd en zo verder om de vier jaar, zolang de bepalingen van navolgend artikel 47 niet worden ingeroepen.

**Art. 47** - Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden voor het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 46 kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij.

De opzegging wordt door middel van een aangetekende brief betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité.

**Art. 48** - De organisatie op wier verantwoording de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichtingen aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

**Art. 49** - Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt, opzeggingstermijn **inbegrepen**, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen, zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk VIII. De werkstakingen of lock-outs die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.

**Art. 50** - Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het beperkt comité van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.

**Art. 51-** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag waarop zij overeengekomen is.

**Art. 44** - Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le comité national de conciliation se soit prononcé.

**Art. 45** - Le préavis de grève aura une durée d'au moins quatorze jours et commencera à courir le jour suivant la notification.

### **Chapitre IX : Durée de la convention et divers**

**Art. 46** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans. Elle est renouvelée par tacite reconduction pour un nouveau terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 47 ci-dessous.

**Art. 47** - Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 46, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires.

Le préavis est adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la Commission paritaire.

**Art. 48** - L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

**Art. 49** - Pendant la durée de la présente convention collective de travail, inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée sans avoir recouru aux dispositions du chapitre VIII. Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

**Art. 50** - Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par le comité restreint de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles qui fera rapport à la commission.

**Art. 51-** La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa conclusion.

## BIJLAGE

Paritair commentaar op de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging

### Artikel I : Toepassingsgebied

Door de term "werknemers" moet verstaan worden werknemers bedoeld door de artikelen 3 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2002, betreffende de beropesindeling en de lonen, afgesloten in het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen.

Deze definitie is toepasselijk op het geheel van de bepalingen van de overeenkomst.

In overeenstemming met de algemene principes van het recht op de collectieve arbeidsovereenkomsten, kunnen definities die gunstiger zijn voor de werknemers aanvaard worden op het niveau van de ondernemingen.

**Art. 12** - De oorspronkelijke notie van de term "technische bedrijfseenheid" voor de wet van 20 september 1948 wordt bedoeld en niet de notie gewijzigd door recente reglementaire besluiten (Koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, Belgisch Staatsblad van 31 oktober 1978).

**Art. 33** - De ondernemingen of sub-sectoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen worden uitgenodigd op hun niveau de faciliteiten en de duurtijd te bepalen die nodig zijn voor het collectief of individueel uitoefenen van de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming.

Het beperkt comité van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen zal waken over de goede toepassing van deze bepaling.

**Art. 37** - De organisaties zijn van oordeel dat het beleggen van dergelijke voorlichtingsvergaderingen voornamelijk kan verantwoord zijn tijdens de onderhandeling of het sluiten hetzij van collectieve overeenkomsten, hetzij van collectieve akkoorden op het vlak van de onderneming.

Het verzoeningscomité van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen zal alle betwistingen inzake de toepassing van de huidige overeenkomst onderzoeken, ondermeer in de gevallen waarin de vakorganisaties zich benadeeld zouden achten ten opzichte van de beschikkingen van de vorige overeenkomst inzake het statuut van de syndicale afvaardiging.

## ANNEXE

Commentaire paritaire joint à la convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale.

### Article 1er : Champ d'application

La notion "travailleurs" doit être entendue au sens de travailleurs visés par les articles 3 et 5 de la convention collective de travail du 30 septembre 2002, relative à la classification professionnelle et aux salaires, conclue en Commission paritaire pour la gestion d'immeubles.

Cette définition s'applique à l'ensemble des dispositions de la convention.

Conformément aux principes généraux du droit des conventions collectives de travail des définitions plus favorables aux travailleurs pourront être adoptées au niveau des entreprises.

**Art. 12** - Il s'agit de la notion originale du terme "unité technique d'exploitation" mentionné dans la loi du 20 septembre 1948 et non pas de celle modifiée par des arrêtés réglementaires récents (arrêté royal n°4 du 11 octobre 1978; Moniteur belge du 31 octobre 1978).

**Art. 33** - Les entreprises ou les sous-secteurs de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles sont invités à fixer à leur niveau les facilités et le temps nécessaire pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise, prévus dans le présent statut.

Le comité restreint de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles veillera à la bonne application de cette disposition.

**Art. 37** - Les organisations sont d'avis que l'organisation de pareilles réunions d'information se justifie surtout pendant la négociation ou la conclusion, soit de conventions collectives, soit d'accords collectifs au niveau de l'entreprise.

Le bureau de conciliation de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles examinera toute difficulté d'application de la présente convention, notamment dans le cas où les organisations syndicales s'estimeraient défavorisées par rapport aux dispositions de la précédente convention réglant le statut de la délégation syndicale.