



Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2005 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Beschutte Werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Art. 2

De ondertekenende organisaties bevestigen navolgende beginselen :

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

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der 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 noch indirect te hinderen, in het kader van deze CAO.

De ondertekenende werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties, waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten leden aan te bevelen

- * respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blij te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- * er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeids-overeenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	Pagina 1 van 8
22 -02- 2005	07 -03- 2005	
	NR. N°	74126 16132701



Art. 3

De ondertekenende **werknemersorganisaties** verbinden zich ertoe **zich** onderling akkoord te stellen voor het **aanwijzen** of het **verkiezen** van **een** gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen.

De werknemersorganisaties zien erop toe dat de beschikbare mandaten billijk worden verdeeld.

De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen, door de werknemersorganisaties.

De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe de vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder vertegenwoordigers van de werknemers die verkozen zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en **bescherming** op het werk.

Ingeval een syndicale organisatie geen verkozen leden heeft in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, dan **mag** een **werknemer** die kandidaat is geweest bij de sociale verkiezingen voor ondernemingsraad of comité **als** syndicaal afgevaardigde worden aangeduid zonder dat evenwel het aantal syndicaal afgevaardigden zoals vastgesteld in de aanbeveling en in art.4 van de CAO, mag overschreden worden.

Daar waar geen O. R. of CPBW. bestaat, mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

HOOFDSTUK II - OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Art.4

In elke onderneming of instelling kan een syndicale delegatie aangeduid of verkozen worden op vraag van een van de werknemersorganisaties.

Het aantal mandaten wordt bepaald volgens het aantal tewerkgestelde werknemers, op basis van het volgende rooster.

*	Vanaf 35 werknemers	:	2 effectieve mandaten
*	Vanaf 50 werknemers	:	2 effectieve en 2 plaatsvervangende mandaten
*	Vanaf 100 werknemers	:	3 effectieve en 3 plaatsvervangende mandaten
*	Vanaf 300 werknemers	:	4 effectieve en 4 plaatsvervangende mandaten

Ingeval een onderneming of instelling meerdere bedrijfszetels heeft, mag een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging worden opgericht waarvan het aantal mandaten ten minste gelijk is aan het aantal bedrijfszetels.

Art. 5

1. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisatie waarbij zij aangesloten zijn.
De werknemersorganisaties verbinden er zich toe de verdeling te doen op basis van het aantal behaalde zetels bekomen bij de sociale verkiezingen.
2. De **namen** van de kandidaten syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisatie voorgesteld aan het onderneming- of instellingshoofd bij een ter post aangetekend

schrijven.

In geval slechts één werknemersorganisatie een aanduiding indient, verwittigt zij gelijktijdig de andere ervan. In de kennisgeving moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van de CAO. verwijzen.

3. Binnen de 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de derde dag die volgt op de datum van afstempeling door de post van het schrijven vermeld in 2., bevestigt de werkgever aan de betrokken werknemersorganisatie de ontvangst van het schrijven en worden de kandidaten als syndicaal afgevaardigde aanvaard op datum van het aangetekend schrijven. Ingeval de werkgever bezwaren heeft tegen de voorgestelde kandidaten, kan hij dat binnen dezelfde termijn aan betrokken werknemersorganisatie melden, per aangetekend schrijven met het verzoek daarover een gesprek te hebben binnen de 14 dagen.

Indien de werkgever deze formaliteiten binnen de gestelde termijn niet nakomt, wordt de instemming verondersteld van de aanduiding van de syndicale afgevaardigden.

4. Wanneer de werkgever zich heeft verzet tegen een kandidatuur met inachtneming van de vorm en de termijn bepaald in 3., heeft de werknemersorganisatie die de kandidaat heeft voorgedragen, de mogelijkheid het geschil aanhangig te maken bij het paritair subcomité met het oog op een verzoening binnen 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van afstempeling door de post van de in 2. genoemde aangetekende brief.

Art. 6

De syndicale delegatie wordt officieel ingesteld binnen de 6 maanden na aanplakking door de werkgever van het bericht met de uitslag van de stemming van de sociale verkiezingen en de samenstelling van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

In ondernemingen zonder sociale verkiezingen kan de instelling van een afvaardiging op elk ogenblik gebeuren.

Artikel 7

Tenzij de syndicaal afgevaardigden aangewezen zijn onder de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig art 3 alinea 4, moeten de kandidaten om als syndicaal afgevaardigde aangeduid te kunnen worden aan de volgende voorwaarden voldoen op datum van de brief vermeld in artikel 5 2. :

- ten minste 21 jaar oud zijn;
- sinds ten minste 12 maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming;
- de burgerlijke rechten genieten;
- de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
- niet behoren tot het leidinggevend personeel (zoals voorzien in wetgeving sociale verkiezingen).

HOOFDSTUK III - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 8

De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeids-overeenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in artikel 2 van onderhavige overeenkomst.

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.

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.

Teneinde de geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de beschikkingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

HOOFDSTUK IV - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Duur en einde van het mandaat

Art. 9

De duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging komt overeen met de duur van de mandaten voor de sociale verkiezingen.

In het geval van instelling van syndicale delegatie in beschutte werkplaatsen zonder sociale verkiezingen worden de syndicale afvaardigden aangeduid voor een periode van vier jaar.

De mandaten kunnen stilzwijgend worden vernieuwd.

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde loopt ten einde :

- bij het verstrijken van de termijn (zoals voorzien in artikel 7),
- ingeval betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming of instelling,
- in geval van overlijden,
- op initiatief van de organisatie die hem aangeduid heeft bijvoorbeeld : in geval betrokkene geen lid meer is van die werknemersorganisatie die haar/hem heeft aangeduid,
- zodra betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

Art. 10

Het plaatsvervangend lid van de syndicale afvaardiging wordt geroepen om te zetelen in vervanging van een effectief lid :

- wanneer het effectief lid belet is om aan de vergadering deel te nemen,
- wanneer het mandaat van het effectief lid teneinde loopt in uitvoering van artikel 9. In dit geval voleindigt het plaatsvervangend lid het mandaat van het effectief lid dat zij/hij vervangt.

Art. 11

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

Bescherming tegen afdanking

Art. 12

1. Een syndicale afgevaardigde kan niet worden afgedankt omwille van de uitvoering van zijn taak als syndicaal afgevaardigde.
2. Syndicale afgevaardigden die aangewezen of verkozen zijn onder de leden of de kandidaten van de O.R. of het comité P.B.W overeenkomstig art. 3 alinea 4 en 5, kunnen slechts worden afgedankt volgens de procedure voorzien in de bescherming van de verkozen personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en/of comité voor preventie en bescherming op het werk.
3. Voor de andere leden van de vakbondsafvaardiging die aangewezen of verkozen zijn op grond van artikelen 3 alinea 6, bedraagt de forfaitaire vergoeding in geval van ontslag, één jaar loon.

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

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

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 **meeste** gerede **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 de **procedure**.

Indien het verzoeningsbureau **tot geen** eenparige beslissing is kunnen **komen** binnen de dertig dagen na de **aanvraag tot tussenkomst**, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen **om de afdanking te verantwoorden**, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

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

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

- 1 indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in **voornoemd artikel 12** punt 3 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 12, punt 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3 indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

Art. 13

1. De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en de nodige faciliteiten voor de uitvoering van hun syndicale opdrachten. Deze **moeten** op het niveau van de lokale paritaire organen worden bepaald. Zij gebruiken deze tijd en faciliteiten zonder evenwel de **werknemersorganisatie** in de instelling te verstoren.
De leden van de syndicale afvaardiging kunnen **mondeling** of schriftelijk overgaan **tot alle mededelingen welke** nuttig zijn voor het personeel, zonder dat **zulks** de organisatie van het werk mag verstoren, en na de directie te hebben ingelicht, bijvoorbeeld tijdens de pauzes. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.
2. In de **onderneming** of instelling, **én** tijdens de werkuren, kunnen - met de **instemming** van de werkgever - voorlichtingsvergaderingen voor het personeel worden belegd door de syndicale afvaardiging. De aanvraag dient daags voor de geplande vergadering in de **loop** van de **morgen gemeld** te worden aan de werkgever. De werkgever kan zijn akkoord niet arbitrair weigeren.
3. De syndicale afgevaardigden kunnen, naargelang de **omstandigheden** en met akkoord van de werkgever, een voorbereidende vergadering houden voor de **problemen** welke met de werkgever worden behandeld.
4. Ten einde de syndicale afgevaardigden in de gelegenheid te **stellen** hun opdracht passend te vervullen, kunnen zij beschikken over een lokaal **met telefoon**. De werkgevers verbinden zich ertoe **alle** fysische en **materiële** problemen die de uitoefening van het syndicaal **mandaat** belasten, in de mate van het **mogelijke** op te lossen.
5. De syndicale afgevaardigden die voor de uitoefening van hun opdracht hun arbeidsplaats moeten verlaten, zijn verplicht hun rechtstreekse chef hiervan in te lichten.
6. De syndicale afgevaardigden kunnen beroep doen op de plaatselijke vakbondssecretarissen. De werkgever kan zich **steeds laten** bijstaan door een vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties.

7. De werknemersorganisaties zullen erover waken dat de uitvoering van de syndicale opdrachten en activiteiten zonder overdrijving, en steunend op het statuut, gebeurt.
In geval er vanwege de ene of de andere partij misbruiken worden vastgesteld, zullen de partijen met elkaar contact opnemen en tezamen naar de juiste oplossingen zoeken.

Art. 14

1. Wanneer de syndicale afgevaardigden hun opdracht vervullen tijdens de normale dagtaak, wordt de hieraan bestede tijd vergoed als normale arbeidsprestatie, dit wil zeggen dat zij het loon ontvangen alsof zij normaal zouden gewerkt hebben.
2. Wanneer de vergaderingen met de werkgever plaatsvinden buiten de normale dagtaak worden de syndicale afgevaardigden hiervoor vergoed volgens hun basisloon.
De normale verplaatsingskosten voor het bijwonen van de vergaderingen, bijeengeroepen door de werkgever, worden terugbetaald op basis van de regeling inzake de verplaatsingskosten welke gewoonlijk in de onderneming wordt toegepast.
3. De syndicale afgevaardigden die deelnemen aan officiële vergaderingen van het paritair subcomité of van het verzoeningsbureau, mogen geen loonverlies lijden wegens hun afwezigheid op het werk.
Voor deze vergadertijden ontvangen de syndicale afgevaardigden het loon zoals bepaald in punten 1 en 2, zonder dat de in dit kader gewerkte uren mogen worden beschouwd als overuren.

HOOFDSTUK V - KONFLIKTREGELING

Art. 15

Elk conflict over de toepassing van deze CAO. kan ter verzoening voorgelegd worden aan het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

Elk conflict zal onderhandeld worden :

- 1 eerst met de syndicale delegees op het bedrijfsvlak
- 2 daarna met de syndicale vrijgestelden indien geen oplossing gevonden werd,
- 3 uiteindelijk in verzoening voor het paritair comité

In geval van proces-verbaal van niet verzoening tijdens de ultieme procedure kan een stakingsaanzeg ingediend worden die voorziet dat de staking effectief kan worden na een periode van minimum 7 kalenderdagen, die begint op de volgende maandag.

HOOFDSTUK VI - EINDBEPALINGEN

Geldigheid

Art. 16

1. Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en is afgesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd **mits** een opzegging van drie maanden, te betekenen bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van **het** Paritair Subcomité voor de **beschutte** werkplaatsen gesubsidieerd door de **Vlaamse** Gemeenschap of door de Vlaamse **Gemeenschapscommissie** en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap
2. De partij **welke** het initiatief **neemt tot** opzegging verbindt zich ertoe de redenen van haar beslissing bekend te **maken** en **onmiddellijk** voorstellen **tot** wijziging van het statuut in te dienen.
3. Ondergetekende partijen verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen de 30 kalenderdagen na **datum** van afstempeling van het aangetekend schrijven te bespreken in het paritair subcomité.

Art. 17

Bij wijze van overgangsbepaling en **tot** de volgende sociale verkiezingen kunnen de **werk-nemersorganisaties** de vakbondsafgevaardigden aanwijzen na de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté **subsidiées** par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande

Convention collective de travail du 2 février 2005 relative au statut de la délégation syndicale.

CHAPITRE Ier - CHAMP D'APPLICATION ET PRINCIPES GENERAUX

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté, agréées par le « Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap » et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté **subsidiées** par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande.

Art. 2

Les organisations signataires affirment les principes suivants :

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

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 l'organisation dans l'entreprise, dans le cadre de la présente convention collective de travail.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Les organisations signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

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

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

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

Page 1 du 8

22 -02- 2005

07 -03- 2005

NR.
N°

74 126 | 6 | 32701

Art. 3

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à se mettre d'accord entre elles pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune.

Les organisations des travailleurs veilleront à une répartition équitable des mandats disponibles.

Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise, par les organisations de travailleurs.

Les organisations de travailleurs s'engagent à désigner les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs élus au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail.

Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, un travailleur qui a été candidat aux élections sociales du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, peut être désigné comme délégué syndical sans que le nombre de délégués syndicaux prévu dans la recommandation ou à l'article 4 de la CCT ne puisse toutefois être dépassé.

Là où il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, un autre membre du personnel peut être présenté comme candidat.

CHAPITRE II - INSTITUTION ET COMPOSITION

Art. 4

Une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise ou institution, à la demande d'une des organisations de travailleurs.

Le nombre de mandats est déterminé par le nombre de travailleurs occupés, selon la grille suivante :

- A partir de 35 travailleurs : 2 mandats effectifs
- A partir de 50 travailleurs : 2 mandats effectifs et 2 mandats suppléants;
- A partir de 100 travailleurs : 3 mandats effectifs et 3 mandats suppléants;
- A partir de 300 travailleurs : 4 mandats effectifs et 4 mandats suppléants.

Dans le cas où une entreprise en institution a plusieurs sièges d'exploitation, une délégation syndicale commune pourra être instituée comprenant au minimum un nombre de mandats égal au nombre de sièges d'exploitation.

Art. 5

1. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation des travailleurs à laquelle ils sont affiliés.

Les organisations de travailleurs s'engagent à faire la répartition sur la base du nombre de sièges obtenus lors des élections sociales.

2. Les noms des candidats délégués syndicaux sont proposés par l'organisation des travailleurs au responsable de l'entreprise ou institution par lettre recommandée.

Dans le cas où une seule organisation de travailleurs introduit des candidats, elle en avertit en même temps l'autre organisation. Dans la lettre, les organisations de travailleurs devront faire référence aux dispositions de la CCT.

3. Endéans les 15 jours calendrier à compter du troisième jour suivant la date de la poste de la lettre recommandée prévue au 2., l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernés l'accusé de réception et accepte les candidats comme délégué syndical en date de la lettre recommandée.

Si l'employeur a des objections à l'encontre des candidats présentés, il doit alors, endéans le même délai, prévenir l'organisation des travailleurs par lettre recommandée, en demandant une concertation à ce sujet endéans les 14 jours.

Si l'employeur ne respecte pas ces formalités dans le délai prévu, son accord à la désignation des délégués syndicaux est tenu pour acquis.

4. Lorsque l'employeur s'est opposé à une candidature dans les formes et les délais prévus au 3., l'organisation des travailleurs qui a présenté le candidat, a la possibilité de saisir la sous-commission paritaire du différend en vue d'une conciliation dans les 30 jours calendrier à compter de la date de la poste de la lettre recommandée visée au 2.

Art. 6

La délégation syndicale sera officiellement installée dans les 6 mois suivant l'affichage par l'employeur des résultats des élections sociales et de la composition du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Dans les entreprises où ne sont pas organisées des élections sociales, l'installation d'une délégation peut s'effectuer à tout moment.

Art. 7.

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, sauf dans le cas où les délégués syndicaux sont désignés en application de l'article 3, alinéa 4, les conditions mentionnées ci-après à la date de la lettre visée à l'article 5, 2 doivent être réunies :

- être âgé de 21 ans au moins ;
- être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois ;
- jouir des droits civils ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la pension ;
- ne pas faire partie du personnel de direction (au sens de la législation élections sociales).

CHAPITRE III - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

Art. 8

La compétence de la délégation syndicale concerne, entres autres :

- Les relations de travail ;
- Les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- L'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- Le respect des principes généraux précisés à l'article 2 de la présente convention.

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.

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.

En vue de prévenir les litiges ou différends, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives 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.

CHAPITRE V – STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

Durée et fin du mandat

Art.9

La durée du mandat des membres de la délégation syndicale coïncide avec la durée des mandats des élections sociales.

En cas d'installation d'une délégation syndicale dans les entreprises de travail adapté sans élection sociale, les délégués syndicaux sont désignés pour une période de quatre ans.

Les mandats peuvent être prolongés tacitement.

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- A l'expiration de la durée du mandat (comme prévu à l'article 7) ;
- Lorsque l'intéressé ne fait plus partie du personnel de l'entreprise ou de l'institution ;

- En cas de décès ;
- A l'initiative de l'organisation syndicale qui l'a désigné notamment lorsque l'intéressé n'est plus membre de cette organisation syndicale;
- Dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction.

Art. 10

Le membre suppléant de la délégation syndicale est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- quand le membre effectif est empêché de participation à la réunion ;
- quand le mandat du membre effectif prend fin, comme prévu à l'article 9. Dans ce cas, le membre suppléant termine le mandat du membre effectif qu'il remplace

Art. 11

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

Protection contre le licenciement

Art. 12

1. Un délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs, inhérents à l'exercice de son mandat.
2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du CE ou du comité PPT conformément à l'article 3, alinéas 4 et 5, ne peuvent être licenciés qu'en suivant la procédure prévue pour la protection des représentants de travailleurs élus en conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail.
3. Pour les autres membres de la délégation syndicale, désignés ou élus en fonction de l'article 3, alinéa 6, l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement, est égale à un an de rémunération.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait 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 du 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 soumis au tribunal du travail.

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

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

1. S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue au point 3 de l'article 12 cité ci-dessus;
2. Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition du point 1 de l'article 12, cité ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. Si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.

Art. 13

1. Les membres de la délégation syndicale disposent du temps utile et des facilités nécessaires à l'accomplissement des missions syndicales. Ceux-ci sont à déterminer sur le plan local au niveau des organes paritaires. Ils useront de ce temps et de ces facilités sans pour autant troubler l'organisation du travail dans l'institution. Les membres de la délégation syndicale pourront, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail et après en avoir informé préalablement la direction, par exemple pendant les pauses, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

2. Des réunions d'information du personnel de l'entreprise ou de l'institution pourront être organisées par la délégation syndicale pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. La demande de tenir telle réunion devra être introduite la veille dans la matinée. L'employeur ne pourra refuser arbitrairement son accord.

3. Les délégués syndicaux peuvent, en fonction des besoins et avec l'accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes qui sont traités avec l'employeur.

4. Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir adéquatement leur mission, ils pourront faire usage d'un local avec téléphone. Les employeurs s'engagent à résoudre dans la mesure du possible tous les problèmes matériels et physiques qui rendent difficile l'exercice d'un mandat syndical.

5. Les délégués syndicaux qui doivent quitter leur poste de travail pour exercer leur mandat, son obligés d'en informer leur chef direct.

6. Les délégués syndicaux peuvent faire appel aux secrétaires syndicaux locaux. L'employeur peut se faire assister par une représentation des organisations d'employeurs.

7. Les organisations de travailleurs veilleront que l'exécution des missions et activités syndicales se fait sans exagération, et en se basant sur le statut. Si des abus sont constatés de la part de l'une ou de l'autre partie, les parties se contacteront et rechercheront ensemble les solutions adéquates.

Art. 14

1. Quand les délégués syndicaux remplissent leur mandat pendant les horaires de travail habituels, ils seront indemnisés et recevront leur salaire comme s'ils avaient normalement travaillé.

2. Quand les réunions avec l'employeur se déroulent en dehors de l'horaire de travail habituel, les délégués syndicaux seront indemnisés selon leur salaire de base. Les frais de déplacement normaux, nécessaires à la participation aux réunions avec l'employeur, seront remboursés sur base du règlement normal des frais de déplacement appliqués dans l'entreprise.

3. Les délégués syndicaux qui participent aux réunions officielles de la Commission paritaire ou du bureau de conciliation, ne peuvent pas subir de perte de salaire à cause de leur absence au travail.

Pour ces temps de réunion, les délégués syndicaux recevront leur salaire comme prévu aux points 1 et 2, sans que les heures prestées dans ce cadre puissent être considérées comme heures supplémentaires.

CHAPITRE V - REGLEMENT DES LITIGES

Art. 15

Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande.

Tout conflit fait l'objet d'une négociation :

1. d'abord avec les délégués syndicaux au niveau de l'entreprise;
2. ensuite avec les permanents syndicaux si aucune solution n'intervient;
3. enfin en conciliation de la Commission paritaire.

En cas de procès-verbal de carence de cette ultime procédure, un préavis de grève peut être déposé, prévoyant une durée d'au moins 7 jours calendrier débutant le lundi suivant avant que la grève ne soit effective.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Validité

Art. 16

1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande.
2. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à faire connaître les raisons de cette décision et à proposer immédiatement des propositions de changement au statut.
3. Les parties signataires s'engagent à discuter ces propositions, en sous-commission paritaire, dans les 30 jours calendrier après la date de la poste de la lettre recommandée.

Art. 17

A titre transitoire et jusqu'aux prochaines élections sociales, les organisations de travailleurs peuvent, après entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, procéder à la désignation des délégués syndicaux.