



### ERRATUM

Sous-commission paritaire de l'industrie des  
entreprises de travail adapté de la Région wallonne  
et de la Communauté germanophone

n° 327.03

**CCT n° 122592/CO/327.03  
du 26/03/2014**

#### Correction du texte en français :

- l'article 3, 1<sup>er</sup> alinéa, doit être lu comme suit : « *Les organisations de travailleurs **signataires** s'engagent à se mettre d'accord entre elles pour la désignation ou l'élection dans les entreprises ou institutions d'une délégation syndicale commune.* ».

#### Correction du texte en français :

- l'article 15, 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéa, doit être lu comme suit :  
« *Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la **Sous-commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.*** ».

*Tout conflit fait l'objet d'une négociation :*

- 1. avec le(s) délégué(s) syndical(aux) dans un premier temps au niveau de l'entreprise;*
- 2. avec le(s) permanent(s) syndical(aux) si aucune solution n'intervient;*
- 3. en conciliation de la **Sous-commission paritaire de l'industrie des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.*** ».

- l'article 16, second alinéa, doit être lu comme suit :  
« *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 de l'industrie des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.*** ».

Décision du

17 -04- 2015

### ERRATUM

Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen  
van het Waalse Gewest en van de Duitstalige

Gemeenschap

nr. 327.03

**CAO nr. 122592/CO/327.03  
van 26/03/2014**

#### Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 3, 1ste lid, moet als volgt gelezen worden : « *Les organisations de travailleurs **signataires** s'engagent à se mettre d'accord entre elles pour la désignation ou l'élection dans les entreprises ou institutions d'une délégation syndicale commune.* ».

#### Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 15, 1ste en 2de lid, moet als volgt gelezen worden : « *Elk conflict over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan ter verzoening voorgelegd worden aan het **Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.** Elk conflict moet onderhandeld worden :*

- 1. eerst met de vakbondsafgevaardigde(n) op het bedrijfsvlak,*
- 2. daarna met de syndicale vrijgestelde(n) indien geen oplossing gevonden werd,*
- 3. uiteindelijk in verzoening voor het **Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.*** ».

- artikel 16, eerste lid, moet als volgt gelezen worden :  
« *Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2014. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door een van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, die bij aangetekend schrijven wordt betekend aan de voorzitter van het **Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.*** ».

Beslissing van

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE 327.03 DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE DE LA  
REGION WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE**

**Convention collective de travail du 26 mars 2014 relative au statut de la délégation  
syndicale**

**Chapitre I - Champ d'application et dispositions générales**

**Article 1er**

La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par « travailleurs », on entend : tous les travailleurs masculins et féminins, ouvriers et employés, quel que soit le type de contrat de travail.

**Article 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 des 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.

**Article 3**

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

Les organisations des travailleurs <sup>signataires</sup> 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 ayant été candidats aux dernières élections sociales. Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membre élu et pas ou plus de travailleur qui a été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise, de même si aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le mandat, elle peut désigner un travailleur comme délégué syndical.

Dans ces circonstances, en cas de désignation ou de remplacement, les organisations s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés au sein de l'entreprise.

Désignation et remplacement se feront en concertation avec l'employeur.

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**

### **Article 4**

Une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise, 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:

- De 35 à 49 travailleurs: 2 mandats sans suppléant;
- De 50 à 99 travailleurs: 2 mandats avec suppléants;
- De 100 à 299 travailleurs: 3 mandats avec suppléants;
- A partir de 300 travailleurs: 4 mandats avec suppléants.

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

Dans les entreprises de moins de 35 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent la mise en place d'une structure de dialogue avec les permanents syndicaux régionaux.

Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs les partenaires sociaux recommandent d'examiner la possibilité d'augmenter le nombre de mandats afin d'améliorer le dialogue social.

### **Article 5**

§ 1er. 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 présente convention collective de travail.

§ 3. Endéans les 15 jours civils à compter du 3e jour suivant la date de la poste de la lettre recommandée prévue au § 2, l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernée

l'accusé de réception et accepte les candidats comme délégués syndicaux 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 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.

#### **Article 6**

Les membres de la délégation syndicale seront désignés ou élus endéans le délai de 3 mois après la clôture des élections sociales pour le conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail.

#### **Article 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 - Compétence de la délégation syndicale**

#### **Article 8**

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres:

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accord collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
4. 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 les 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 IV - Statut des membres de la délégation syndicale**

##### **Article 9 - Durée et fin du mandat**

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

Le mandat de délégué syndical prend fin:

- à 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;
- en cas de décès;
- à 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.

##### **Article 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 participer 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.

##### **Article 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 et seront traités de manière non discriminatoire.

L'employeur affichera la liste des travailleurs (y compris les délégués syndicaux) préalablement à la mise en chômage.

Dans la mesure du possible, le chômage économique n'entraînant pas la cessation totale de l'activité de l'entreprise sera organisé de telle manière qu'une représentation de la délégation syndicale reste assurée.

En tout état de cause, la durée du chômage économique subi par le délégué syndical, ne peut être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même profession du groupe.

##### **Article 12 - Protection et licenciement**

1. Un délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, dans les limites prévues par la CCT.
2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail, conformément à l'art. 3 alinéa 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 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 4, 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

d

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 de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est 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 à l'article 12, point 3 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 12, point 1er 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 de travail a déclaré le licenciement non fondé.

### Article 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 les communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.
2. Des réunions d'information du personnel d'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. La demande de tenir une 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 sont obligés d'en informer leur chef direct.

6. Les délégués syndicaux peuvent faire appel aux permanents syndicaux régionaux. 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 fasse sans exagération, et en se basant sur le statut.

Si des abus sont constatés de la part de l'une ou l'autre partie, les parties se contacteront et rechercheront ensemble les solutions adéquates.

#### Article 14

- Quand les délégués syndicaux remplissent leur mandat pendant les heures de travail habituelles, ils seront indemnisés et recevront leur salaire comme s'ils avaient normalement travaillé.
- 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.
- 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 §§ 1 et 2, sans que les heures travaillées dans ce cadre puissent être considérées comme heures supplémentaires.

#### Chapitre v - Règlement des litiges

##### Article 15

Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la Commission paritaire <sup>pour les</sup> entreprises de travail adapté <sup>et les</sup> ateliers sociaux.

*Sous- de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.*

Tout conflit fait l'objet d'une négociation:

1. avec le(s) délégué(s) syndical(aux) dans un premier temps au niveau de l'entreprise;
2. avec le(s) permanent(s) syndical(aux) si aucune solution n'intervient;
3. en conciliation de la Commission paritaire <sup>pour les</sup> entreprises de travail adapté <sup>de la</sup> Région wallonne <sup>et de la</sup> Communauté germanophone.

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 civils débutant le lundi suivant avant que la grève soit effective.

#### Chapitre VI - Dispositions finales

##### Article 16

§ 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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 Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté <sup>de la</sup> Région wallonne <sup>et de la</sup> Communauté germanophone.

§ 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.

7

§ 3. Les parties signataires s'engagent à discuter ces propositions, en Commission Paritaire, dans les 30 jours civils après la date de la poste de la lettre recommandée.

#### **Article 17**

A titre transitoire et jusqu'aux prochaines élections sociales, dans les entreprises de 300 travailleurs et plus, les organisations de travailleurs peuvent, **à la prise d'effet** de la présente convention collective de travail, procéder à la désignation des délégués syndicaux.

#### **RECOMMANDATION ACCEPTEE PAR LES PARTIES DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS SUR LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE APPLICABLE AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE SITUEES EN REGION WALLONNE**

1. La liste des candidats proposés comme délégués syndicaux doit, vu la spécificité du secteur, faire l'objet d'une concertation préalable avec l'employeur.
2. Pour déterminer le nombre de travailleurs pris en considération pour l'installation d'une délégation syndicale, les parties se référeront à la législation relative aux élections sociales.
3. Ne doivent pas être transmises aux délégués syndicaux certaines informations confidentielles, tel que le dossier médical ou celles qui relèvent de la vie privée, ces éléments pouvant influencer les conditions de travail du travailleur. En cas de contestation, l'aide du permanent syndical peut être demandée.
4. Si un délégué syndical désigné dans le cadre de la présente convention quitte l'entreprise avant l'expiration de son mandat, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient fait désigner la personne qui achèvera le mandat. Cette personne bénéficiera de la protection prévue à l'article 12.
5. Après une période de deux années mais avant les élections sociales, il sera fait une évaluation du temps dont les délégués ont disposé pour remplir leur mission et du fonctionnement de la délégation syndicale. Cette évaluation sera réalisée afin d'établir, si nécessaire, de nouvelles normes.
6. Aucune nouvelle revendication supplémentaire ne sera introduite au niveau, tant régional qu'individuel, auprès des Entreprises de travail adapté situées en Région Wallonne dans le cadre de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale.

Les situations plus avantageuses restent valables jusqu'aux prochaines élections sociales.





d

**PARITAIR SUBCOMITE 327.03 VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN VAN HET  
WAALSE GEWEST EN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 26 MAART 2014 BETREFFENDE HET STATUUT VAN  
DE VAKBONDSAFVAARDIGING**  
**Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en algemene bepalingen**

**ARTIKEL 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen die onder de bevoegdheid vallen van het PSC 327.03, met uitzondering van de beschutte werkplaatsen in de Duitstalige Gemeenschap.

*D* Onder werknemers wordt verstaan: alle mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden,  
*ongeacht het type arbeidscontract*

**ARTIKEL 2**

De ondertekenende organisaties bevestigen navolgende beginselen:

De werknemers erkennen de noodzaak 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 van de werknemers en zij maken er een erepunt van 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

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 vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de

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

### **Artikel 3**

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe zich onderling akkoord te stellen voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging 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 vakbondsafvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen, door de werknemersorganisaties.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe de vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder de vertegenwoordigers van de werknemers die kandidaat waren bij de jongste sociale verkiezingen. Ingeval echter een vakbondsorganisatie geen verkozen leden heeft en geen werknemer (meer) die kandidaat was bij de jongste sociale verkiezingen, alsook wanneer geen enkele kandidaat belangstelling heeft voor het mandaat, kan zij een werknemer als vakbondsafgevaardigde aanwijzen.

In dat geval, bij aanwijzing of vervanging, verbinden de organisaties zich ertoe het aantal beschermde werknemers binnen het bedrijf niet te vermeederen.

Aanwijzing en vervanging gebeuren in overleg met de werkgever.

Daar waar geen Ondernemingsraad of Comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

## **Hoofdstuk II : Oprichting en samenstelling**

### **Artikel 4**

In elke onderneming kan een vakbondsafvaardiging aangewezen of verkozen worden op vraag van één van de werknemersorganisaties.

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

- Van 35 tot 49 werknemers: 2 mandaten zonder plaatsvervangers;
- Van 50 tot 99 werknemers: 2 mandaten met plaatsvervangers;
- Van 100 tot 299 werknemers : 3 mandaten met plaatsvervangers;
- Vanaf 300 werknemers: 4 mandaten met plaatsvervangers.

Ingeval een onderneming meerdere bedrijfszetels heeft, mag een gemeenschappelijke

vakbondsafvaardiging worden opgericht waarvan het aantal mandaten ten minste gelijk is aan het aantal bedrijfszetels.

In de ondernemingen met minder dan 35 werknemers bevelen de sociale partners aan een overlegstructuur op te zetten met de gewestelijke vakbondsvrijgestelden.

In de ondernemingen met meer dan 100 werknemers bevelen de sociale partners aan de mogelijkheid te onderzoeken het aantal mandaten te verhogen teneinde het sociaal overleg te verbeteren.

### **Artikel 5**

§ 1. De vakbondsafgevaardigden worden aangewezen 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 kandidaat- vakbondsafgevaardigden worden door de werknemersorganisatie voorgesteld aan het ondernemings- of instellingshoofd per aangetekend schrijven.

Ingeval slechts één werknemersorganisatie kandidaturen indient, verwittigt zij gelijktijdig de andere ervan.

In de kennisgeving moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijzen.

§ 3. Binnen de 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de derde dag die volgt op de datum van afstempeling door de post van het aangetekend schrijven vermeld in paragraaf 2, bevestigt de werkgever aan de betrokken werknemersorganisatie de ontvangst van het schrijven en worden de kandidaten als vakbondsafgevaardigden aanvaard op datum van het aangetekend schrijven.

Ingeval de werkgever bezwaren heeft tegen de voorgestelde kandidaten, moet hij dat binnen dezelfde termijn aan de werknemersorganisatie melden, per aangetekend schrijven en 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 vakbondsafgevaardigden.

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

### **Artikel 6**

De leden van de vakbondsdelegatie worden aangesteld of verkozen binnen de 3 maanden

na het beëindigen van de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad en het Comité voor de Preventie en Bescherming op het Werk.

### **Artikel 7**

Tenzij de vakbondsafgevaardigden aangewezen zijn overeenkomstig artikel 3, vierde lid, moeten de kandidaat-vakbondsafgevaardigden, om als vakbondsafgevaardigde aangesteld te kunnen worden, aan de volgende voorwaarden voldoen op datum van de brief vermeld in artikel 5, paragraaf 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 de wetgeving sociale verkiezingen).

### **Hoofdstuk III : Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging**

#### **ARTIKEL 8**

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft onder meer betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. 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 overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst.

De vakbondsafvaardiging 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 betrokken werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting van collectieve aard die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Teneinde de geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging 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 die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, inzonderheid de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en

de regelen van beroepsclassificatie.

## **Hoofdstuk IV : Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging**

### **Artikel 9 - Duur en einde van het mandaat**

De duur van het mandaat van de leden van de vakbondsafvaardiging komt overeen met de duur van de mandaten voor de sociale verkiezingen. De mandaten kunnen worden vernieuwd.

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde loopt ten einde:

- bij het verstrijken van de duur van het mandaat (zoals voorzien in artikel 7);
- in geval betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- ingeval van overlijden;
- op initiatief van de vakbondsorganisatie die hem aangeduid heeft, bijvoorbeeld : ingeval betrokkene geen lid meer is van deze vakbondsorganisatie;
- zodra betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevende personeel.

### **ARTIKEL 10**

Het plaatsvervangend lid van de vakbondsafvaardiging wordt opgeroepen om te zetelen ter 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 ten einde loopt in uitvoering van artikel 9. In dat geval voleindigt het plaatsvervangend lid het mandaat van het effectief lid dat zij/hij vervangt.

### **ARTIKEL 11**

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent.

Dat betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren en dat zij op een niet-discriminerende wijze zullen behandeld worden.

De werkgever zal de lijst van de werknemers (met inbegrip van de vakbondsafgevaardigden) uithangen vóór de inwerkloosheidstelling.

In de mate van het mogelijke zal de economische werkloosheid die geen aanleiding geeft tot de volledige stillegging van de activiteit van het bedrijf zodanig gebeuren dat een vertegenwoordiging van de vakbondsafvaardiging verzekerd blijft.

In elk geval mag de duur van de economische werkloosheid ondergaan door de vakbondsafgevaardigde niet langer zijn dan de gemiddelde duur van de andere werklieden die tot dezelfde beroepsgroep behoren

### **Artikel 12 - Bescherming en ontslag**

1. Een vakbondsafgevaardigde kan niet worden ontslagen omwille van de uitvoering van

zijn taak als vakbondsafgevaardigde binnen de grenzen van de CAO.

2. Vakbondsafgevaardigden, die aangewezen of verkozen zijn onder de leden of de kandidaten van de ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming op het werk overeenkomstig artikel 3, vierde en vijfde lid, kunnen slechts worden afgedankt volgens de voorziene procedure voorzien voor de bescherming van de verkozen personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en/of het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

3. Voor de andere leden van de vakbondsafvaardiging die aangewezen of verkozen zijn op grond van artikel 3, vierde lid, bedraagt de forfaitaire vergoeding in geval van ontslag, één jaar loon. De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, te ontslaan, verwittigt vooraf de vakbondsafvaardiging evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

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

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot ontslag 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 het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen, moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

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

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de in artikel 12, punt 3, bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, 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.

## **ARTIKEL 13**

1. De leden van de vakbondsafvaardiging 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 werkorganisatie in de instelling te verstoren.

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen 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 instemming van de werkgever informatievergaderingen voor het personeel worden belegd door de vakbondsafvaardiging.

De aanvraag dient voor een dergelijke vergadering daags voordien in de loop van de ochtend gemeld te worden aan de werkgever.

De werkgever kan zijn akkoord niet willekeurig weigeren.

3. De vakbondsafgevaardigden kunnen, in functie van de noden en met akkoord van de werkgever, een voorbereidende vergadering houden voor de problemen die met de werkgever worden behandeld.

4. Teneinde de vakbondsafgevaardigden de mogelijkheid te bieden hun opdracht

passend te vervullen, kunnen zij beschikken over een lokaal met telefoon.

De werkgevers verbinden zich ertoe alle fysische en materiele problemen die de uitoefening van het syndicaal mandaat belasten, in de mate van het mogelijke op te lossen.

5. De vakbondsafgevaardigden die voor de uitoefening van hun opdracht hun arbeidsplaats moeten verlaten, zijn verplicht hun rechtstreekse chef hiervan op de hoogte te brengen.

6. De vakbondsafgevaardigden kunnen een beroep doen op de gewestelijke vakbonds-vrijgestelden.

De werkgever kan zich steeds laten bijstaan door een vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties.

7. De werknemersorganisaties moeten erop toezien dat de uitoefening van de syndicale opdrachten en activiteiten zonder overdrijving en op basis van het statuut gebeurt.

Ingeval er vanwege de ene of de andere partij misbruiken worden vastgesteld, zullen de partijen met elkaar contact opnemen en samen naar de juiste oplossingen zoeken.

#### **ARTIKEL 14**

1. Wanneer de vakbondsafgevaardigden hun mandaat uitoefenen tijdens de normale dagtaak, wordt de hieraan bestede tijd vergoed als normale arbeidsprestaties, dat 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 vakbondsafgevaardigden hiervoor vergoed volgens hun basisloon.

De normale verplaatsingskosten voor het bijwonen van vergaderingen met de werkgever, worden terugbetaald op basis van de regeling inzake de verplaatsingskosten die gewoonlijk in de onderneming wordt toegepast.

3. De vakbondsafgevaardigden die deelnemen aan officiële vergaderingen van het paritair comité of van het verzoeningsbureau, mogen geen loonverlies lijden wegens hun afwezigheid op het werk.

Voor deze vergadertijden ontvangen de vakbondsafgevaardigden hun loon zoals bepaald in §§ 1 en 2, zonder dat de in dit kader gewerkte uren mogen worden beschouwd als overuren.

**Hoofdstuk V : Conflictregeling**

**Artikel 15**

Elk conflict over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan ter verzoening voorgelegd worden aan het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen *van het*

*Waalre Gewest en van de sub*  
Elk conflict moet onderhandeld worden: *Duitstalige Gemeenschap*

- 1. eerst met de vakbondsafgevaardigde(n) op het bedrijfsvlak,
- 2. daarna met de syndicale vrijgestelde(n) indien geen oplossing gevonden werd,
- 3. uiteindelijk in verzoening voor het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen *van het Waalse Gewest en van de sub*

In geval van proces-verbaal van niet-verzoening tijdens deze ultieme procedure, kan een stakingsaanzegging 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**

**Artikel 16**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2014. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door een van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, die bij aangetekend schrijven wordt betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen *van het Waalse Gewest en van de sub*

§ 2. De partij die 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. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen de 30 kalenderdagen na datum van afstempeling van het aangetekend schrijven te bespreken in



het paritair comité.

### **ARTIKEL 17**

Bij wijze van overgangsbepaling en tot de volgende sociale verkiezingen kunnen de werknemersorganisaties in de ondernemingen met 300 werknemers en meer, de vakbondsafgevaardigden aanwijzen bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **AANBEVELING DIE DOOR DE PARTIJEN AANVAARD WERD IN HET KADER VAN DE ONDERHANDELINGEN OVER HET STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING IN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN GEVESTIGD IN HET WAALS GEWEST**

1. Over de lijst van kandidaten die worden voorgedragen als vakbondsafgevaardigden moet, gezien de specificiteit van de sector, vooraf overleg worden gepleegd met de werkgever.
  2. Voor de vaststelling van het aantal werknemers die in aanmerking komen voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging, verwijzen de partijen naar de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.
  3. Bepaalde vertrouwelijke informatie zoals het medisch dossier of informatie die tot het privé-leven behoort, mag niet aan de vakbondsafvaardiging worden overgemaakt daar deze elementen de werkvoorwaarden kunnen beïnvloeden.  
In geval van betwisting kan de hulp van een vakbondsvrijgestelde gevraagd worden.
  4. Indien een in het kader van deze overeenkomst aangestelde vakbondsafgevaardigde het bedrijf verlaat vóór afloop van zijn mandaat, laat de vakbondsorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, de persoon aanwijzen die het mandaat zal voleinden. Die persoon geniet van de bescherming bepaald in artikel 12.
  5. Na een periode van twee jaar doch vóór de sociale verkiezingen, zal er een evaluatie worden gemaakt van de tijd waarover de vakbondsafgevaardigden beschikken om hun taken uit te voeren en van de werking van de vakbondsafvaardiging. Deze evaluatie zal gerealiseerd worden met het oog op het vaststellen van nieuwe normen indien deze nodig zouden zijn.
  6. In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging zal geen enkele nieuwe bijkomende eis in verband met het statuut gesteld worden, noch op het regionale niveau, noch op het individuele vlak aan de ondernemingen voor aangepaste tewerkstelling gevestigd in het Waals Gewest.
- Meer voordelige situaties blijven evenwel geldig tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen.