

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE : AU STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE LOCALE, AUX CREDITS D'HEURE SYNDICALE, A LA CONCERTATION LOCALE ET A LA PREVENTION ET AU REGLEMENT DES CONFLITS	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST MET BETREKKING TOT HET STATUUT VAN DE PLAATSELIJKE VAKBONDSAFVAARDIGING, DE SYNDICALE KREDIETUREN, HET PLAATSELIJK OVERLEG EN DE PREVENTIE EN DE REGELING VAN CONFLICTEN

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux, représentée par M. Alain Flausch, Président, et M. Kris Lauwers, Administrateur, **d'une part,**

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Alex Vonck, délégué permanent, la Confédération des Syndicats Chrétiens - Services publics, représentée par M. Robert Timmermans, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Chris Dreesen, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Préambule

La présente convention exécute l'article 8 de la Convention collective de travail n°5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Elle vise également à maintenir un dialogue social serein au sein de l'entreprise en privilégiant le recours à la concertation à tous les niveaux de responsabilités de l'entreprise, dans le respect des règles et des principes de mandat et de représentativité.

Article 2 • Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous- Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'à ses membres du personnel, à l'exclusion du personnel de direction.

[Commentaire : bien qu'exclus de la présente Convention collective de travail, les membres du personnel de direction sont tenus d'en respecter les termes.]

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, vertegenwoordigd door Dhr. Alain Flausch, Voorzitter, en Dhr. Kris Lauwers, Bestuurder, enerzijds,

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Alex Vonck, bestendig afgevaardigde, het Algemeen Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Robert Timmermans, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door Dhr. Chris Dreesen, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 - Préambule

De onderhavige overeenkomst geeft uitvoering aan artikel 8 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Ze beoogt eveneens het behoud van een serene sociale dialoog binnen de onderneming door voorrang te geven aan overleg op alle verantwoordelijkheidsniveaus van de onderneming, met inachtneming van de mandaat- en representativiteitsregels en -principes.

Artikel 2 - Toepassingsveld

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op haar personeelsleden met uitzondering van het directiepersoneel.

[Opmerking: hoewel de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet op hen van toepassing is, moeten de leden van het directiepersoneel de bepalingen ervan wel naleven.]

Article 3-Objet

La présente convention porte sur :

- le statut des délégations syndicales locales ;
- les crédits d'heure syndicale ainsi que le temps nécessaire octroyé aux délégués syndicaux, aux représentants du personnel au sein du Conseil d'entreprise et du Comité de prévention et de protection du travail afin de permettre l'accomplissement des missions qui leur sont dévolues en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
- la concertation sociale locale;
- le mode de prévention des conflits;
- le mode de règlement des conflits.

[Commentaire: La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à l'application :

- de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.
- de la convention collective de travail n°5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises]

Article 4-Définitions

On entend par :

- §1 « Convention collective de travail n°5 » : la convention collective de travail n°5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- §2 « représentant de l'employeur » : les membres de la direction et les membres du personnel dûment mandatés ;
- §3 « délégués syndicaux » : les délégués locaux tels que désignés sur base de la présente convention ;
- §4 « organisations syndicales » : les organisations syndicales reconnues représentatives par le Conseil National du Travail ;
- §5 « jour calendrier » : tous les jours d'un mois.

Artikel 3 - Voorwerp

De onderhavige overeenkomst heeft betrekking op:

- het statuut van de plaatselijke vakbondsafvaardigingen;
- de syndicale kredieturen alsook de nodige tijd toegekend aan de vakbondsafgevaardigden, aan de vertegenwoordigers van het personeel op de Ondernemingsraad en in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, teneinde de uitvoering mogelijk te maken van de opdrachten die hen werden toevertrouwd in toepassing van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- het plaatselijk sociaal overleg;
- de manier van conflictpreventie;
- de manier van conflictregeling.

[Opmerking: De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de toepassing van:

- de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen]

Artikel 4 -Definities

- §1 «Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5»: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- §2 «vertegenwoordiger van de werkgever»: de leden van de directie en de behoorlijk gemachtigde personeelsleden;
- §3 «vakbondsafgevaardigden»: de plaatselijke afgevaardigden zoals aangewezen op basis van de onderhavige overeenkomst;
- §4 «vakbondsorganisaties»: de vakbondsorganisaties die als representatief erkend werden door de Nationale Arbeidsraad;
- §5 «kalenderdag»: alle dagen van een maand.

PARTIE I : STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 5 - Généralités

5.1 Le présent chapitre I de la CCT s'applique aux délégués syndicaux désignés par l'une des organisations syndicales signataires dans le respect de l'article 9 ci-dessous.

5.2 Les délégués syndicaux représentent les membres du personnel à l'exception du personnel de direction.

Article 6 - Importance numérique de la délégation

6.1 L'importance numérique de la délégation syndicale est fixée à 5 % de l'effectif total de la société (personnel de direction non compris). Ce nombre est fixé au 1 juin de l'année des élections sociales et est revu à chaque nouvelle élection sociale. L'effectif est notifié aux organisations syndicales endéans les 10 jours calendrier à dater du 1^{er} juin.

6.2 Les représentants du personnel au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail, effectifs ou suppléants, font partie de cette délégation et sont repris dans les 5 % mentionnés ci-avant.

[Commentaire : Si par exemple l'effectif du personnel est de 6400 au 1^{er} juin de l'année en cours, qu'il y avait 22 mandats au CE et 20 au CPPT, soit un total de 84, la délégation syndicale comprendra: $(6400 \cdot 5\%) = 236$ délégués dont 84 délégués ayant également la qualité de membres effectifs ou suppléants aux organes précités. La délégation syndicale n'est composée que de délégués effectifs.

6.3 Les organisations syndicales se répartissent les mandats de la manière suivante : de la délégation est déduite les membres effectifs et suppléants élus au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Le solde est réparti de manière équitable entre les différentes organisations syndicales. Les membres effectifs et suppléants relèvent de l'organisation qui les a présentés aux élections sociales.

DEEL I: STATUUT VAN DE VAKBONDS-AFVAARDIGING

Artikel 5 - Algemeen

5.1 Het huidige hoofdstuk I van de CAO is van toepassing op de vakbondsafvaardigden die werden aangewezen door een van de ondertekenende vakbondsorganisaties met inachtneming van artikel 9 hieronder.

5.2 De vakbondsafvaardigden vertegenwoordigen de personeelsleden met uitzondering van het directiepersoneel.

Artikel 6 - Getalsterkte van de afvaardiging

6.1 De getalsterkte van de vakbondsafvaardiging is vastgesteld op 5 % van het totale personeelsbestand van de maatschappij (directiepersoneel niet inbegrepen). Dit aantal wordt vastgesteld op 1 juni van het jaar van de sociale verkiezingen en wordt bij elke nieuwe sociale verkiezing herzien. De vakbondsorganisaties worden binnen de 10 kalenderdagen, met ingang van 1 juni, in kennis gesteld van het personeelsbestand.

6.2 De vertegenwoordigers van het personeel op de Ondernemingsraad en in het Comité voor preventie en bescherming op het werk, werkende leden of plaatsvervangende leden, maken deel uit van deze afvaardiging en zijn opgenomen in de 5 % die hierboven genoemd werd.

[Opmerking: Als bijvoorbeeld het personeelsbestand 6400 bedraagt op 1 juni van het lopende jaar, er 22 mandaten zijn voor de OR en 20 voor het CPBW, hetzij een totaal van 84, bestaat de vakbondsafvaardiging uit: $(6400 \cdot 5\%) = 236$ afgevaardigden waarvan 84 afgevaardigden die eveneens de hoedanigheid hebben van werkende of plaatsvervangende leden in de voornoemde organen. De vakbondsafvaardiging bestaat enkel uit werkende leden.]

6.3 De vakbondsorganisaties verdelen de mandaten op de volgende manier: van de afvaardiging worden de verkozen werkende en plaatsvervangende leden op de ondernemingsraad en in het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk afgetrokken. Het saldo wordt op een billijke wijze verdeeld tussen de verschillende vakbondsorganisaties. De werkende en plaatsvervangende leden vallen onder de bevoegdheid van de organisatie die hen heeft voorgedragen voor de sociale verkiezingen.

Article 7 - Répartition de la délégation syndicale

L'organisation syndicale, via les délégués syndicaux permanents, organise la délégation syndicale en tenant compte de la structure de l'entreprise, de l'organisation du travail, des régimes horaires de travail ainsi que de la répartition du personnel entre des catégories plus ou moins nombreuses ayant des intérêts distincts.

Dans le cadre des réunions locales, un délégué désigné par son organisation syndicale pour une (des) direction(s) et/ou service(s) ne peut pas participer aux activités mentionnées ci-après dans une autre direction.

[Commentaire: Une fois le nombre fixé, les organisations syndicales répartissent les délégués dans le respect des critères posés par la CCT n°5. Un même délégué syndical peut être désigné pour une ou plusieurs directions. La liste des délégués définie à l'article 9 reprend également la direction ou les services pour laquelle (lequel - lesquels) le délégué est compétent]

Article 8 - Conditions de nomination

Pour pouvoir être délégué syndical, il faut répondre aux conditions suivantes :

- être lié par contrat de travail à l'employeur ;
- avoir 6 mois d'occupation dans l'entreprise ;
- ne pas être en période de préavis, excepté les préavis dans le cadre de la prépension conventionnelle ou des départs anticipés.
- être affilié à l'organisation syndicale qui le désigne.

[Commentaire : les organisations syndicales reconnaissent la nécessité de désigner comme délégué syndical un membre du personnel respectueux du Règlement de travail]

Article 9- Notification à l'employeur

9.1 §1 Les organisations syndicales transmettent chaque année et au plus tard le 1 septembre la liste mise à jour de leurs délégués syndicaux au responsable « Relation Paritaire » de la Direction des Ressources Humaines.

§2 La notification se fait par fax ou par courriel avec accusé de réception.

9.2 Faute de notification de la liste des délégués syndicaux, la liste existante reste d'application jusqu'à notification de la liste adaptée.

9.3 L'organisation syndicale peut notifier à l'employeur la

Artikel 7 - Verdeling van de vakbondsafvaardiging

De vakbondsorganisatie organiseert, via de bestendig afgevaardigden, de vakbondsafvaardiging met inachtneming van de structuur van de onderneming, de werkorganisatie, de arbeidstijdregelingen en de verdeling van het personeel onder min of meer talrijke categorieën met verschillende belangen.

In het kader van de plaatselijke vergaderingen mag een afgevaardigde die door zijn vakbondsorganisatie werd aangewezen voor een (van de) directie(s) en/of dienst(en) niet deelnemen aan de hierna vermelde activiteiten in een andere directie.

[Opmerking: Zodra het aantal vastligt, verdelen de vakbondsorganisaties de afgevaardigden met inachtneming van de criteria van de CAO nr. 5. Een zelfde vakbondsafgevaardigde kan worden aangewezen voor een of meerdere directies. In de lijst van afgevaardigden bepaald in artikel 9 zijn eveneens de directie of de diensten waarvoor de afgevaardigde bevoegd is opgenomen]

Artikel 8 - Benoemingsvoorwaarden

Om vakbondsafgevaardigde te kunnen zijn, moet men voldoen aan de volgende voorwaarden:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever;
- 6 maanden tewerkstelling in de onderneming tellen;
- zich niet in de opzegtermijn bevinden, met uitzondering van de opzegtermijn in het kader van het conventioneel brugpensioen of de vervroegde vertrekken.
- lid zijn van de vakbondsorganisatie die hem aanwijst.

[Opmerking: de vakbondsorganisaties erkennen de noodzaak om als vakbondsafgevaardigde aan te wijzen, een personeelslid dat het Arbeidsreglement naleeft.

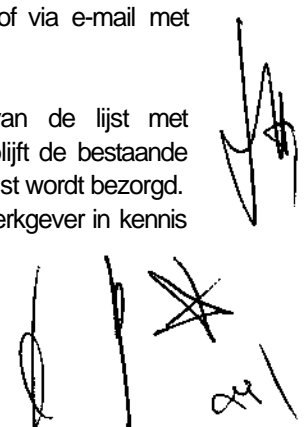
Artikel 9- Kennisgeving aan de werkgever

9.1 §1 De vakbondsorganisaties bezorgen ieder jaar en ten laatste op 1 september de bijgewerkte lijst van hun vakbondsafgevaardigden aan de verantwoordelijke Paritaire Relaties» van de Directie Human Resources

§2 De kennisgeving gebeurt via fax of via e-mail met ontvangstbewijs.

9.2 Indien er geen kennisgeving van de lijst met vakbondsafgevaardigden plaatsvindt, blijft de bestaande lijst van toepassing töt de aangepaste lijst wordt bezorgd.

9.3 De vakbondsorganisatie mag de werkgever in kennis



désignation d'un délégué en dehors du cas mentionné au 9.2:

- Lorsque le mandat d'un délégué syndical prend fin pour un des motifs repris à l'article 10 de la présente convention. Il appartient à l'organisation syndicale du délégué concerné de notifier la fin du mandat de son délégué et l'identité du membre du personnel qui le remplace ;

- Lorsque l'organisation syndicale n'a pas atteint son quota de délégués.

La notification se fait conformément à l'article 9.1.

9.4 La désignation d'un délégué syndical par une organisation syndicale peut être contestée par l'employeur lorsqu'une des quatre conditions fixées à l'article 8 n'est pas remplies. La contestation doit être formulée par l'employeur endéans les 10 jours calendrier à dater de la notification mentionnée à l'article 9.1 et 9.3. Le cas échéant, et sur demande motivée de l'employeur, l'organisation syndicale raye de la liste le délégué ne remplissant pas les conditions de désignation et procède à son remplacement conformément à l'article 9.3.

Un délégué qui ne répond pas aux conditions stipulées à l'article 8 ne bénéficie pas de la protection accordée aux délégués syndicaux en vertu de l'article 15 de la convention collective de travail n°5.

Article 10 - Fin du Mandat

10.1 Le mandat de délégué syndical prend fin :

- en cas de décès ;
- sur décision de l'organisation syndicale qui l'a désigné ;
- par démission du délégué syndical de son mandat signifiée par écrit soit à son organisation syndicale soit à l'employeur. La partie informée prévient l'autre dans les plus brefs délais;
- lorsque le contrat de travail prend fin.

10.2 Dans tous les cas, l'organisation syndicale informe immédiatement l'employeur de la fin du mandat de son délégué selon les modalités prévues à l'article 9.3.

Article 11 - Compétences

Sans préjudice de la convention collective de travail n°5, les compétences de la délégation syndicale sont de

stellen van de aanwijzing van een afgevaardigde buiten het geval vermeld in 9.2:

- wanneer het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt omwille van een van de redenen vermeld in artikel 10 van de onderhavige overeenkomst. De vakbondsorganisatie van de betrokken afgevaardigde moet het einde van het mandaat van zijn afgevaardigde en de identiteit van het personeelslid dat hem vervangt meedelen.

- wanneer de vakbondsorganisatie haar quorum van afgevaardigden niet heeft bereikt.

Deze kennisgeving gebeurt conform artikel 9.1.

9.4 De aanwijzing van een vakbondsafgevaardigde door een vakbondsorganisatie kan betwist worden door de werkgever wanneer niet is voldaan aan een van de vier in artikel 8 vastgelegde voorwaarden. De betwisting moet door de werkgever geformuleerd worden binnen de 10 kalenderdagen na de in artikel 9.1 en 9.3 vermelde kennisgeving.

Desgevallend, en op gemotiveerd verzoek van de werkgever, schrapt de vakbondsorganisatie de afgevaardigde die niet voldoet aan de voorwaarden voor aanwijzing van de lijst en zorgt ze voor zijn vervanging conform artikel 9.3.

Een afgevaardigde die niet voldoet aan de in artikel 8 bepaalde voorwaarden geniet de bescherming die wordt toegekend aan de vakbondsafgevaardigden krachtens artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 niet.

Artikel 10 - Einde van het mandaat

10.1 Het mandaat van vakbondsafgevaardigde neemt een einde:

- in geval van overlijden;
- op beslissing van de vakbondsorganisatie die hem heeft aangewezen;
- door ontslagneming van de vakbondsafgevaardigde uit zijn mandaat, schriftelijk betekend aan zijn vakbondsorganisatie of aan de werkgever. De partij die op de hoogte werd gebracht verwittigt zo snel mogelijk de andere partij;
- wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

10.2 In alle gevallen brengt de vakbondsorganisatie onmiddellijk de werkgever op de hoogte van het einde van het mandaat van zijn afgevaardigde volgens de in artikel 9.3 voorziene modaliteiten.

Artikel 11 - Bevoegdheden

Onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, zijn de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging van

nature paritaire ou de nature propre.

Seuls les délégués syndicaux qui ont été notifiés conformément à la procédure décrite à l'article 9 de la présente convention peuvent effectuer les missions reprises aux articles 11.1 et 11.2. Par exception à cette règle générale, des membres du personnel non repris sur la liste des délégués syndicaux peuvent également accomplir les missions reprises aux articles 11.2,a et 11.2,b.

11.1 Les missions de nature paritaire sont les suivantes :

a) Les réunions des organes de concertation prévus par la loi ;

[Commentaire : il s'agit du conseil d'entreprise et du Comité pour la prévention et la protection au travail]

b) Les réunions des comités paritaires ;

[Commentaire : il s'agit des comité institué par un des organes repris au point 11.1.a) : délégation restreinte du Comité pour la prévention et la protection au travail, Comité restaurant, Comité masse, Comité Paritaire de Sécurité, Fonds des œuvres sociales, et de ceux repris dans le règlement de travail bien que non institué par le Conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail: comité de passage à l'effectif et Conseil des recours] ;

c) Les missions dévolues à la délégation restreinte du Comité pour la prévention et la protection au travail ;

d) Assistance d'un membre du personnel
- à la demande de l'employeur lors des entretiens à la suite d'une sanction disciplinaire ;
- lors d'un licenciement (Conseil de Recours).

e) Les réunions des groupes de travail institués par l'employeur et pour lesquels l'employeur demande une participation des délégués syndicaux ;

f) Les réunions locales organisées par l'employeur et où la présence des délégués syndicaux est demandée par l'employeur ;

11.2 Les compétences de nature propre sont :

a) La formation syndicale

paritaire aard of van eigen aard.

Enkel de vakbondsafgevaardigden waarvan men in kennis werd gesteld conform de in artikel 9 van de onderhavige overeenkomst omschreven procedure mogen de opdrachten in artikel 11.1 en 11.2 uitvoeren. Als uitzondering op deze algemene regel, mogen personeelsleden die niet zijn opgenomen in deze lijst van vakbondsafgevaardigden de opdrachten in artikel 11.2 a) en 11.2 b) eveneens uitvoeren.

11.1 De opdrachten van paritaire aard zijn de volgende:

a) De door de wet voorziene vergaderingen van de overlegorganen;

[Opmerking: het betreft de ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk]

b) De vergaderingen van de paritaire comités;

[Opmerking: het betreft de comités die werden ingesteld door een van de in punt 11.1.a) vermelde organen: beperkte afvaardiging van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, Comité restaurant, Comité kledingfonds, Paritair Comité Veiligheid, Fonds voor sociale werken en de comités die zijn opgenomen in het arbeidsreglement hoewel ze niet werden ingesteld door de Ondernemingsraad of door het comité voor preventie en bescherming op het werk: Comité voor de benoeming in vast verband en de Raad van beroep];

c) De aan de beperkte delegatie van het Comité voor preventie en bescherming op het werk toevertrouwde opdrachten;

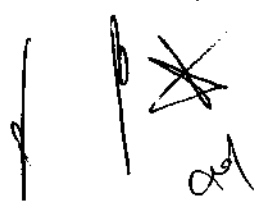
d) Bijstand aan een personeelslid
- op verzoek van de werkgever tijdens de gesprekken naar aanleiding van een tuchtsanctie;
- bij een ontslag (Raad van Beroep).

e) De vergaderingen van de werkgroepen die werden ingesteld door de werkgever en waarvoor de werkgever een aanwezigheid vraagt van de vakbondsafgevaardigden;

f) De plaatselijke vergaderingen die worden georganiseerd door de werkgever en waar de aanwezigheid van de vakbondsafgevaardigden gevraagd wordt door de werkgever;

11.2 De bevoegdheden van eigen aard zijn:

a) De syndicale vorming



La participation à des journées de formation ou d'études organisées ou proposées par l'organisation syndicale ;

b) Les permanences ou tournées syndicales;

c) Autres tâches :

-La communication orale ou écrite de tout message utile au personnel moyennant information préalable de l'employeur (ou de son représentant). Ces communications doivent avoir un lien direct et professionnel ou syndical avec l'activité de l'entreprise et le domaine de responsabilité du délégué syndical concerné. Elles ne peuvent perturber l'organisation du travail.

-L'organisation de réunions d'information du personnel ou d'une partie du personnel de l'entreprise sur les lieux de travail, pendant les heures de travail. Le délégué syndical qui souhaite tenir une réunion d'information du personnel ou d'une partie de celui-ci en fait la demande au moins 5 jours ouvrables avant la tenue de cette réunion. En cas d'urgence dûment motivée, le délai de 5 jours peut être réduit.

L'information doit avoir un lien direct et professionnel ou syndical avec l'activité de l'entreprise et le domaine de responsabilité du délégué syndical concerné. Elle ne peut perturber l'organisation du travail. L'employeur ne peut refuser arbitrairement cette demande.

Toute communication écrite distribuée au personnel doit porter la mention « Editeur responsable » suivi du nom du délégué permanent ou administrateur. A défaut, la communication écrite porte la mention « Editeur responsable » suivi de la signature du délégué syndical qui en porte la responsabilité.

Toute communication écrite ne portant pas cette mention peut être retirée par l'employeur après qu'il en a avisé le délégué permanent ou administrateur.

d) Les missions qui ne sont pas reprises à l'article 11.1 et 19 de la présente convention.

Article 12 • Représentativité

Lorsque les délégués syndicaux interviennent en application de la présente convention, ils sont considérés comme pleinement mandatés par l'organisation syndicale qu'ils représentent

Deelname aan opleidings- of studiedagen georganiseerd of voorgesteld door de vakbondsorganisatie;

b) De syndicale permanenties of rondes;

c) Andere taken:

-De mondelinge of schriftelijke mededeling van alle boodschappen die nuttig zijn voor het personeel mits voorafgaande inlichting van de werkgever (of van zijn vertegenwoordiger). Deze mededelingen moeten een rechtstreeks professioneel of syndicaal verband vertonen met de activiteit van de onderneming en het verantwoordelijkheidsdomein van de betrokken vakbondsafgevaardigde. Ze mogen de werkorganisatie niet verstoren.

-De organisatie van informatievergaderingen voor het personeel of voor een deel van het personeel van de onderneming op de werkplaatsen, tijdens de werkuren. De vakbondsafgevaardigde die een informatievergadering wenst te houden voor het personeel of voor een deel ervan verzoekt hierom ten minste 5 werkdagen vóór deze vergadering. In naar behoren gemotiveerde dringende gevallen, kan de termijn van 5 dagen verkort worden.

Er moet een rechtstreeks en professioneel of syndicaal verband bestaan tussen de informatie en de activiteit van de onderneming en het verantwoordelijkheidsdomein van de betrokken vakbondsafgevaardigde. Ze mag de werkorganisatie niet verstoren. De werkgever mag dit verzoek niet willekeurig weigeren.

Alle schriftelijke mededelingen die worden verdeeld onder het personeel moeten de vermelding «Verantwoordelijke uitgever» bevatten, gevolgd door de naam van de bestendig afgevaardigde of bestuurder. Zoniet moet de schriftelijke mededeling de vermelding « Verantwoordelijke uitgever » bevatten gevolgd door de handtekening van de vakbondsafgevaardigde die er de verantwoordelijkheid voordraagt.

Alle schriftelijke mededelingen die deze vermelding niet bevatten mogen worden ingetrokken door de werkgever nadat hij de bestendig afgevaardigde of de bestuurder daarvan op de hoogte heeft gebracht.

d) De opdrachten die niet zijn opgenomen in artikel 11.1 en 19 van de onderhavige overeenkomst.

Artikel 12 - Representativiteit

Wanneer de vakbondsafgevaardigden optreden in toepassing van de onderhavige overeenkomst, wordt geacht dat zij volledig gemandateerd zijn door de vakbondsorganisatie die ze vertegenwoordigen

Article 13 - Principes de rémunération

Les délégués syndicaux effectuant les prestations reprises à l'article 11 sont rémunérés comme s'ils effectuaient leur travail habituel, à l'exclusion des suppléments liés à l'exécution effective de la prestation de service.

[Commentaire : un délégué syndical qui preste une des activités reprises à l'article 11 pendant ses heures de prestation sera rémunéré comme lorsqu'il effectue des prestations normales étant entendu qu'aucune prime ne sera octroyée : prime de nuit, prime de dimanche, prime pour travail administratif, ... Ces activités ne pourront également générer aucune heure supplémentaire, quand bien même l'activité s'étendrait au-delà des heures de travail prévues.

Article 14 • Principes de promotion et d'avancement

Les membres de la délégation syndicale restent soumis aux prescriptions légales en matière de contrat de travail. Ils continuent de bénéficier des possibilités normales de promotion et d'avancement.

Article 15 - Protection contre le licenciement

15.1 Les délégués syndicaux bénéficient de la protection contre le licenciement prévue à l'article 18 de la convention collective de travail n°5.

15.2 Cette protection prend cours à partir de la notification de la qualité de délégué syndical faite à l'employeur suivant la procédure prévue à l'article 9 de la présente convention (sous réserve que le membre du personnel qui fait l'objet de la notification remplisse les conditions prévues à l'article 8 de la présente convention).

Article 16 - Dispositions transitoires

Les délégués syndicaux notifiés à l'employeur avant l'entrée en vigueur de la présente convention peuvent exercer les missions syndicales décrites à l'article 11 durant les 30 jours qui suivent la signature de la présente sans pouvoir invoquer d'autres droits.

Artikel 13 - Bezoldigingsprincipes

De vakbondsafgevaardigden die de in artikel 11 opgenomen prestaties uitvoeren worden betaald zoals wanneer ze hun gewone werk uitvoeren, met uitsluiting van de toeslagen die verbonden zijn aan de effectieve uitvoering van de dienstverlening.

[Opmerking: een vakbondsafgevaardigde die een van de in artikel 11 opgenomen activiteiten uitvoert tijdens zijn werkuren zal worden betaald zoals wanneer hij normale prestaties uitvoert, met dien verstande dat er geen enkele premie zal worden toegekend: nachtpremie, zondagspremie, premie voor administratief werk, ... Deze activiteiten kunnen ook geen enkel overuur tót gevolg hebben, ook al loopt de activiteit door buiten de voorziene werkuren.

Artikel 14 - Principes voor promotie en verhoging

De leden van de vakbondsafvaardiging blijven onderworpen aan de wettelijke voorschriften inzake arbeidsovereenkomsten. Ze blijven de gewone mogelijkheden tót promotie en verhoging genieten.

Artikel 15 - Bescherming tegen ontslag

15.1 De vakbondsafgevaardigden genieten de bescherming tegen ontslag zoals voorzien in artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5.

15.2 Deze bescherming gaat in op het ogenblik waarop de werkgever in kennis gesteld wordt van de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde volgens de in artikel 9 van de onderhavige overeenkomst voorziene procedure (onder voorbehoud dat het personeelslid dat het voorwerp uitmaakt van deze kennisgeving voldoet aan de in artikel 8 van de onderhavige overeenkomst voorziene voorwaarden).

Artikel 16 - Overgangsbepalingen

De vakbondsafvaardigingen waarvan de werkgever in kennis werd gesteld vóór de inwerkingtreding van de onderhavige overeenkomst mogen de vakbondsopdrachten die zijn beschreven in artikel 11 uitvoeren gedurende de 30 dagen die volgen op de ondertekening van de onderhavige overeenkomst zonder zich te kunnen beroepen op andere rechten.

PARTIE II - LES CREDITS D'HEURE SYNDICALE

Article 17 - Crédit d'heure « prestations syndicales »

17.1 L'employeur met à disposition des organisations syndicales un quota annuel et forfaitaire de 15.000 heures rémunérées afin de permettre l'accomplissement des prestations syndicales définies à l'article 11.2 de la présente convention.

17.2 Les organisations syndicales se répartissent le quota mis à leur disposition selon la répartition suivante : 3000 h seront réparties à raison de 1000 h par organisation syndicale. Le solde (12.000 h) sera réparti en fonction du nombre total de sièges obtenus par chaque organisation syndicale au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail et en fonction du nombre de voix obtenues, selon la formule suivante: $[12.000 * 1/2(\text{nombre de mandats obtenus} / \text{par le nombre de mandat à pourvoir})] + [12.000 * 1/2(\text{nombre de voix obtenues} / \text{nombre de voix valables émises})]$.

17.3 Un report des heures non utilisées d'une année à ou une anticipation sur le solde de l'année suivante à concurrence de 10 % maximum du total octroyé en début d'année est possible.

Ces 10 pourcents peuvent être capitalisés afin d'être utilisés l'année des élections sociales. L'année des élections sociales, le report à l'année suivante sera de 10 % maximum du total octroyé en début d'année.

[Commentaire: le report relatif à l'année précédente n'entre pas en ligne de compte dans le calcul du report maximal.

17.4 Le crédit d'heure octroyé par l'employeur doit être utilisé pour la mission annoncée. A défaut, il ne sera pas rémunéré.

Article 18 - Crédit d'heure « prestations paritaires »

18.1 L'employeur met à disposition des organisations syndicales le temps nécessaire pour accomplir les missions paritaires reprises à l'article 11.1 de la présente convention aux conditions suivantes :

Pour les activités telles que décrites à l'article 11.1 a) : par réunion plénière, chaque participant bénéficie d'un forfait, déplacement compris, correspondant à une journée de travail rémunérée. Par réunion préparatoire chaque participant membre effectif ou suppléant élu au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de

DEEL II - DE SYNDICALE KREDIETUREN

Artikel 17 - Kredietuur «syndicale prestaties»

17.1 De werkgever stelt een jaarlijks en forfaitair quotum van 15.000 betaalde uren ter beschikking van de vakbondsorganisaties om de uitvoering van de in artikel 11.2 van de onderhavige overeenkomst bepaalde syndicale prestaties mogelijk te maken.

17.2 De vakbondsorganisaties verdelen het quotum dat te hunner beschikking werd gesteld onder elkaar op de volgende manier: 3000 u worden verdeeld ten belope van 1000 u per vakbondsorganisatie. Het saldo (12.000 u) zal worden verdeeld op basis van het totale aantal zetels dat elke vakbondsorganisatie heeft behaald voor de Ondernemingsraad en voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk en op basis van het aantal behaalde stemmen, volgens de volgende formule: $[12.000 * 1/2(\text{aantal behaalde mandaten} / \text{het aantal te begeven mandaten})] + [12.000 * 1/2(\text{aantal behaalde stemmen} / \text{aantal uitgebrachte geldige stemmen})]$.

17.3 Een overdracht van de niet-gebruikte uren van een jaar naar het volgende jaar of vervroegd opnemen van het saldo van het volgende jaar ten belope van maximum 10% van het totaal dat wordt toegekend aan het begin van het jaar is mogelijk.

Deze 10 % mag gekapitaliseerd worden om gebruikt te worden in het jaar van de sociale verkiezingen. In het jaar van de sociale verkiezingen zal de overdracht naar het volgende jaar maximum 10 % bedragen van het totaal dat werd toegekend aan het begin van het jaar.

[Opmerking: de overdracht met betrekking tót het voorgaande jaar wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de maximale overdracht.]

17.4 Het kredietuur dat door de werkgever wordt toegekend moet gebruikt worden voor de aangekondigde opdracht. Gebeurt dat niet, dan wordt het niet betaald

Artikel 18 - Kredietuur «paritaire prestaties»

18.1 De werkgever stelt de tijd die nodig is om de in artikel 11.1 van de onderhavige overeenkomst vermelde paritaire opdrachten uit te voeren ter beschikking van de vakbondsorganisaties onder de volgende voorwaarden:

Voor de activiteiten zoals omschreven in artikel 11.1 a): per plenaire vergadering geniet elke deelnemer een forfait, verplaatsing inbegrepen, dat overeenstemt met een betaalde werkdag. Per voorbereidende vergadering geniet elke deelnemer werkend of plaatsvervangend lid dat verkozen werd op de ondernemingsraad of in het Comité

protection au travail bénéficie d'un forfait, déplacement compris, correspondant à une demi journée de travail rémunérée. L'employeur concède une réunion préparatoire par réunion plénière mensuelle, une réunion préparatoire par réunion exceptionnelle et enfin une réunion préparatoire par réunion annuelle.

Pour les activités telles que décrites à l'article 11.1 b) : chaque membre participant bénéficie d'un forfait, déplacement compris, correspondant à une demi journée de travail rémunérée. Lorsque la réunion se déroule sur une journée, le forfait est porté à une journée de travail, déplacement compris.

Pour les activités telles que décrites à l'article 11.1 c) : pour chaque participant à la délégation, la durée de la visite est rémunéré à concurrence de la durée réelle de la visite. Les déplacements seront pris en compte en fonction de la grille de forfait annexée à la présente convention.

Pour les activités telles que décrites à l'article 11.1 d), e) et f) : la réunion est rémunérée à concurrence de la durée réelle de la réunion. Les déplacements seront pris en compte en fonction de la grille de forfait annexée à la présente convention. Le nombre de participant par délégation est fixé par l'employeur.

18.2 Le crédit d'heure octroyé par l'employeur doit être employé pour la mission annoncée, sous peine de ne pas être rémunéré.

Article 19 - Crédit d'heure « convenance syndicale »

L'employeur met à disposition des organisations syndicales un quota de crédit d'heure « convenance syndicale » non rémunéré équivalent à 20 jours de travail par organisation syndicale et par an.

Ces crédits d'heures syndicales non rémunérés peuvent être demandés de manière exceptionnelle par les organisations syndicales. Ces crédits d'heures sont attribués par journée de travail complète uniquement. Seuls les délégués syndicaux notifiés conformément à l'article 9 de la présente convention peuvent bénéficier de ce crédit d'heure « convenance syndicale ».

Article 20 - Procédure

20.1 Au terme des activités définies à l'article 11.1 .c), d), e) et f), la personne chargée de rédiger le procès verbal transmet la liste des participants à l'employeur. Les prestations seront rémunérées sur cette base.

voor preventie en bescherming op het werk een forfait, verplaatsing inbegrepen, dat overeenstemt met een halve betaalde werkdag. De werkgever staat één voorbereidende vergadering per maandelijkse plenaire vergadering toe, één voorbereidende vergadering per buitengewone vergadering en ten slotte één voorbereidende vergadering per jaarlijkse vergadering.

Voor de activiteiten zoals omschreven in artikel 11.1 b): elk deelnemend lid geniet een forfait, verplaatsing inbegrepen, dat overeenstemt met een halve betaalde werkdag. Wanneer de vergadering een hele dag in beslag neemt, stemt het forfait overeen met een volledige betaalde werkdag, verplaatsing inbegrepen.

Voor de activiteiten zoals omschreven in artikel 11.1 c): voor elke deelnemer aan de delegatie is de duur van het bezoek betaald ten belope van de werkelijke duur van het bezoek. De verplaatsingen zullen in aanmerking worden genomen in functie van het forfaitrooster dat in bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd.

Voor de activiteiten zoals omschreven in artikel 11.1 d), e) en f): de vergadering wordt betaald ten belope van de werkelijke duur van de vergadering. De verplaatsingen zullen in aanmerking worden genomen in functie van het forfaitrooster dat in bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd. Het aantal deelnemers per delegatie is vastgelegd door de werkgever.

18.2 Het kredietuur dat door de werkgever wordt toegekend moet gebruikt worden voor de aangekondigde opdracht. Gebeurt dat niet, dan wordt het niet betaald.

Artikel 19 - Kredietuur «syndicale redenen»

De werkgever stelt een quotum van niet-betaalde kredieturen «syndicale redenen» ter beschikking van de vakbondsorganisaties gelijk aan 20 werkdagen per vakbondsorganisatie en per jaar.

Deze niet-betaalde syndicale kredieturen kunnen bij wijze van uitzondering worden gevraagd door de vakbondsorganisaties. Deze kredieturen worden enkel toegekend per volledige werkdag. Enkel de vakbondsafgevaardigden waarvan de werkgever in kennis werd gesteld conform artikel 9 van de onderhavige overeenkomst, kunnen dit kredietuur «syndicale redenen» genieten».

Artikel 20 - Procédure

20.1 Na afloop van de in artikel 11.1.c),d),e) en f), bepaalde activiteiten, maakt de persoon die belast is met de opstelling van het verslag de lijst van de deelnemers over aan de werkgever. Op basis hiervan worden de

20.2 Les prestations définies à l'article 11.2 sont validées selon la procédure informatique mise à disposition par l'employeur.

20.3 Les prestations définies à l'article 11.2 a) et b) sont octroyées lorsque l'organisation syndicale informe de la demande, au moins 3 jours ouvrables à l'avance, le service dont relève le délégué syndical. Le cas échéant, un refus motivé (pour des raisons d'organisation du service) peut être envoyé à l'organisation syndicale concernée.

PARTIE III CONCERTATION LOCALE, PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS

Article 21 - Procédure ordinaire des demandes

Les demandes formulées par les organisations syndicales sont traitées lors des réunions paritaires entre la direction concernée et la délégation syndicale.

Un ordre du jour et un PV de la réunion permettent de préciser les demandes et les réponses formulées par la direction.

La direction donne réponse dans le mois ou précise la date à laquelle elle donne sa réponse.

[Commentaire: la réponse peut être positive ou négative]

Article 22 - Procédure d'urgence des demandes

En cas d'urgence dûment justifiée, un délégué permanent peut demander la tenue d'une réunion syndicale d'urgence. Un ordre du jour et un PV de la réunion permettent de préciser les demandes et les réponses formulées par la direction. Cette réunion se tient, sauf cas de force majeure, dans un délai de 7 jours calendrier.

[Commentaire: la justification de l'urgence est à transmettre lors de la demande de réunion paritaire]

Article 23 - Procédure de traitement des demandes non résolues

Lorsque la demande n'aura pas été traitée dans les

prestations betaald

20.2 De in artikel 11.2 bepaalde prestaties worden gevalideerd volgens de door de werkgever ter beschikking gestelde informaticaprocedure.

20.3 De in artikel 11.2 a) en b) bepaalde prestaties worden toegekend wanneer de vakbondsorganisatie ten minste 3 werkdagen vooraf de dienst waarvan de vakbondsafgevaardigde deel uitmaakt op de hoogte brengt van de aanvraag. In voorkomend geval kan een gemotiveerde weigering (omwille van redenen die te maken hebben met de organisatie van de dienst) worden gestuurd naar de betrokken vakbondsorganisatie.

DEEL III PLAATSELIJK OVERLEG, PREVENTIE EN REGELING VAN CONFLICTEN

Artikel 21 - Gewone aanvraagprocedure

De door de vakbondsorganisaties geformuleerde verzoeken worden behandeld tijdens de paritaire vergaderingen tussen de betrokken directie en de vakbondsafvaardiging.

Dankzij een dagorde en een verslag van de vergadering kunnen de verzoeken en de antwoorden die door de directie geformuleerd werden gepreciseerd worden.

De directie geeft binnen de maand een antwoord of preciseerd de datum waarop ze een antwoord zal geven.

[Opmerking: het antwoord kan positief of negatief zijn]

Artikel 22 - Spoedaanvraagprocedure

In verantwoorde spoedeisende gevallen kan een bestendig afgevaardigde vragen dat er een dringende vakbondsvergadering wordt gehouden. Dankzij een dagorde en een verslag van de vergadering kunnen de verzoeken en de antwoorden die door de directie geformuleerd werden gepreciseerd worden. Deze vergadering wordt, behalve in geval van overmacht, gehouden binnen een termijn van 7 kalenderdagen.

[Opmerking: de verantwoording van de spoedeisendheid moet worden overgemaakt bij de aanvraag töt paritaire vergadering]

Artikel 23 - Procédure voor de behandeling van niet-opgeloste verzoeken

Indien het verzoek niet binnen de opgelegde termijnen

délais impartis ou lorsqu'un accord n'aura pas été trouvé concernant les demandes introduites conformément aux articles 21 et 22, les organisations syndicales peuvent demander à leurs délégués permanents de traiter ce sujet avec la direction des ressources humaines et la direction concernée.

La direction concernée et la direction des ressources humaines s'engagent à fixer cette réunion endéans les 5 jours ouvrables.

Les délégués permanents peuvent également demander une audience en dernier recours auprès de la Direction Générale.

[Commentaire: cette procédure vise à permettre le traitement du problème au sein de la direction concernée tout en prévoyant une procédure d'appel au sein d'un échelon supérieur. Le délégué syndical veillera à respecter le bon niveau de hiérarchie dans ses demandes.]

Article 24 - Procédure de conciliation

Si la concertation sociale en entreprise, telle que décrite aux articles 21, 22 ou 23, n'a pas pu déboucher sur un accord, un délégué permanent administrateur ou la personne qu'il désigne, peut saisir le bureau de conciliation conformément à l'article 30.

Article 25 - Préavis de grève ou action collective

25.1 Les organisations syndicales s'engagent à ne pas déposer de préavis de grève (ou d'action collective) sans qu'il n'y ait eu recours préalablement aux mécanismes de concertation visés par l'article 21 ou 22 et 23 de la présente convention.

25.2 Le préavis de grève (ou d'action) est signé par un délégué permanent administrateur ou son suppléant désigné. Il est adressé par fax ou par courriel et par lettre recommandée à la poste ou remis en main propre contre décharge au Directeur Général. Une copie est transmise selon la même forme au Président du bureau de conciliation visé par l'article 27.

25.3 Le préavis de grève (ou d'action) respecte un délai minimum de 10 jours calendrier. Ce délai est calculé à partir du lendemain, soit du jour de l'envoi de la lettre recommandée, du courriel ou du fax, soit du jour de la remise en mains propres au Directeur Général. Le Bureau de conciliation se réunit impérativement dans le même délai afin de dégager une solution. Dans tous les cas, la grève ou action ne peut avoir lieu qu'après la

werd behandeld of indien er geen akkoord werd bereikt in verband met de overeenkomstig artikel 21 en 22 ingediende verzoeken, kunnen de vakbondsorganisaties aan hun bestendig afgevaardigden vragen om dit onderwerp te behandelen met de directie human resources en de betrokken directie.

De betrokken directie en de directie human resources verbinden zich ertoe deze vergadering binnen de 5 werkdagen te plannen.

De bestendig afgevaardigden kunnen in laatste instantie eveneens een audiëntie vragen bij de Algemene Directie.

[Opmerking: deze procedure beoogt de behandeling van het probleem binnen de betrokken directie maar voorziet wel een procedure voor beroep bij een hoger beleidsniveau. De vakbondsafgevaardigde zal erop taezien dat hij het goede hiërarchische niveau respecteert bij zijn verzoeken.

Artikel 24 - Verzoeningsprocedure

Als het sociaal overleg in de onderneming, zoals beschreven in artikel 21, 22 of 23, niet tót een akkoord heeft geleid, kan een bestuurder-bestendig afgevaardigde of de persoon die hij aanwijst het geval voorleggen aan het verzoeningsbureau conform artikel 30.

Artikel 25 - Aanzegging van de staking of collectieve actie

25.1 De vakbondsorganisaties verbinden zich ertoe geen stakingsaanzegging (of aanzegging van collectieve acties) in te dienen zonder eerst een beroep te doen op de overlegmechanismen die worden beoogd in artikel 21 of 22 en 23 van de onderhavige overeenkomst.

25.2 De stakingsaanzegging (of aanzegging van acties) wordt door een bestuurder-bestendig afgevaardigde of door zijn aangeduide plaatsvervanger ondertekend en per fax of e-mail en bij per post aangetekend schrijven verstuurd of tegen kwijting persoonlijk aan de directeur-generaal overhandigd. Onder dezelfde vorm wordt een kopie bezorgd aan de Voorzitter van het Verzoeningsbureau beoogd in artikel 27.

25.3 De stakingsaanzegging (of aanzegging van acties) gebeurt met inachtneming van een termijn van minimum 10 kalenderdagen. Deze termijn wordt berekend vanaf de dag na de verzending van het aangetekend schrijven, de e-mail of de fax of de dag na de persoonlijke overhandiging aan de directeur-generaal. Het Verzoeningsbureau moet binnen dezelfde termijn samenkomen om een oplossing te vinden. In alle geval

réunion du bureau de conciliation.

25.4 Pour permettre d'informer au mieux la clientèle, le préavis de grève (ou d'action) précise la date à laquelle la grève (ou l'action) sera menée ainsi que le(s) motif(s) qui est (sont) à la base de ce préavis.

25.5 En cas de préavis de grève ou d'action collective non limitée à la STIB, seuls les articles 25.3 et 25.4 sont d'application.

Article 26 - Action collective sans préavis

26.1 Certaines circonstances peuvent rendre compréhensibles un arrêt de travail sans que la procédure prévue à l'article 25 ne soit respectée pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

§1 Lors d'un fait qui relève du champ de compétence du Comité Paritaire de Sécurité :

- il s'agit d'une agression grave au sens du règlement d'ordre intérieur du comité paritaire de sécurité ;
- le comité s'est effectivement réuni selon la procédure d'urgence prévue dans son règlement d'ordre intérieur ;
- aucune action autre qu'un arrêt de travail n'a pu être avalisé(e) par le comité paritaire de sécurité.

[Commentaire : il s'agit d'une obligation de moyen, pas de résultat. Les parties s'engagent cependant à mettre tout en œuvre afin d'y réussir.]

Dans ce contexte, un arrêt de travail peut être admis pour autant qu'il :

- soit d'une durée limitée dans le temps ;
- soit d'une ampleur proportionnelle à l'événement qui l'a provoqué ;
- n'implique qu'un nombre limité de personnes directement concernées par cet événement ;
- que l'impact sur la clientèle soit limité à l'effet de sensibilisation recherché.

Dans le contexte décrit ci-avant, la continuité du service public est garantie uniquement pour permettre le retour des écoliers à leur domicile ou le déplacement des personnes handicapées pour des motifs impérieux.

[Commentaire: dans la mesure du possible, les organisations syndicales s'engagent à ce que les minibus et les services spéciaux assurent le transport des écoliers et des personnes handicapées pour les

kan de staking of de actie pas plaatsvinden na de vergadering van het verzoeningsbureau.

25.4 Om de klant zo goed mogelijk te kunnen informeren, preciseert de stakingsaanzegging (of aanzegging van acties) de datum waarop de staking (of actie) zal plaatsvinden alsook de reden(en) die aan de basis ligt (liggen) van deze aanzegging.

25.5 In geval van aanzegging van staking of collectieve actie die niet beperkt is tót de MIVB, zijn enkel de artikels 25.3 en 25.4 van toepassing.

Artikel 26 - Collectieve actie zonder aanzegging

26.1 Bepaalde omstandigheden kunnen een werkonderbreking begrijpelijk maken zonder dat de in artikel 25 voorziene procedure wordt nageleefd voor zover aan de volgende voorwaarden is voldaan:

§1 Bij een feit dat binnen het bevoegdheidsdomein van het Paritair Comité Veiligheid valt:

- het betreft een ernstig geval van agressie in de zin van het huishoudelijk règlement van het paritair comité veiligheid;
- het comité is effectief samengekomen volgens de spoedprocedure die is voorzien in zijn huishoudelijk règlement.
- geen enkele andere actie dan een werkonderbreking kon gesteund worden door het paritair comité veiligheid.

[Opmerking: het betreft een middelen- en geen resultatenverbintenis. Toch verbinden de partijen zich ertoe om alles in het werk te stellen om daarin te slagen.]

In deze context kan een werkonderbreking worden toegestaan voor zover:

- ze van beperkte duur is
- ze in verhouding staat tót de gebeurtenis die ze veroorzaakt heeft;
- slechts een beperkt aantal personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de gebeurtenis hieraan deelnemen;
- de gevolgen voor de klanten beperkt blijven tót het beoogde sensibiliseringseffect.

In de hiervoor beschreven context, is de continuïteit van de openbare dienst enkel gegarandeerd om de terugkeer naar huis voor de scholieren of de verplaatsing van gehandicapte personen om dringende redenen mogelijk te maken.

[Opmerking: in de mate van het mogelijke verbinden de vakbondsorganisaties zich ertoe dat de minibussen en het extravervoer het vervoer van scholieren en gehandicapte personen verzorgen om de in de vorige

raisons citées à l'alinéa précédent.]

§2 Lors d'un fait qui trouve sa cause dans un élément extérieur et imprévisible qui ne relève pas du champ de compétence du Comité paritaire de sécurité :

Un arrêt de travail peut être admis pour autant que les circonstances dans lesquelles l'arrêt de travail trouve sa cause répondent aux 5 critères suivants:

- 1° l'arrêt de travail doit trouver sa cause dans une réaction émotionnelle grave et immédiate du ou des travailleurs concernés ;
- 2° par son imprévisibilité, cet arrêt de travail ne peut être que le résultat d'un mouvement spontané non planifié ;
- 3° l'arrêt de travail doit être d'une durée et d'un champ d'action limités et proportionnel à la gravité de l'événement qui l'a provoqué ;
- 4° l'arrêt de travail ne peut impliquer qu'un nombre limité de membres du personnel, en principe directement concernés par l'événement à l'origine de l'action ;
- 5° l'arrêt de travail doit avoir sur la clientèle un effet limité.

[Commentaire : en cas de divergence sur l'application du présent paragraphe, le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire sera saisi, conformément à ses compétences, telles que définies à l'article 28.2 b ».

PARTIE IV - BUREAU DE CONCILIATION

Article 27 - Création et composition

27.1 Un Bureau de conciliation est créé au sein de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles Capitale.

27.2 Le Bureau de conciliation est composé des membres de la Sous Commission paritaire.

27.3 Il est présidé par le Président (ou le Vice-président) de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles Capitale.

27.4 Le secrétaire du Bureau de conciliation est le secrétaire de la Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles Capitale.

Article 28 - Réunion

28.1 Le Bureau de conciliation se réunit à la demande d'une (ou de plusieurs) organisation(s) syndicale(s), à la

alinéa genoemde redenen.]

§2 Bij een feit dat zijn oorsprong vindt in een extern en onvoorspelbaar élément dat niet binnen het bevoegdheidsdomein van het Paritair Comité Veiligheid valt:

Een werkonderbreking kan worden toegestaan voor zover de omstandigheden waarin de werkonderbreking zijn oorsprong vindt voldoen aan de volgende 5 voorwaarden:

- 1° de werkonderbreking moet zijn oorsprong vinden in een ernstige en onmiddellijke emotionele reactie van de betrokken werknemer(s);
- 2° door de onvoorzienbaarheid mag de werkonderbreking enkel het gevolg zijn van een ongeplande, spontané beweging;
- 3° de werkonderbreking moet, qua duur en actieveld, beperkt zijn en in verhouding staan tót de ernst van de aanleidinggevende gebeurtenis;
- 4° de werkonderbreking mag enkel een beperkt aantal personeelsleden betreffen dat in principe rechtstreeks betrokken is bij de gebeurtenis die aan de oorsprong ligt van de actie;
- 5° het effect van de werkonderbreking op de klanten moet beperkt blijven

[Opmerking: in geval van betwisting over de toepassing van deze paragraaf zal het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité, overeenkomstig haar bevoegdheden, zoals bepaald in artikel 28.2 b.]

DEELIV - VERZOENINGSBUREAU

Artikel 27 - Oprichting en samenstelling

27.1 Er werd een Verzoeningsbureau opgericht binnen het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

27.2 Het Verzoeningsbureau is samengesteld uit de leden van het Paritair Subcomité.

27.3 Het wordt voorgezeten door de Voorzitter (of de Vicevoorzitter) van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

27.4 De secretaris van het Verzoeningsbureau is de secretaris van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 28 - Vergadering

28.1 Het verzoeningsbureau komt samen op verzoek van een (of verschillende) vakbondsondsorganisatie(s), op

demande de l'employeur ou à l'initiative du Président.

28.2 Il se réunit pour les motifs suivants :

- a) lorsqu'une des parties manifeste l'intention de dénoncer une convention collective de travail;
- b) dans le cadre de l'application de la présente convention collective de travail
- c) avant le dépôt d'un préavis de grève ou d'action collective faisant suite à la concertation préalable telle qu'instaurée par les articles 21 à 25 de la présente convention.

28.3 La demande de réunion du Bureau de conciliation est formulée par écrit et adressée par fax, mail ou courrier recommandé au Président du Bureau de conciliation ainsi qu'aux autres parties.

Elle mentionne :

- un résumé des motifs du litige ou différend ;
- la demande éventuelle d'une réunion préliminaire.

Lorsque la demande de réunion du Bureau de conciliation émane d'une organisation syndicale, elle est impérativement introduite par un délégué permanent administrateur ou son suppléant désigné.

Article 29-Délai

Sauf si la partie qui demande la conciliation consent à un délai plus long, le Président du Bureau de Conciliation réunit celui-ci endéans un délai de 10 jours calendrier à dater de la réception, par le Président, de la demande de conciliation.

Article 30 • Convocation

30.1 Le Président du Bureau de conciliation convoque celui-ci en adressant une invitation écrite aux portes - paroles désignés de l'employeur et des organisations syndicales.

Cette convocation reprend les termes de la demande de réunion du Bureau de conciliation, la date et le lieu de la réunion. Il mentionne également la tenue éventuelle d'une réunion de conciliation préliminaire.

30.2 L'employeur (ou son représentant) et les organisations syndicales sont tenus de donner suite à la convocation qui leur est adressée par le Président du Bureau de conciliation.

verzoek van de werkgever of op initiatief van de Voorzitter.

28.2 Het komt samen om de volgende redenen:

- a) wanneer een van de partijen de wens uit om een collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen;
- b) in het kader van de toepassing van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst
- c) vóór de indiening van een stakingsaanzegging of een aanzegging van collectieve acties volgend op het voorafgaand overleg zoals ingesteld door artikel 21 tót 25 van de onderhavige overeenkomst.

28.3 Het verzoek tót vergadering van het Verzoeningsbureau wordt schriftelijk geformuleerd en via fax, e-mail of aangetekend schrijven bezorgd aan de Voorzitter van het Verzoeningsbureau en aan de andere partijen.

Het vermeldt:

- een samenvatting van de redenen voor het geschil;
- het eventuele verzoek tót een voorbereidende vergadering.

Wanneer het verzoek tót vergadering van het Verzoeningsbureau uitgaat van een vakbondsorganisatie, moet het worden ingediend door een bestuurder-bestendig afgevaardigde of zijn aangewezen plaatsvervanger.

Artikel 29 - Termijn

Behalve indien de partij die de verzoening aanvraagt instemt met een langere termijn, roept de Voorzitter van het Verzoeningsbureau dit bijeen binnen een termijn van 10 kalenderdagen te rekenen vanaf de ontvangst, door de Voorzitter, van de aanvraag tót verzoening.

Artikel 30 - Oproeping

30.1 De Voorzitter van het Verzoeningsbureau roept dit bijeen door een schriftelijke uitnodiging te sturen naar de aangewezen woordvoerders van de werkgever en de vakbondsorganisaties.

Deze oproeping bevat de formulering van het verzoek tót vergadering van het Verzoeningsbureau, de datum en de plaats van de vergadering. Het vermeldt eveneens de voorbereidende verzoeningsvergadering die eventueel zou plaatsvinden.

30.2 De werkgever (of zijn vertegenwoordiger) en de vakbondsorganisaties dienen gevolg te geven aan de oproeping die hen wordt toegestuurd door de Voorzitter van het Verzoeningsbureau.

Article 31 - Réunion préliminaire

Lorsque la partie qui a introduit la demande de réunion du Bureau de conciliation en a fait la demande expresse, une réunion préliminaire du Bureau de conciliation précède la réunion du Bureau de conciliation. Au cours de cette réunion, une délégation restreinte composée de deux délégués locaux par organisation syndicale est reçue au sein du Bureau de conciliation afin d'exposer les points de divergences et de faire un état de la situation.

Article 32 - Procès-verbal

A l'issue de la réunion du Bureau de conciliation, un procès-verbal est rédigé par le secrétaire du Bureau de conciliation. Ce procès-verbal est signé par l'ensemble des membres du Bureau. Le procès-verbal de conciliation reprend les termes de l'accord intervenu au sein du Bureau et les parties s'engagent à le respecter. Dans le cas contraire, un procès-verbal de carence constate l'échec des discussions. Ce procès-verbal de carence reprend les positions de chaque partie.

PARTIE V- DISPOSITIONS FINALES

Article 33 - Non respect des dispositions

La direction se réserve le droit d'appliquer les mesures reprises au règlement du travail vis-à-vis du collaborateur qui ne respecte pas la présente convention.

[Commentaires : par collaborateur, on entend aussi bien le délégué syndical que la ligne hiérarchique.]

Article 34 - Entrée en vigueur

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 6 avril 2009.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 35- Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale.

La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau

Artikel 31 - Voorbereidende vergadering

Wanneer de partij die een verzoek tót vergadering van het Verzoeningsbureau heeft ingediend daartoe uitdrukkelijk heeft verzocht, vindt er eerst een voorbereidende vergadering van het Verzoeningsbureau plaats. Tijdens deze vergadering wordt een beperkte delegatie, samengesteld uit twee plaatselijke afgevaardigden per vakbondsorganisatie, ontvangen in het verzoeningsbureau om de geschillenpunten uiteen te zetten en een balans op te maken van de situatie.

Artikel 32 -Verslag

Na de vergadering van het Verzoeningsbureau wordt een verslag opgesteld door de secretaris van het Verzoeningsbureau. Dit verslag wordt ondertekend door alle leden van het bureau. Het verzoeningsverslag bevat de formulering van het akkoord binnen het bureau en de partijen verbinden zich ertoe het na te leven. In het tegenovergestelde geval stelt een verslag van niet-bevinding de mislukking van de besprekingen vast. Het verslag van niet-bevinding bevat de standpunten van elke partij.

DEELV-EINDBEPALINGEN

Artikel 33 - Niet-naleving van de bepalingen

De directie behoudt zich het recht voor de maatregelen uit het arbeidsreglement toe te passen ten opzichte van de medewerker die de onderhavige overeenkomst niet naleeft.

[Opmerkingen: met medewerker wordt zowel de vakbondsafgevaardigde als de hiërarchische lijn bedoeld.]

Artikel 34 - Inwerkingtreding

De onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 6 april 2009.
Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Artikel 35- Opzegging

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst opzeggen mits een vooropzeg van 3 maanden betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij per post aangetekend schrijven.

De partij op wiens initiatief de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd moet de rede

texte.

daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

Article 36 - Enregistrement

La présente Convention Collective de Travail a* sera déposée au greffe du service des relations collectives du SPF emploi, travail et concertation sociale en vue de son enregistrement.

Artikel 36 - Registratie

De onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd op de griffie van dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

Faite à Bruxelles, le 6 avril 2009
en 6 exemplaires

Gedaan te Brussel, op 6 april 2009
In 6 exemplaren