

PARITAIR COMITÉ VOOR DE SOCIO-CULTURELE SECTOR

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1999.

Convention collective de travail du 31 mars 1999.

Statuut van de syndicale afvaardiging

Statut de la délégation syndicale

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

CHAPITRE Ier - CHAMP D'APPLICATION

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in organisaties van de socio-culturele sector die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector met uitzondering van de werknemers wier plaats van tewerkstelling buiten België is gelegen.

Article Ier.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs employés dans des organisations du secteur socio-culturel qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel à l'exception des travailleurs dont le lieu de travail est situé hors de Belgique.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel, ongeacht het type arbeidsovereenkomst, waaronder hij tewerkgesteld is.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin, quel que soit le type de contrat sous lequel il est engagé.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEGINSELEN

CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Artikel 2.

Onverminderd de beschikkingen van C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, gewijzigd door C.A.O. 5 bis van 30 juni 1977 en C.A.O. nr 5 ter van 21 december 1978, verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

Article 2.

Sans préjudice des dispositions de la CCT n°5 du 24 mai 1971 relative au statut des délégations syndicales, modifiée par la CCT n° 5 bis du 30 juin 1977 et de la CCT n°5 ter du 21 décembre 1978, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel, déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

NEERLEGGINGS-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTRATIE
2 t -04-1999 | 22 -06- 1999
N°

51.079/Co/329

Artikel 3.

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

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks noch onrechtstreeks te hinderen.

Artikel 4.

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hun te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe, 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.

Artikel 5.

De partijen verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- respectievelijk de hoofden van de ondernemingen en de syndicale afgevaardigden 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 ondernemingen ;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeids-overeenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving **ervante** verzekeren.

Article 3.

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 leur organisation dans l'entreprise.

Article 4.

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

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

Article 5.

Les parties s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- 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 les entreprises ;
- 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.

Artikel 6.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen en ervoor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden gekozen worden voor het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

HOOFDSTUK III - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 7.

Voor wat de syndicale afvaardiging betreft, hebben alleen de erkende werknemersorganisaties het recht kandidaten voor te dragen, hetzij door aanduiding hetzij na verkiezingen georganiseerd door de werknemersorganisaties.

Artikel 8 .

§1. Op vraag van minstens één representatieve werknemersorganisatie, middels aangetekend schrijven aan de werkgever en aan de andere representatieve vakbondsorganisaties, kan in elke onderneming een syndicale afvaardiging opgericht worden, voor zover :

- *de onderneming op de dag van de aanvraag ten minste 20 werknemers tewerkstelt,
- *en dat 50 pct van de werknemers hierom verzoekt.

De berekening van het aantal werknemers gebeurt op grond van het gemiddeld aantal werknemers die gedurende de twee trimesters, voorafgaand aan het trimester waarin de aanvraag is gesteld, in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Voor de berekening van het aantal bedoelde werknemers, worden alle werknemers in aanmerking genomen zoals vermeld in artikel

Article 6.

Les organisations de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, de faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

CHAPITRE III - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 7.

En ce qui concerne la délégation syndicale, seules les organisations syndicales reconnues sont habilitées à présenter des candidats, soit en les désignant, soit en procédant à des élections.

Article 8.

§1. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque institution à la demande d'au moins une organisation syndicale représentative, par lettre recommandée à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives, pour autant que :

- *l'entreprise compte au jour de la demande au moins 20 travailleurs occupés,
- *et que 50 p.c. de travailleurs en fassent la demande.

Le calcul du nombre de travailleurs se fait sur base du nombre moyen de travailleurs qui, pendant les deux trimestres antérieurs au trimestre durant lequel la demande a été posée, sont employés dans l'entreprise.

Pour le calcul du nombre de ces travailleurs, on prend en compte tous les travailleurs comme cité dans l'article 1, à l'exception des

1, met uitzondering van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur die geen 6 maanden anciënniteit tellen op de dag van de aanvraag tot oprichting.

Elke werkgever is verplicht, op eenvoudige schriftelijke aanvraag van een representatieve vakbondsorganisatie, zijn aantallen inzake tewerkstelling schriftelijk mede te delen, ook al werd er nog geen enkele aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging gesteld.

§2. Vanaf de verzending van het aangetekend schrijven waarvan sprake in § 1, binnen een termijn van 14 kalenderdagen, kan de werkgever, bij aangetekend schrijven gericht aan de aanvragende werknemersorganisatie(s), vragen om de tweede voorwaarde na te gaan. Indien de werkgever dit nazicht niet gevraagd heeft binnen de voorziene termijn, dan wordt deze voorwaarde beschouwd als zijnde vervuld.

De werkgever zal de namen en de adressen van alle werknemers van de onderneming aan de vragende organisaties schriftelijk moeten overmaken. Voor bewijs en op vraag van de werkgever zal aan de voorzitter van het Paritair Comité, een lijst met handtekeningen overhandigd worden.

§3. De werknemersorganisaties die niet aan de oorsprong hebben gelegen van de aanvraag, beschikken over een termijn van 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de verzending van het aangetekend schrijven voorzien in § 1 om de werkgever en de werknemersorganisatie(s) die de brief hebben verzonden, te laten weten dat zij aanspraak maken op ten minste één mandaat.

De werknemersorganisaties stellen zich onderling akkoord over de verdeling en de aanduiding van de afgevaardigden met inachtneming van de in artikel 11 bepaalde grenzen. Zij kunnen hiertoe eventueel beroep doen op de voorzitter van het Paritair Comité.

travailleurs avec un contrat de travail d'une durée déterminée qui n'ont pas 6 mois d'ancienneté au jour de la demande de l'installation.

Chaque employeur est obligé, sur simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative, de communiquer par écrit ses effectifs en matière d'emploi, même si aucune demande d'installation d'une délégation syndicale n'a été introduite.

§2. A dater de l'envoi de la lettre recommandée mentionnée au § 1, dans un délai de 14 jours calendrier, l'employeur peut demander, par lettre recommandée à l'(aux) organisation(s) syndicale(s) demanderesse(s), à vérifier la seconde condition. Si l'employeur n'a pas demandé cette vérification dans les délais prévus, la condition est considérée comme remplie.

L'employeur devra communiquer par écrit les noms et les adresses de tous les travailleurs de l'entreprise aux organisations demanderesses. Pour preuve et à la demande de l'employeur, il sera remis au président de la Commission Paritaire une liste avec les signatures.

§3. Les organisations syndicales qui n'ont pas été à l'origine de la demande, disposent d'un délai de 14 jours calendrier à dater de l'envoi de la lettre recommandée prévue au §1 pour informer l'employeur et P(les) organisation(s) syndicale(s) dont émane la lettre, qu'elles prétendent à au moins un mandat.

Les organisations syndicales se mettent d'accord sur la répartition et la désignation des délégués tout en respectant les limites définies à l'article 11. Elles peuvent à cet effet éventuellement faire appel au président de la Commission paritaire.

Artikel 9.

Partijen bevelen de instellingen met minder dan 20 werknemers aan, om op vrijwillige basis, syndicaal overleg te organiseren. Hierbij kan gezocht worden naar aangepaste vormen en modaliteiten.

Artikel 10.

§ 1. De syndicale afvaardiging wordt opgericht - ofwel op de dag dat de werkgever zijn schriftelijk akkoord heeft gegeven; - ofwel, bij gebrek aan reactie van de werkgever op het aangetekend schrijven zoals bedoeld in art. 8 §2, bij het verstrijken van de reactietermijn van 14 kalenderdagen; - ofwel, op de dag van het positief antwoord van de Voorzitter van het Paritair Comité, op de telling zoals bedoeld in art 8 §2.

§2. De samenstelling van de syndicale afvaardiging wordt bij de werkgever betekend bij aangetekend schrijven, uitgaande van de betrokken werknemersorganisatie(s), waarbij ten minste één afgevaardigde wordt aangeduid.

De mandaat van de syndicale afvaardiging neemt een aanvang op de datum van de verzending van dit aangetekend schrijven.

Artikel 11.

De syndicale afvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald :

- van 20 tot 34 werknemers : 2 effectieven;
- van 35 tot 49 werknemers: 2 effectieven en 1 plaatsvervanger;
- van 50 tot 99 werknemers : 3 effectieven en 3 plaatsvervangers;
- 100 en meer werknemers : 4 effectieven en 4 plaatsvervangers.

Bij het verstrijken van de mandaten van de syndicale afgevaardigden kan de werkgever, op basis van de daling inzake het personeelsvolume en de bepalingen van dit artikel, de vernieuwing van één of meerdere mandaten weigeren.

Bij het verstrijken van de mandaten van de

Article 9

Les parties recommandent aux institutions de moins de 20 travailleurs d'organiser la concertation syndicale sur base volontaire. Pour ce faire, des formes et des modalités adaptées peuvent être cherchées.

Article 10

§ 1. La délégation syndicale est instaurée - ou bien le jour où l'employeur a marqué son accord par écrit; - ou, faute de réaction de l'employeur au recommandé telle que prévu à l'article 8 §2, après l'expiration de la période de réaction des 14 jours calendrier; - ou bien, le jour de la réponse positive du président de la Commission paritaire sur le calcul comme prévu à l'article 8 §2.

§2. La composition de la délégation syndicale est signifiée à l'employeur par lettre recommandée, émanant de l'(des) organisation(s) concernée(s), désignant au moins un délégué.

Le mandat de la délégation syndicale débute le jour de l'envoi de ce recommandé.

Article 11

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, dont le nombre est déterminé comme suit:

- de 20 à 34 travailleurs : 2 effectifs;
- de 35 à 49 travailleurs : 2 effectifs et 1 suppléant;
- de 50 à 99 travailleurs : 3 effectifs et 3 suppléants;
- 100 travailleurs et plus : 4 effectifs et 4 suppléants.

A l'échéance des mandats des délégués syndicaux, l'employeur peut, sur base d'une diminution du volume du personnel et des dispositions de cet article, refuser le renouvellement d'un ou de plusieurs mandats.

A l'échéance des mandats des délégués

syndicale afgevaardigden kan (kunnen) de **werknemersorganisatie(s)**, op basis van de stijging van het personeelsvolume en de bepalingen van dit **artikel**, een toename vragen van het aantal afgevaardigden.

Artikel 12.

Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde, effectief of **plaatsvervangend**, niet is ingevuld of een einde neemt om welke reden dan ook, heeft de betrokken werknemersorganisatie het recht om in zijn aanstelling of in zijn **vervanging** te voorzien. De nieuwe afgevaardigde of de **vervanger** voleindigt het mandaat.

Artikel 13.

Om als afgevaardigde te mogen **fungeren**, moeten de personeelsleden aan de volgende **voorwaarden** voldoen aan de aanvang van hun mandaat :

1. ten minste 6 maanden anciënniteit bezitten in de onderneming en niet in een proefperiode zijn;
2. niet in opzegperiode zijn;
3. de **pensioenleeftijd** niet bereikt hebben;
4. geen **deel** uitmaken van het leidinggevend personeel of van de Raad van beheer van de onderneming.

Artikel 14.

Het plaatsvervangend lid wordt geroepen om te zetelen in vervanging van een **effectief**:

- a) wanneer het effectief lid **belet** is om aan de **vergadering** deel te nemen ;
- b) wanneer het mandaat van het effectief lid ten einde **loopt** in uitvoering van artikel 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. In dit **geval** voleindigt het plaatsvervangend lid het mandaat van het effectief lid dat hij **vervangt**.

Artikel 15.

Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde :

1. bij het verstrijken van de **termijn** ;
2. ingevolge **schriftelijke** ontslagneming door de werknemersorganisatie aan de werkgever betekend ;
3. in geval de afgevaardigde ophoudt tot het

syndicaux, l'(les) organisation(s) syndicale(s) peut (peuvent), sur base d'une augmentation du volume de personnel et des dispositions de cet article, demander un accroissement du nombre de délégués.

Article 12

Si le mandat d'un délégué syndical, effectif ou suppléant, n'a pas été rempli ou a pris **fin** pour quel que motif que ce soit, l'organisation syndicale concernée a le droit de pourvoir à sa désignation ou à son remplacement. Le nouveau délégué ou le remplaçant termine le mandat.

Article 13

Pour pouvoir faire fonction de délégué, les membres du personnel doivent satisfaire aux conditions suivantes au début de leur mandat:

1. avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement et ne pas se trouver en période d'essai;
2. ne pas se trouver en période de préavis ;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
4. ne pas faire partie du personnel de direction ou du Conseil d'administration de l'entreprise.

Article 14.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement de l'**effectif** :

- a) lorsque le membre effectif est empêché de participer à la réunion,
- b) lorsque le mandat du membre effectif touche à sa fin en exécution de l'article 15 de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, le membre suppléant termine le mandat du membre effectif qu'il **remplace**.

Article 15.

Le mandat du délégué prend fin :

- 1 à l'expiration de son terme;
2. suite à la démission écrite notifiée par l'organisation de travailleurs à l'employeur;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du

- personeel te behoren ,
4. in geval hij in de onderneming met een leidinggevende functie wordt belast of lid wordt van de Raad van beheer ;
 5. in geval van overlijden ;
 6. in geval van terugtrekking van het mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

Artikel 16.

Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is vernieuwbaar.

De werkgever verwittigt de syndicale organisaties die een afgevaardigde hebben aangeduid per aangetekend schrijven. In dit geval, zo de werknemersorganisaties niet overgaan tot de vernieuwde aanstelling overeenkomstig de procedure voorzien in artikel 10 vóór het verstrijken van de mandaten, nemen de mandaten een einde bij het verstrijken ervan.

Indien de werkgever niet overgaat tot deze melding binnen de gestelde termijn, dan worden de mandaten stilzwijgend vernieuwd.

HOOFDSTUK IV - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 18.

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger ten laatste binnen de 8 dagen 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.

Artikel 19.

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

- personnel;
4. dès que le délégué est chargé d'une fonction de direction ou devient membre du Conseil d'administration;
 5. en cas de décès;
 6. en cas de retrait du mandat par l'organisation de travailleurs dont le délégué est membre.

Article 16.

La durée du mandat de délégué syndical est de 4 ans et il est renouvelable.

L'employeur prévient par lettre recommandée les organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical. Dans ce cas, si les organisations syndicales ne procèdent pas à de nouvelles désignations conformément à la procédure prévue à l'article 10 avant l'échéance des mandats, les mandats prennent fin à l'échéance.

Si l'employeur ne procède pas à cette communication dans le délai prévu, les mandats sont reconduits tacitement.

CHAPITRE IV - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 18

La délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise ou par son représentant, au plus tard endéans les 8 jours, 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.

Article 19

Chaque plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé qui est assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Artikel 20.

Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden, mag de syndicale afvaardiging zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties; zij brengt voorafgaandelijk de werkgever hiervan op de hoogte.

In dezelfde omstandigheden, kan de werkgever zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie; hij brengt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging hiervan op de hoogte.

Indien geen oplossing gevonden wordt, kan de directie of de syndicale afvaardiging de verzoeningsprocedure starten zoals bepaald in het huishoudelijk règlement van het paritair comité voor de socio-culturele sector.

Een stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk en na uitputting van de verschillende overleg- en bemiddelings-procedures beschreven in dit artikel, ingediend worden. Hij moet ten minste 14 kalenderdagen voor de aangekondigde actie gegeven worden.

Artikel 21.

De tussen de syndicale afvaardiging en de werkgever gesloten schriftelijke overeenkomsten, zullen door de werkgever van de onderneming ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de onderneming, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

HOOFDSTUK V - WERKING

Artikel 22.

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek, bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Artikel 23.

De uren besteed aan de vergaderingen van de syndicale afvaardiging met de werkgever, worden beschouwd als normale arbeidsuren voor het personeel, zowel voor wat de

Article 20

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent pas à un accord, la délégation syndicale peut se faire assister, au cours des réunions de concertation, par les représentants de ses organisations syndicales; elle met préalablement au courant l'employeur.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut se faire assister, au cours de réunions de concertation, par les représentants de son organisation patronale; il met préalablement au courant la délégation syndicale.

Si aucune solution ne peut être trouvée, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation, prévue par le règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire du secteur socio-culturel.

Un préavis de grève ne peut être déposé que par écrit et après que les différentes procédures de concertation et de conciliation décrites dans cet article aient été épuisées. Il doit précéder d'au moins 14 jours calendrier la date de l'action annoncée.

Article 21.

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s agit de cas individuels.

CHAPITRE V - FONCTIONNEMENT

Article 22.

Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec l'objectivité nécessaire.

Article 23.

Les heures consacrées aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur, sont considérées comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi bien pour le

ay

berekening van de arbeidstijd betreft als wat de betaling van het loon aangaat. Hieraan wordt een krediet van 2 uren per maand toegevoegd voor de voorbereiding van deze vergaderingen, onder dezelfde voorwaarden. De syndicale afgevaardigde verwittigt zijn hiërarchische overste vóór zijn deelneming aan een voorbereiding van vergadering.

Artikel 24.

De syndicale afvaardiging beschikt daarenboven over 7 dagen per jaar en par aangeduide effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde voor de deelname aan sectorale of intersectorale syndicale activiteiten. Bovendien beschikt elke aangeduide syndicale afgevaardigde afvaardiging over 8 dagen over een periode van 4 jaar, voor syndicale vorming

De syndicale afgevaardigde is er toe gehouden zijn hiërarchische overste vooraf te verwittigen van zijn deelname aan een syndicale activiteit zoals beschreven in dit artikel. In geval van meningsverschil stelt de werkgever schriftelijk de betrokken syndicale organisatie, hiervan in kennis met vermelding van zijn motivatie.

Artikel 25

Er wordt overeengekomen dat, zonder dat het globaal aantal uren toegekend aan de syndicale afvaardiging door de huidige CAO op grond van het aantal ingevulde mandaten wordt overschreden, een afgevaardigde een aantal uren mag cumuleren met de tijd die hem is toegewezen op grond van zijn mandaat voor de uitoefening van de syndicale opdrachten. Deze cumul is beperkt tot drie maal het aantal uren voor zijn mandaat.

Over de modaliteiten van verdeling van het aantal uren kan in de instelling worden onderhandeld.

Artikel 26.

De syndicale afvaardiging kan, na kennisgeving aan de werkgever, overgaan tot alle schriftelijke en mondelinge mededelingen ten nutte van het personeel. Deze mededelingen dienen van syndicale of professionele aard te zijn.

calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire. A cela s'ajoute un crédit de 2 heures par mois pour la préparation de ces réunions suivant les mêmes conditions. Le délégué prévient son supérieur hiérarchique avant sa participation à une préparation de réunion.

Article 24.

La délégation syndicale dispose en plus de 7 jours par an et par délégué désigné, effectif ou suppléant, pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles.

En outre, chaque délégué désigné dispose de 8 jours sur quatre ans pour la formation syndicale.

Le délégué est tenu de prévenir son supérieur hiérarchique avant sa participation à une activité syndicale telle que décrite dans cet article. En cas de désaccord, l'employeur le signifie par écrit en le motivant à l'organisation syndicale concernée.

Article 25.

Il est convenu que, sans déroger au nombre d'heures global qui est accordé par la présente CCT sur base du nombre de mandats occupés à la délégation syndicale, un délégué peut cumuler un nombre d'heures avec le temps qui lui a été accordé sur base de son mandat pour l'exercice des tâches syndicales. Ce cumul est limité à trois fois le volume du nombre d'heures de son mandat.

Les modalités de répartition du volume du nombre d'heures peuvent être négociées dans l'institution.

Article 26

La délégation syndicale peut, après avoir informé l'employeur, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Met akkoord van de werkgever, kunnen op de arbeidsplaats en gedurende de **werkuren**, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.

Avec l'accord de l'employeur, des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur le lieu de travail et durant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

HOOFDSTUK VI - STATUUT VAN VAKBONDSAFGEVAARDIGDE

CHAPITRE VI - STATUT DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Artikel 27.

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

Article 27.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantage 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.

Artikel 28.

§1. De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

Article 28.

§1. Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

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

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

De syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij niet akkoord gaat met de redenen van de voorgenomen afdanking. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. De betrokken syndicale organisatie en de werkgever zijn verplicht allés in het werk te stellen om het geschil op te lossen op het vlak van de onderneming.

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'organisation syndicale concernée et l'employeur ont l'obligation de tout mettre en oeuvre pour résoudre la contestation au niveau de l'entreprise.

§3. Indien op het niveau van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt dit geschil overgemaakt aan het Paritair Comité van de socio-culturele sector. Bij gebrek aan unaniem akkoord in het verzoeningsbureau van het paritair comité binnen de 30 dagen, kan de werkgever het geschil voorleggen aan de arbeidsrechtbank.

§3. Si, au niveau de l'entreprise, aucun accord ne peut être obtenu, ce litige est transmis à la Commission paritaire du secteur socio-culturel. Faute d'un accord unanime au bureau de conciliation de la commission paritaire endéans les 30 jours, l'employeur a le droit d'introduire le litige auprès du Tribunal de travail.

§4. Tijdens hogervermelde periode kan de afgevaardigde niet ontslagen worden.

§4. Au cours de la période mentionnée ci-dessus, le délégué ne peut être licencié.

Artikel 29.

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging de syndicale organisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht per aangetekend schrijven.

Article 29.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a nommé doivent en être informée immédiatement par lettre recommandée.

Artikel 30.

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

Article 30.

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

- 1) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemde artikelen 28 en 29 bepaalde procedure na te leven ;
- 2) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepalingen van art. 28 § 1, door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend ;
- 3) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard ;
- 4) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 28 et 29 ci-dessus;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 28 § 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le tribunal du travail;
- 3) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4) si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciements, prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

HOOFDSTUK VII OVERGANGSBEPALINGEN EN GELDIGHEIDSDUUR VAN DEZE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 31.

De syndicale afvaardiging die reeds zijn opgericht blijven onverkort bestaan, maar de erkende werknemersorganisaties en de syndicale afgevaardigden kunnen zich vanaf de ondertekening van onderhavige overeenkomst beroepen op de gunstiger voorwaarden van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 32.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 1999.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue dans la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

CHAPITRE VII DISPOSITIONS DE TRANSITION ET DURÉE DE VALIDITÉ DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 31.

Les délégations syndicales qui sont déjà constituées sont maintenues telles quelles, mais les organisations syndicales reconnues et les délégués syndicaux peuvent faire appel, à partir de la signature de la présente convention, aux conditions plus avantageuses de la présente convention collective de travail.

Article 32

La convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} mai 1999.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant une période de préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.