

Une convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales dans les compagnies aériennes autres que la s.a. SABENA a été conclue le 24 octobre 1975 au sein de la Commission paritaire de l'aviation commerciale (A.R. 20 avril 1976 - M.B. 22 septembre 1976).

Nous vous donnons, ci-après, le texte intégral de cette C.C.T.

Chapitre I^{er} - Dispositions générales

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'aviation commerciale à l'exclusion de la S.A. Sabena, ainsi qu'à leurs travailleurs.

Article 2

Les chefs d'entreprises reconnaissent à leur personnel syndiqué au sein d'une des organisations syndicales signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention et s'engagent à ne pas entraver le bon fonctionnement de celle-ci.

Article 3

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

Article 4

Les délégués syndicaux du personnel doivent en toutes circonstances :

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

Article 5

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

Chapitre II - Compétence

Article 6

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

Article 7

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends à caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 8

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions de caractère général repris dans les contrats de louage de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 9

Le chef d'entreprise ou son représentant reçoit la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les quinze jours suivant l'introduction de la demande.

Audience lui est accordée à l'occasion de tout litige concernant :

a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;

b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives de travail et des contrats individuels de louage de travail et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux de rémunération et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives de travail en vigueur;

c) les relations de travail.

Article 10

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

Chapitre III - Composition de la délégation syndicale

Article 11

À la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires de la présente convention collective de travail une délégation syndicale est instituée.

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

Article 12

La demande de création d'une délégation syndicale doit être faite par écrit au chef d'entreprise par au moins une des organisations syndicales qui déclare représenter au moins 50 p.c. de travailleurs syndiqués dans l'entreprise, ou par deux des trois organisations syndicales représentatives.

L'organisation syndicale demanderesse en informe au préalable les autres organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire.

Dans cette lettre, les organisations syndicales citées ci-devant doivent se référer aux dispositions de la présente convention collective de travail sur le statut des délégations syndicales.

Article 13

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

Article 14

Le nombre de délégués syndicaux effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre de travailleurs dans l'entreprise :

- *de 20 à 50 travailleurs : 3 délégués;*
- *de 51 à 75 travailleurs : 6 délégués;*
- *plus de 75 travailleurs : 9 délégués.*

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

Article 15

Dans le calcul des effectifs cités à l'article 14, il n'est pas tenu compte des travailleurs étrangers détachés à un siège d'exploitation établi en Belgique et dont le contrat de louage de travail est régi par la législation du pays d'origine.

En cas de contestation, il est fait appel au président de la Commission paritaire de l'aviation commerciale.

Chapitre IV - Désignation des délégués syndicaux

Article 16

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué syndical effectif ou suppléant, les membres du personnel doivent répondre aux conditions suivantes :

1. être de nationalité belge, ressortissant de la Communauté économique européenne ou titulaire d'un permis de travail.

Sont cependant exclus les travailleurs étrangers détachés à un siège d'exploitation établi en Belgique et dont le contrat de louage de service est régi par la législation du pays d'origine;

Commentaire : La Communauté économique européenne est devenu l'Union européenne.

2. être âgé de 21 ans accomplis;

3. avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;

4. ne pas être en période de préavis au moment de la désignation;

5. être affilié à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail.

Article 17

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

Article 18

Les organisations syndicales parties à la présente convention collective de travail se mettent d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire de l'aviation commerciale, pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chaque entreprise intéressée.

Elle communiquent au chef d'entreprise la liste des délégués syndicaux effectifs et suppléants proposés au plus tard dans les trente jours qui suivent la demande prévue à l'article 12.

Article 19

Les délégués syndicaux suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un délégué effectif :

1° en cas d'un empêchement de ce délégué résultant d'une suspension légale de son contrat de louage de travail;

2° lorsque le délégué effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 16 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 23.

Article 20

Chaque organisation syndicale pourvoit en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viennent à cesser leurs fonctions. Ce remplacement se fait conformément aux dispositions définies aux articles 16 à 19.

Article 21

Le chef d'entreprise peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux à la désignation ou au maintien d'un délégué.

Dans le premier cas, le chef d'entreprise fait connaître aux organisations syndicales en cause ses motifs d'opposition dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 18, alinéa 2.

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

Article 22

Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et il est renouvelable.

Article 23

Le mandat du délégué syndical prend fin :

a) à son expiration normale;

b) lorsque le délégué démissionne. Cette démission doit être signifiée par écrit au chef d'entreprise;

c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;

d) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation.

Dans ce cas, le syndicat avertit l'employeur par une lettre recommandée à la poste et désigne le suppléant s'il y a lieu.

Chapitre V - Statut des délégués syndicaux

Article 24

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

Article 25

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

Le chef d'entreprise qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée à la poste produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

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

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

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

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par le chef d'entreprise pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 26

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

Article 27

Une indemnité forfaitaire est due par le chef d'entreprise dans les cas suivants :

1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 25;

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 25, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3° s'il a licencié le délégué syndical pour motif grave et que le tribunal a déclaré le licenciement non fondé;

4° si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué syndical un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an sans préjudice de l'application des lois relatives au contrat de travail et d'emploi.

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

Article 28

Le délégué syndical sous préavis conserve, pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant des lois sur le contrat de travail et d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention collective de travail.

Si les circonstances le justifient, le chef d'entreprise peut invoquer les dispositions de l'article 21.

Chapitre VI - Fonctionnement de la délégation syndicale

Article 29

La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités par le chef d'entreprise ou son délégué.

Article 30

La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec le chef d'entreprise pendant les heures normales de travail.

Article 31

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec le chef d'entreprise est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.

Article 32

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec le chef d'entreprise et rémunérés comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut.

En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable le chef d'entreprise et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Article 33

La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec le chef d'entreprise, se réunir à l'intérieur d'un local de l'entreprise moyennant l'accord préalable du chef d'entreprise. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 32, alinéa 1er.

Article 34

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Sur demande motivée à introduire par la délégation syndicale avec un préavis de 48 heures et moyennant l'accord du chef d'entreprise, des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Le chef d'entreprise ne peut arbitrairement refuser cet accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Chapitre VII - Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Article 35

La délégation syndicale peut, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, article 4, 5, 6, 7 et 11, de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 12 septembre 1972.

Chapitre VIII - Règlement d'un différent

Article 36

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

Article 37

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

Article 38

Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'aviation commerciale.

Article 39

Tout recours au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire de l'aviation commerciale.

Article 40

Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le bureau de conciliation se soit prononcé.

Article 41

Le préavis de grève doit avoir une durée d'au moins sept jours et commence à courir le jour suivant la notification.

Chapitre IX - Validité et divers**Article 42**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans. Elle est renouvelée par tacite reconduction pour un nouveau terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions suivantes.

Article 43

Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 42, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires. Le préavis est adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la Commission paritaire de l'aviation commerciale.

Article 44

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

Article 45

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

Article 46

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par un comité restreint de la Commission paritaire de l'aviation commerciale qui fait rapport à cette dernière commission.

Article 47

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa publication au "Moniteur belge".

In het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart werd op 24 oktober 1975 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen in de luchtvaartmaatschappijen andere dan de N.V. SABENA (KB 20 april 1976 - BS 22 september 1976).

Wij geven u hierna de integrale tekst van deze cao.

HOOFDSTUK I - Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart met uitzondering van de nv SABENA, alsmede op hun werknemers.

Artikel 2

De ondernemingshoofden erkennen dat hun personeel, aangesloten bij één van de ondertekenende vakverenigingen, het recht heeft zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld en verbinden zich ertoe de goede werking ervan niet te belemmeren.

Artikel 3

De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de vakbondsafvaardiging te ontvangen, generlei druk op het personeel uit te oefenen om het te beletten bij een vakvereniging aan te sluiten, alsmede aan de ongeorganiseerde werknemers geen andere voorrechten toe te kennen dan aan de georganiseerde werknemers.

Artikel 4

De vakbondsafgevaardigden van het personeel moeten in alle omstandigheden:

- a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;*
- b) elke tekortkoming in de naleving van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen, de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook van de arbeidstucht en van het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;*
- c) het optreden van de directie van de onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende rangen niet bemoeilijken.*

Artikel 5

De ondertekenende vakverenigingen gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging in acht te nemen en te zorgen dat hun leden uit hun vakbondspropaganda alle methoden weren, welke niet overeenstemmen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen of met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II - Bevoegdheid

Artikel 6

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve

aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 7

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van gelijk welke geschillen of betwistingen van individuele aard welke langs deze weg niet konden worden opgelost.

Artikel 8

Teneinde de in de artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging vooraf door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard.

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

Artikel 9

Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangt de vakbondsafvaardiging zo spoedig mogelijk, ten laatste binnen vijftien dagen na het indienen van het verzoek.

Gehoor wordt verleend naar aanleiding van gelijk welk geschil aangaande:

a) de inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;

b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten en inzonderheid de toepassing op het georganiseerd personeel in de onderneming, van de loonbedragen en van de regelen inzake classificatie krachtens de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;

c) de arbeidsverhoudingen.

Artikel 10

De vakbondsafvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden in de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden welke op andere niveaus zijn gesloten.

HOOFDSTUK III - Samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Artikel 11

Op verzoek van één of meer organisaties welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, wordt een vakbondsafvaardiging opgericht.

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

Artikel 12

Het verzoek om oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt schriftelijk bij het ondernemingshoofd ingediend door tenminste één van de vakverenigingen, welke verklaart dat zij in de onderneming tenminste 50 % georganiseerde werknemers vertegenwoordigt, of door twee van de drie representatieve vakverenigingen.

De aanvragende vakvereniging verwittigt daarvan vooraf de overige in het Paritair Comité vertegenwoordigde vakverenigingen.

In deze brief moeten de bedoelde vakverenigingen verwijzen naar de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen.

Artikel 13

De vakbondsafvaardiging bestaat uit gewone en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden. Er zijn zoveel plaatsvervangende als gewone afgevaardigden. Deze afgevaardigden kunnen één onder hen tot afvaardigingsvoorzitter aanwijzen.

Artikel 14

Het aantal gewone vakbondsafgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal werknemers in de onderneming:

- *van 20 tot 50 werknemers: 3 afgevaardigden;*
- *van 51 tot 75 werknemers: 6 afgevaardigden;*
- *meer dan 75 werknemers: 9 afgevaardigden.*

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

Artikel 15

Bij de berekening van de in artikel 14 bepaalde personeelssterkte, wordt geen rekening gehouden met de vreemde werknemers die afhangen van een in België gevestigde bedrijfszetel en waarvan de arbeidsovereenkomst door de wetgeving van het land van herkomst wordt geregeld.

In geval van betwisting wordt een beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart.

HOOFDSTUK IV - Aanwijzing van de vakbondsafgevaardigden

Artikel 16

Om de functie van gewone of plaatsvervangende afgevaardigde te mogen uitoefenen, moeten de personeelsleden aan de volgende vereisten voldoen:

1. *Belg, onderdaan van de Europese Economische Gemeenschap of houder zijn van een arbeidsvergunning.*

De vreemde werknemers die gedetacheerd zijn naar een in België gevestigde bedrijfszetel en waarvan de arbeidsovereenkomst door de wetgeving van het land van herkomst wordt geregeld, worden evenwel uitgesloten;

Commentaar: nu verstaat men onder Europese Economische Gemeenschap de Europese Unie.

2. ten volle 21 jaar oud zijn;

3. niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;

4. niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanwijzing;

5. lid zijn van één van de vakverenigingen welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Artikel 17

De vakbondsafgevaardigden worden aangewezen uit hoofde van het gezag dat van hen moet uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak en wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Artikel 18

De vakverenigingen welke als partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst optreden, gaan onderling akkoord en doen daartoe eventueel een beroep op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart, om de gewone en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden voor te dragen in verhouding tot het aantal aangeslotenen in elke betrokken onderneming.

Zij leggen aan het ondernemingshoofd, ten laatste dertig dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 12, de lijst voor van de gewone en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden die worden voorgedragen.

Artikel 19

De plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden zetelen in de plaats van een gewoon afgevaardigde:

1° ingeval deze afgevaardigde is verhinderd ten gevolge van een wettelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomst;

2° wanneer de gewone afgevaardigde overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 16 niet meer vervult of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen bij toepassing van artikel 23.

Artikel 20

Elke vakvereniging zorgt tijdig voor de vervanging van deze onder haar afgevaardigden die hun functie neerleggen. Deze vervanging geschiedt overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 16 tot 19.

Artikel 21

Het ondernemingshoofd kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde verzetten. Het ondernemingshoofd deelt in het eerste geval de betrokken vakvereniging de redenen van zijn verzet mee, binnen vijftien werkdagen na de mededeling van de in artikel 18, 2e lid, bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart voorgelegd, dat de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, aanhoort en het geschil beslecht.

Artikel 22

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigden duurt vier jaar en kan worden vernieuwd.

Artikel 23

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde neemt een einde:

- a) wanneer de termijn ervan verstrijkt;*
- b) wanneer de afgevaardigde ontslag neemt. Dit ontslag moet schriftelijk ter kennis van het ondernemingshoofd worden gebracht;*
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;*
- d) wanneer de afgevaardigde niet meer deel uitmaakt van de vakvereniging waarvan hij lid was bij zijn aanwijzing.*

In dat geval, verwittigt de vakvereniging de werkgever bij een ter post aangetekende brief en wijst zo nodig de plaatsvervanger aan.

HOOFDSTUK V - Statuut van de vakbondsafgevaardigden

Artikel 24

De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie van werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 25

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

Het ondernemingshoofd dat voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, behalve wegens dringende reden, te ontslaan, verwittigt vooraf de vakbondsafvaardiging evenals de vakvereniging welke deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging gebeurt bij een ter post aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde dag na de datum van verzending ervan.

De betrokken vakvereniging beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij een ter post aangetekende brief; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop de door het ondernemingshoofd toegezonden brief uitwerking heeft.

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

Indien de vakvereniging weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart voor te leggen: de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door het ondernemingshoofd worden aangevoerd om het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 26

In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de vakbondsafvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 27

Een forfaitaire vergoeding is door het ondernemingshoofd verschuldigd in navolgende gevallen:

1° bij ontslag van een vakbondsafgevaardigde, zonder de in artikel 25 bepaalde procedure na te leven;

2° indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, ten opzichte van de bepaling van artikel 25, 1e lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank, niet wordt erkend;

3° bij ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden en zo de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4° indien de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens een ernstige tekortkoming van het ondernemingshoofd welke voor de vakbondsafgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de wetten op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en voor bedienden.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, §7, van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, §7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Artikel 28

De opgezegde vakbondsafgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten welke uit de wet op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en voor bedienden voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Wanneer de omstandigheden het rechtvaardigen, kan het ondernemingshoofd zich beroepen op de bepalingen van artikel 21.

HOOFDSTUK VI - Werking van de vakbondsafvaardiging

Artikel 29

De vakbondsafvaardiging wordt naargelang van de behoeften door het ondernemingshoofd of diens afgevaardigde ontvangen.

Artikel 30

De voltallige of onvoltallige vakbondsafvaardiging komt tijdens de normale diensturen met het ondernemingshoofd samen.

Artikel 31

De tijd besteed aan de samenkomst van de vakbondsafvaardiging met het ondernemingshoofd, wordt als arbeidstijd beschouwd en als dusdanig beloond. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

Artikel 32

De leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in gemeen overleg met het ondernemingshoofd te bepalen en beloond als arbeidstijd - om de in dit statuut omschreven vakbondsopdrachten en -activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten moeten de leden van de vakbondsafvaardiging vooraf het ondernemingshoofd inlichten en in gemeen akkoord ervoor zorgen dat dit gebruik het goede verloop van de werkzaamheden in de onderneming niet verstoort.

De onderneming stelt - ofwel voortdurend ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de vakbondsafvaardiging, teneinde haar in staat te stellen haar opdracht passend te vervullen.

Artikel 33

Om de samenkomsten met het ondernemingshoofd voor te bereiden en met zijn vooraf gegeven toestemming, mag de vakbondsafvaardiging in een lokaal van de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen moeten worden beschouwd als vakbondsopdrachten en -activiteiten zoals bedoeld in artikel 32, 1e lid.

Artikel 34

De vakbondsafvaardiging kan, inzonderheid tijdens de rusttijden, mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van de arbeid mag verstoren.

Deze mededelingen moeten betrekking hebben op het beroep of het vakverenigingswezen.

Op gemotiveerd verzoek door de vakbondsafvaardiging in te dienen met een voorafgaande kennisgeving van 48 uren en met instemming van het ondernemingshoofd, kunnen door de vakbondsafvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. Het ondernemingshoofd kan die instemming niet willekeurig weigeren. Het wordt er meer bepaald toe gebracht deze te geven bij het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten welke het geheel van het personeel van de onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK VII - Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Artikel 35

De vakbondsafvaardiging kan, bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten uitoefenen welke aan deze raad zijn toegekend in het hoofdstuk 2, artikelen 4, 5, 6, 7 en 11, van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK VIII - Regeling van een geschil

Artikel 36

Wanneer in de onderneming een geschil ontstaat met de directie, wendt de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen aan om dat geschil door onderhandelingen te regelen.

Artikel 37

Wanneer na bemoeienis van een vakbondsafvaardiging geen akkoord is bereikt met het ondernemingshoofd voor de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vrijgestelden van hun vakverenigingen om het onderzoek van deze aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan het ondernemingshoofd zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Artikel 38

Na uitputting van de onderhandelingsmogelijkheden kan de vakbondsafvaardiging het geschil doen voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart.

Artikel 39

Ieder beroep op het verzoeningsbureau moet geschieden door bemiddeling van een lid van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart.

Artikel 40

Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk worden betekend nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

Artikel 41

De stakingsaanzegging moet tenminste zeven dagen duren en gaat in de dag na de betekening.

HOOFDSTUK IX - Geldigheid en diversen

Artikel 42

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de duur van vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een nieuwe termijn van vier jaar verlengd en zo verder om de vier jaar, zolang de volgende bepalingen worden ingeroepen.

Artikel 43

Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden vóór het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 42, kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij. De opzegging wordt bij een aangetekende brief betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart.

Artikel 44

De organisatie op wier verantwoording de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te vermelden en onmiddellijk amendementsvoorstellen neer te leggen. De ondertekenende partijen gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

Artikel 45

Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst geldig is, de opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, niet tot staking of uitsluiting over te gaan, zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk 8. De stakingen of uitsluitingen welke in strijd met dit artikel worden uitgeroepen, worden niet ondersteund.

Artikel 46

De bijzondere gevallen of deze welke niet zijn voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden onderzocht door een beperkt comité van het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart, dat aan dit laatste comité verslag uitbrengt.

Artikel 47

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag waarop zij in het "Belgisch Staatsblad" wordt bekendgemaakt.