

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 81 — 2304

5 NOVEMBRE 1981. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail des 27 octobre 1980 et 14 mai 1981, conclue au sein de la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre, fixant le statut de la délégation syndicale (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er, Est rendue obligatoire la convention collective de travail des 27 octobre 1980 et 14 mai 1981, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre, fixant le statut de la délégation syndicale.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 5 novembre 1981.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

R. DE WULF

Annexe

Commission paritaire
pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre

Convention collective de travail des 27 octobre 1980 et 14 mai 1981

Statut de la délégation syndicale

CHAPITRE Ier. — *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre.

CHAPITRE II. — *Principes généraux*

Art. 2. Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la commission paritaire déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel sont définis par la présente convention collective de travail.

Art. 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des employeurs 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 les établissements.

(1) Référence au *Moniteur belge* :Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 81 — 2304

5 NOVEMBER 1981. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 1980 en 14 mei 1981, gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 1980 en 14 mei 1981, gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 5 november 1981.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

R. DE WULF

Bijlage

Paritair Comité
voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 27 oktober 1980 en 14 mei 1981

Statuut van de vakbondsafvaardiging

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs.

HOOFDSTUK II. — *Algemene bepalingen*

Art. 2. De werkgevers- en vakorganisaties welke zijn vertegenwoordigd in het paritair comité verklaren dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardigingen van het personeel worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de werkgevers 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 inrichtingen direct noch indirect te hinderen.

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Art. 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 établissements, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III

Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 5. Les organisations représentatives de travailleurs sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Art. 6. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui pendant les six mois précédant la date de la demande d'installation d'une délégation syndicale, occupe au moins un effectif moyen de dix personnes parmi la catégorie du personnel de maîtrise, gens de métier et de service.

Par établissement, il faut entendre l'unité technique d'exploitation, telle que définie à l'article 1er, § 4 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.

Pour le calcul du nombre de membres du personnel occupés, seuls entrent en ligne de compte les membres du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés, qui ont des prestations d'au moins 20 heures par semaine.

Art. 7. La demande d'installation d'une délégation syndicale se fait par lettre recommandée à l'employeur par au moins une des organisations de travailleurs, qui en informe au préalable les autres. Dans cette lettre, les organisations de travailleurs se réfèrent aux dispositions de la présente convention collective de travail. Une réponse de l'employeur à cette demande est faite dans les trente jours. A défaut de réponse dans ce délai, une délégation syndicale peut être installée.

Une copie de la demande est envoyée simultanément aux autres organisations représentatives de travailleurs.

Art. 8. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs selon la répartition suivante :

- a) 10 à 50 travailleurs : 2 délégués;
- b) 51 à 100 travailleurs : 3 délégués.

Art. 9. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué, les membres du personnel doivent remplir à la date de la demande d'installation de la délégation syndicale, les conditions suivantes :

1. avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'établissement;
2. ne pas être en période de préavis;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
4. avoir des prestations de travail de 20 heures par semaine au moins;
5. être âgé de 18 ans accompli.

Art. 10. Le mandat de délégué prend fin :

1. à l'expiration de ce mandat;
2. par démission signifiée par écrit à l'employeur;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
4. en cas de décès;
5. en cas de révocation du mandat par l'organisation de travailleurs dont le délégué fait partie.

Art. 11. Le mandat de délégué dure quatre ans et est renouvelable. Le nombre de délégués ne peut pas être modifié durant la durée du mandat.

Art. 12. § 1er. Les organisations de travailleurs concernées se mettent d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour désigner les membres de la délégation syndicale.

Les délégués syndicaux sont désignés en fonction de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leur mission et en fonction de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'établissement et de la branche d'activité.

Art. 4. De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De vakorganisaties verbinden er zich toe onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan te bevelen in de inrichtingen de praktijken van paritaire verhoudingen welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

HOOFDSTUK III

Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 5. De representatieve vakorganisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding van de vakbondsafvaardiging.

Art. 6. Een vakbondsafvaardiging kan in elke inrichting worden opgericht welke gedurende de zes maanden voor de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging ten minste gemiddeld tien personen tewerkstelt onder de categorie van het meesters-, vak- en dienstpersoneel.

Onder inrichting wordt verstaan, de technische bedrijfseenheid zoals bepaald bij artikel 1, § 4 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.

Voor de vaststelling van het aantal tewerkgestelde personeelsleden wordt enkel rekening gehouden met de werkliden en wersters die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor de werknemers en arbeidsprestaties verrichten van ten minste 20 uur per week.

Art. 7. De aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt bij aangetekend schrijven aan de werkgever gericht door minstens één van de vakorganisaties die er de andere voorafgaandelijk van verwittigt. In deze brief verwijzen de vakorganisaties naar de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Een antwoord van de werkgever op deze aanvraag wordt binnen de dertig dagen gegeven. Bij ontstentenis van een antwoord binnen deze termijn mag de vakbondsafvaardiging worden opgericht.

Een afschrift van de aanvraag wordt gelijktijdig overgemaakt aan de andere representatieve vakorganisaties.

Art. 8. De vakbondsafvaardiging wordt samengesteld uit gewone afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald :

- a) 10 tot en met 50 werknemers : 2 afgevaardigden;
- b) 51 tot en met 100 werknemers : 3 afgevaardigden.

Art. 9. Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden op de datum van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. ten minste 1 jaar anciënniteit bezitten in de inrichting;
2. niet zijn opgezegd;
3. de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
4. arbeidsprestaties verrichten van ten minste 20 uur per week;
5. ten volle 18 jaar oud zijn.

Art. 10. Het mandaat van afgevaardigde loopt ten einde :

1. bij het verstrijken van de termijn van dit mandaat;
2. ingevolge schriftelijke ontslagneming aan de werkgever betekend;
3. ingeval de afgevaardigde ophoudt tot het personeel te behoren;
4. ingeval van overlijden;
5. ingeval van terugtrekking van het mandaat door de vakorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

Art. 11. Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is hernieuwbaar. Het aantal afgevaardigden mag gedurende de normale termijn van het mandaat niet worden gewijzigd.

Art. 12. § 1. De betrokken vakorganisaties komen onderling overeen, gebeurlijk door zich te beroepen op de bemiddelende tussenkomst van de voorzitter van het paritair comité, om de leden van de vakbondsafvaardiging aan te duiden.

De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld op basis van het gezag waarover zij moeten beschikken bij het vervullen van hun opdracht en ook van hun bekwaamheid welke een goede kennis van de inrichting en van de bedrijfstak vereist.

§ 2. Les organisations de travailleurs signataires communiquent à l'employeur la liste des délégués proposés au plus tard dans les 60 jours qui suivent la demande.

§ 3. La délégation syndicale entre en fonction le premier jour du mois suivant la communication à l'employeur concerné de la liste des délégués prévue au § 2.

Art. 13. L'employeur pourra toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

Dans ce cas, l'employeur fait connaître à l'organisation de travailleurs concernée les motifs d'opposition dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 12, § 2. En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la commission paritaire qui tranche après avoir entendu les parties.

Art. 14. Chaque organisation de travailleurs pourvoit en temps utile au remplacement des délégués qui viennent à cesser leurs fonctions, pour la durée du mandat en cours et suivant les modalités prévues aux articles 9 à 13.

CHAPITRE IV Compétence de la délégation syndicale

Art. 15. Elle concerne :

1. les relations du travail;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'établissement, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 4 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. — Fonctionnement

Art. 16. La délégation syndicale peut, après avoir consulté la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Art. 17. L'information et la consultation des membres du personnel par la délégation syndicale peut s'effectuer pendant les heures de travail au cours d'assemblées générales du personnel, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord. Le lieu et le temps de telles réunions sont convenus au moins 24 heures à l'avance entre la direction et la délégation syndicale.

Art. 18. En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service selon les modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de une heure par mois avec un maximum de 10 heures par an pour ces réunions préparatoires.

Art. 19. La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Art. 20. La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Art. 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 un local de l'établissement accessible au personnel, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

CHAPITRE VI. — Statut et rôle du délégué

Art. 22. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Ceci signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 2. De ondertekenende vakorganisaties maken aan de werkgever een lijst over van de voorgestelde afgevaardigden en dit ten laatste binnen de 60 dagen na de aanvraag.

§ 3. De vakbondsafvaardiging treedt in werking vanaf de eerste dag van de maand volgend op de mededeling aan de betrokken werkgever van de lijst van afgevaardigden voorzien in § 2.

Art. 13. De werkgever zal zich steeds mogen verzetten uit hoofde van ernstige redenen tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde.

In dat geval zal de werkgever aan de betrokken vakorganisatie de reden laten kennen van zijn verzet en dit binnen de 14 werkdagen die volgen op de mededeling van de lijst voorzien bij artikel 12, § 2. Ingeval tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, wordt de zaak aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voorgelegd dat terzake beslist na de partijen te hebben gehoord.

Art. 14. Iedere vakorganisatie voorziet tijdig in de vervanging van de afgevaardigden die het vervullen van hun functie stopzetten, voor de duur van het lopende mandaat en volgens de modaliteiten voorzien bij de artikelen 9 tot en met 13.

HOOFDSTUK IV Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 15. Deze heeft betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de richting zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
3. het waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald bij de artikelen 2 tot 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. — Werking

Art. 16. De vakbondsafvaardiging mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Art. 17. De informatie en de raadpleging van de personeelsleden door de vakbondsafvaardiging kan eventueel gebeuren op algemene personeelsvergaderingen tijdens de diensturen, mits akkoord van de werkgever. Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren. Plaats en tijd van samenkomsten worden met de directie minstens 24 uur vooraf afgesproken.

Art. 18. Teneinde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden kan de vakbondsafvaardiging eveneens vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen welke bij onderling akkoord worden vastgesteld tussen de directie en de vakbondsafvaardiging. De vakbondsafvaardiging beschikt over een krediet van één uur per maand met een maximum van 10 uur per jaar voor deze voorbereidende vergaderingen.

Art. 19. De directie van een inrichting raadpleegt de vakbondsafvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen welke rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Art. 20. De directie en de vakbondsafvaardigingen gaan de verbintenissen aan met elkaar overleg te plegen telkens een van de partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de acht dagen na de aanvraag plaatsvinden. De uren welke aan deze vergaderingen worden besteed, worden beschouwd als normale arbeidsuren.

Art. 21. De tussen de vakbondsafvaardiging en de directie gesloten schriftelijke akkoorden worden door de directie van de inrichting ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking in een voor het personeel toegankelijk lokaal van de inrichting behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

HOOFDSTUK VI. — Statuut en rol van de afgevaardigde

Art. 22. Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde 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 werknemersgroep waartoe zij behoren.

Art. 23. Le délégué ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortissant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de 7 jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sortit ses effets.

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

Art. 24. Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

Art. 25. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 23 et 24 de la présente convention collective de travail;

2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, alinéa 1er n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3. si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal 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.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 1bis, § 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 et par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie, modifiée par la loi du 16 janvier 1967.

CHAPITRE VII

Mode de règlement des différends sociaux Obligations des parties en cas de différend

Art. 26. Dans l'hypothèse où un problème vient à se poser dans les relations entre employeur et travailleurs, une solution doit être recherchée dans l'institution entre la direction et la délégation syndicale.

Art. 27. En cas d'échec des négociations dans l'institution, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE VIII. — Dispositions finales

Art. 28. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er novembre 1980 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les institutions subsidiaires de l'enseignement libre.

Art. 23. De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat. De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

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

Art. 24. Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissingen is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 25. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de in artikelen 23 en 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde procedure na te leven;

2. indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen tot ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 23, eerste lid, door het verzoeningsbureau 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 welke voor de afgevaardigde 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 artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij 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 en bij artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 16 januari 1967.

HOOFDSTUK VII

Procedure voor het regelen van de sociale geschillen Verplichtingen van de partijen in geval van geschil

Art. 26. In de veronderstelling dat er een probleem rijst in de betrekkingen tussen werkgever en werknemers, moet in de inrichting tussen de directie en de vakbondsafvaardiging naar een oplossing worden gezocht.

Art. 27. In geval de onderhandelingen in de inrichting mislukken, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen.

HOOFDSTUK VIII. — Slotbepalingen

Art. 28. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 1980 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan haar opzeggen mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendements que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire, dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 5 novembre 1981,

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
R. DE WULF

F. 81 — 2305

4 DECEMBRE 1981. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 2 avril 1981, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des briques, modifiant la convention collective de travail du 13 juin 1979, concernant l'octroi d'une prépension anticipée à certains ouvriers et ouvrières en cas de licenciement (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la convention collective de travail du 13 juin 1979, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des briques, concernant l'octroi d'une prépension anticipée à certains ouvriers et ouvrières en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 janvier 1980, notamment les articles 2, 3, 6 et 18;

Vu la demande de la Commission paritaire de l'industrie des briques;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 2 avril 1981, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des briques, modifiant la convention collective de travail du 13 juin 1979, concernant l'octroi d'une prépension anticipée à certains ouvriers et ouvrières en cas de licenciement.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 4 décembre 1981.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
R. DE WULF

Annexe

Commission paritaire de l'industrie des briques

Convention collective de travail du 2 avril 1981

Modification de la convention collective de travail du 13 juin 1979, concernant l'octroi d'une prépension anticipée à certains ouvriers et ouvrières en cas de licenciement

CHAPITRE Ier. — *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après ouvriers, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des briques.

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969;

Arrêté royal du 10 janvier 1980, *Moniteur belge* du 24 avril 1980.

De organisatie welke daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen waaromtrent de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de maand na ontvangst in het paritair comité te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 5 november 1981.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
R. DE WULF

N. 81 — 2305

4 DECEMBER 1981. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 1981, gesloten in het Paritair Comité voor de steenbakkerij, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 1979, betreffende de toekenning van een vervroegd brugpensioen aan sommige werklieden en werksters indien zij worden ontslagen (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 1979, gesloten in het Paritair Comité voor de steenbakkerij, betreffende de toekenning van een vervroegd brugpensioen aan sommige werklieden en werksters indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 januari 1980, inzonderheid op de artikelen 2, 3, 6 en 18;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de steenbakkerij;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 1981, gesloten in het Paritair Comité voor de steenbakkerij, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 1979, betreffende de toekenning van een vervroegd brugpensioen aan sommige werklieden en werksters indien zij worden ontslagen.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 4 december 1981.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
R. DE WULF

Bijlage

Paritair Comité voor de steenbakkerij

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 1981

Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 1979, betreffende de toekenning van een vervroegd brugpensioen aan sommige werklieden en werksters indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de steenbakkerij.

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Koninklijk besluit van 10 januari 1980, *Belgisch Staatsblad* van 24 april 1980.