

N. 94 — 1506

[C — 12935]

30 MAART 1994. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 1993, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging (1)

ALBERT II, 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 het verzoek van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking;

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 28 juni 1993, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging.

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

geven te Brussel, 30 maart 1994.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Mevr. M. SMET

Bijlage

Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 1993

Statuut van de syndicale afvaardiging (Overeenkomst geregistreerd op 27 augustus 1993 onder het nummer 33.621/CO/222)

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor de werkeigenaren en bedienden van de ondernemingen die onder de heffingsplicht vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Art. 2. De hoofden van de ondernemingen erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.

Art. 3. De hoofden van ondernemingen gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van hun bedienden te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakbond zou toetreden, noch aan niet aangesloten bedienden blijken van voorkeur te geven t.o.v. aangesloten bedienden.

Art. 4. De syndicale afgevaardigden van de bedienden moeten onder alle omstandigheden :

a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;

b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve overeenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;

c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

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

F. 94 — 1506

[C — 12935]

30 MARS 1994. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 28 juin 1993, conclue au sein de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton, relative au statut de la délégation syndicale (1)

ALBERT II, 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 des employés de la transformation du papier et du carton;

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 28 juin 1993, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton, relative au 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 30 mars 1994.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

Mme M. SMET

Annexe

Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton

Convention collective de travail du 28 juin 1993

Statut de la délégation syndicale (Convention enregistrée le 27 août 1993 sous le numéro 33.621/CO/222)

CHAPITRE Ier. — *Dispositions générales*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

Art. 2. Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales d'employés signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

Art. 3. Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale d'employés et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Art. 4. Les délégués syndicaux du personnel employé 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 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.

(1) Référence au *Moniteur belge* :

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

Art. 5. De ondertekenende vakorganisaties van bedienden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methodes weren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 van 24 mei 1971, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5bis van 30 juni 1971 van de Nationale Arbeidsraad, noch met deze overeenkomst.

HOOFDSTUK II. — *Bevoegdheid*

Art. 6. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordigers 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.

Art. 7. 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.

Art. 8. Ten einde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Art. 9. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen uiterlijk binnen de 15 dagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van om het even welke betwisting aangaande :

a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;

b) het nakomen van de sociale wetgeving, het arbeidsreglement van de onderneming, de collectieve overeenkomsten en de individuele contracten, inzonderheid opdat voor het aangesloten personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificeringsregelen worden toegepast voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten.

c) de arbeidsverhoudingen.

Art. 10. De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

Art. 11. De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de ondernemingen bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbevestiging, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

HOOFDSTUK III. — *Samenstelling van de afvaardiging*

Art. 12. Op vraag van één of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend zal een syndicale afvaardiging ingesteld worden :

a) in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer ten minste 25 pct. van de totale getalsterkte van de bedienden aangesloten is met een minimum van 17 aangesloten bedienden;

b) in de ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, wanneer ten minste 17 bedienden aangesloten zijn.

In deze overeenkomst wordt door onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Art. 13. Het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging zal schriftelijk bij het ondernemingshoofd worden ingediend door ten minste één van de syndicale organisaties, die er vooraf de andere in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties van verwittigt.

Art. 5. Les organisations syndicales d'employés 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, complétée par la convention collective de travail n° 5bis du 30 juin 1971 du Conseil national du travail et de la présente convention.

CHAPITRE II. — *Compétence*

Art. 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.

Art. 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 a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Art. 8. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération à l'exclusion des informations de caractère individuel.

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

Art. 9. Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 15 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera 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 du 24 mai 1971 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 et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives en vigueur;

c) les relations de travail.

Art. 10. La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion des conventions ou d'accords collectifs ou d'accords conclus à d'autres niveaux.

Art. 11. La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employés.

CHAPITRE III. — *Composition de la délégation*

Art. 12. A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syndicale sera instaurée :

a) dans les entreprises comptant 50 employés et plus, lorsque 25 p.c. au moins de l'effectif total des employés est syndiqué avec un minimum de 17 employés syndiqués;

b) dans les entreprises comptant de 25 à 50 employés, lorsque 17 employés au moins sont syndiqués.

Dans la présente convention, on entend par « entreprise », l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 sur les organisations de l'économie.

Art. 13. La demande de création d'une délégation syndicale devra être faite par écrit au chef d'entreprise par au moins une des organisations syndicales qui en informera au préalable les autres organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire.

In dit schrijven zullen bedoelde syndicale organisaties verwijzen naar de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Art. 14. De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een hunner tot voorzitter kiezen:

Art. 15. Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming :

- voor 25 tot 75 bedienden : 2 afgevaardigden
- voor 76 tot 150 bedienden : 3 afgevaardigden
- voor 151 tot 300 bedienden : 4 afgevaardigden
- voor 301 tot 500 bedienden : 5 afgevaardigden
- voor 501 tot 1.000 bedienden : 6 afgevaardigden
- voor 1.000 tot 2.000 bedienden : 8 afgevaardigden
- meer dan 2.000 bedienden : 10 afgevaardigden

In de ondernemingen met 25 tot 75 bedienden zal het aantal afgevaardigden echter verhoogd worden tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25 pct. van het aangesloten personeel vertegenwoordigt.

In de ondernemingen waar ten minste 25 bedienden van minder dan 21 jaar oud in dienst zijn, kan een plaats worden voorbehouden aan een kandidaat die de bij artikel 17, tweede lid, vereiste leeftijd, noch de bij artikel 17, 3), a, vereiste dienstleeftijd niet heeft bereikt.

Het aantal afgevaardigden zal niet mogen gewijzigd worden tijdens de normale duur van het mandaat.

Art. 16. Bij de berekening van de in de artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte, worden slechts de bedienden die onder contract van onbepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal voorafgaan, tijdens hetwelk de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 12, eerste lid, a) en b), zal rekening worden gehouden met het aantal aangesloten tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging.

In geval van betwisting aangaande het aantal aangesloten bedienden die in de ondernemingen werken, zal een beroep worden gedaan op de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

HOOFDSTUK IV. — Aanduiding van de afgevaardigden

Art. 17. Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de bedienden aan de volgende vereisten voldoen :

1° Belg zijn, EEG-onderhorige of houder van de arbeidsvergunning A;

2° 21 jaar oud zijn;

a. tenminste drie jaar als werknemer hebben gewerkt;

b. niet minder dan 12 opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;

4) niet opgezegd zijn op het ogenblik van de aanduiding;

5) lid zijn van één der ondertekenende organisaties.

Art. 18. De syndicale afgevaardigden dienen te worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak; ook wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Art. 19. De vakorganisaties van bedienden die als partij bij deze overeenkomst optreden, zullen zich onderling akkoord stellen en daartoe eventueel beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking om de effectieve en plaatsvervangende leden voor te dragen in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Zij moeten aan de werkgever, ten laatste dertig dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 13, de lijst voorleggen van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen.

Art. 20. De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid :

1° ingeval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn bediendenovereenkomst;

Dans cette lettre, les organisations syndicales citées ci-dessus se référeront aux dispositions de la convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale conclue en Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

Art. 14. La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

Art. 15. Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'entreprise :

de 25 à 75 employés : 2 délégués

de 76 à 150 employés : 3 délégués

de 151 à 300 employés : 4 délégués

de 301 à 500 employés : 5 délégués

de 501 à 1.000 employés : 6 délégués

de 1.001 à 2.000 employés : 8 délégués

plus de 2.000 employés : 10 délégués

Dans les entreprises comptant 25 à 75 employés, le nombre de délégués sera toutefois porté à 3 lorsqu'une 3ème organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25 p.c. du personnel syndiqué.

Dans les entreprises occupant au moins 25 employés de moins de 21 ans, une place pourra être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue à l'article 17, alinéa 2, ni la condition d'ancienneté prévue à l'article 17, 3), a.

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

Art. 16. Dans le calcul des effectifs cités aux articles 12 et 15 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employés engagés sous contrat à durée indéterminée.

En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise, il sera tenu compte du nombre moyen d'employés occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale.

En vue d'établir les taux de syndicalisation prévus à l'article 12, alinéa 1er, a) et b), il sera tenu compte du nombre de syndiqués occupés dans l'entreprise au moment de la demande de création d'une délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre d'employés syndiqués occupés dans une entreprise, il sera fait appel au président de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

CHAPITRE IV. — Désignation des délégués

Art. 17. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel employé doivent répondre aux conditions suivantes :

1° être de nationalité belge, ressortissant de la CEE ou titulaire d'un permis de travail A;

2° être âgé de 21 ans accomplis;

3° a. avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins 3 ans;

b. avoir au moins 12 mois consécutifs de présence dans l'entreprise;

4) ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;

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

Art. 18. Les délégués syndicaux seront 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.

Art. 19. Les organisations d'employés parties à la convention se mettront d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton pour désigner les délégués effectifs et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chaque entreprise intéressée.

Elles communiqueront au chef d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants proposés au plus tard dans les trente jours qui suivent la demande prévue à l'article 13.

Art. 20. Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif :

1° en cas d'un empêchement de celui-ci résultant d'une suspension légale de son contrat d'emploi;

2° wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 17 niet meer vervuld zijn of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 24.

Art. 21. Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze vervanging zal geschieden overeenkomstig de bepalingen van artikelen 17 tot 20.

Art. 22. De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever zal in het eerste geval aan de betrokken vakorganisatie voor bedienden laten weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de vijftien werkdagen na voorlegging van de in artikel 19, tweede lid bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, zal het geschil aan het verzoeningscomité van het paritair comité worden voorgelegd die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Art. 23. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde duurt vier jaar en kan worden vernieuwd.

Art. 24. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- a° wanneer de termijn verstrijkt;
 - b° wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
 - c° wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel maakt van het personeel van de onderneming;
 - d° wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 12, tweede lid van deze overeenkomst wordt overgeplaatst;
 - e° wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling.
- In dit geval verwwittigt de vakorganisatie de werkgever bij aangekend schrijven en duidt zo nodig de plaatsvervanger aan.

HOOFDSTUK V

Statuut van de syndicale afgevaardigden

Art. 25. De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Art. 26. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

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

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking 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 afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

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

Art. 27. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Art. 28. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

- 1° indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 26 bepaalde procedure na te leven;

2° lorsque le membre effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 17 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 24.

Art. 21. Chaque organisation pourvoira en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Ce remplacement se fera conformément aux dispositions définies aux articles 17 à 20.

Art. 22. L'employeur pourra toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas l'employeur fera connaître aux organisations professionnelles d'employés en cause ses motifs d'opposition dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 19, alinéa 2.

En cas de désaccord entre les parties, la question sera soumise au comité de conciliation de la Commission paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

Art. 23. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et il est renouvelable.

Art. 24. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a° à son expiration normale;
- b° par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur;
- c° lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
- d° par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 12, alinéa 2 de la présente convention;

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

Dans le cas visé au e) ci-dessus, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

CHAPITRE V

Statut des délégués syndicaux

Art. 25. Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 26. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur 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 syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

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

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

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra 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 sera soumis au tribunal du travail.

Art. 27. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 28. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26 ci-dessus;

2° indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking rekening houdend met de bepaling van artikel 26, 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 die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van het artikel 20 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde 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.

Art. 29. De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de weg op de arbeidsovereenkomst voor bedienden voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst.

Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 22.

HOOFDSTUK VI. — *Werking van de syndicale afvaardiging*

Art. 30. De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.

Art. 31. De voltallige of niet voltallige afvaardiging zal tijdens de normale diensturen met de werkgever samenkomen.

Art. 32. De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aangezien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

Art. 33. De leden van de syndicale afvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken — in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd — om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

Met het oog op het gebruik van de tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

De onderneming zal — ofwel permanent ofwel occasioneel — een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel stellen, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Art. 34. Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende gaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 33, eerste lid.

Art. 35. De syndicale afvaardiging zal meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever zullen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen worden belegd.

De werkgever zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren. Hij zal er meer bepaald toe gebracht worden zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele bediendenpersoneel van de onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK VII. — *Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad*

Art. 36. In afwijking van artikel 11 zal de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in het hoofdstuk II, artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst die de nationale akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden coördineert, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972.

2° si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 26, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3° si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail 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 un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat 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 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Art. 29. Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention.

Si les circonstances le justifient, l'employeur pourra invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.

CHAPITRE VI. — *Fonctionnement de la délégation syndicale*

Art. 30. La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son délégué.

Art. 31. La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunira avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

Art. 32. Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et sera rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasserait les heures normales de travail ne donnera pas lieu à un sursalaire.

Art. 33. Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires — à déterminer de commun accord avec l'employeur 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 devront informer au préalable l'employeur 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 donnera à la délégation syndicale l'usage d'un local — soit en permanence, soit occasionnellement — afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Art. 34. La délégation syndicale pourra, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 33, alinéa 1er.

Art. 35. La délégation syndicale pourra, 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 employé. Ces communications devront 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 de l'employeur, des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail.

L'employeur ne pourra arbitrairement refuser cet accord. Il sera plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employés de l'entreprise.

CHAPITRE VII. — *Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise*

Art. 36. Par dérogation à l'article 11 la délégation syndicale pourra, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail, le 9 mars 1972.

HOOFDSTUK VIII. — *Beslechting van een geschil*

Art. 37. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, zal de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aanwenden teneinde het geschil te beslechten langs onderhandelingen.

Art. 38. Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voor te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Art. 39. Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden zal de syndicale afvaardiging het geschil kunnen doen voorbrengen voor het verzoeningscomité van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Art. 40. Ieder beroep op het verzoeningscomité moet geschieden bij bemiddeling van een lid van het paritair comité.

Art. 41. De stakingsaanzegging zal enkel schriftelijk kunnen betekend worden nadat het verzoeningscomité zich zal uitgesproken hebben.

Art. 42. De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van ten minste vijftien dagen en zal ingaan de dag na de betekening.

HOOFDSTUK IX. — *Duur van de overeenkomst en diversen*

Art. 43. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur, af 1 februari 1993. Zij kan opgezegd worden door om het even welke ondertekenende partij mits een opzegging van drie maanden, gericht bij aangetekende brief aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking.

Art. 44. De organisatie op wier verantwoording de overeenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

Art. 45. Zolang deze overeenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk VIII.

De werkstakingen of lock-out die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.

Art. 46. Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, zullen worden onderzocht door het beperkt comité van het paritair comité, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 30 maart 1994.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

CHAPITRE VIII. — *Règlement d'un différend*

Art. 37. Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilisera tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Art. 38. Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur 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 pourra se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Art. 39. Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale pourra faire porter le différend devant le comité de conciliation de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

Art. 40. Tout recours au comité de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la commission paritaire.

Art. 41. Un préavis de grève ne pourra être notifié que par écrit et après que le comité de conciliation se soit prononcé.

Art. 42. Le préavis de grève aura une durée d'au moins quinze jours et commencera à courir le jour suivant la notification.

CHAPITRE IX. — *Durée de la convention et divers*

Art. 43. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à partir du 1er février 1993. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

Art. 44. L'organisation qui prendra l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente convention s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

Art. 45. Pendant la durée de la présente convention, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir recouru aux dispositions du chapitre VIII.

Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

Art. 46. Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention seront examinés par le comité restreint de la commission paritaire qui fera rapport à la commission.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 30 mars 1994.

La Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

N. 94 — 1507

[C — 12940]

30 MAART 1994. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 1993, gesloten in het Paritair Comité voor de notarisbedienden, betreffende maatregelen ten voordele van de risicogroepen en bestemming der bijdrage van 0,15 pct. aan een tewerkstellingsfonds (1)

ALBERT II, 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;

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

F. 94 — 1507

[C — 12940]

30 MARS 1994. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 28 juin 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires, relative aux mesures en faveur des groupes à risque et affectation de la cotisation de 0,15 p.c. à un fonds pour l'emploi (1)

ALBERT II, 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;

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