

**Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (PUK 327/03)**

*Kollektives Arbeitsabkommen vom 09.05.2018*

Das Statut der Gewerkschaftsvertretung

KAPITEL I

*Anwendungsbereich und allgemeine Bestimmungen*

Artikel 1 - Vorliegendes kollektives Arbeitsabkommen ist ausschließlich anwendbar auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der beschützten Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, bezuschusst durch die "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben", die der Paritätischen Unterkommission 327.03 unterliegen.

Unter "Arbeitnehmer" versteht man: das männliche und weibliche Arbeiter- und Angestelltenpersonal.

Art. 2 - Die unterzeichnenden Organisationen bekräftigen folgende Grundsätze:

Die Arbeitnehmer erkennen die Notwendigkeit einer legitimen Autorität der Unternehmensleiter an und setzen alles daran, ihre Arbeit gewissenhaft auszuführen.

Die Arbeitgeber achten die Würde der Arbeitnehmer und sind darauf bedacht, sie gerecht zu behandeln. Im Rahmen des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens verpflichten sie sich, weder die Vereinigungsfreiheit noch die freie Entwicklung der Arbeitnehmerorganisation innerhalb des Unternehmens direkt oder indirekt zu behindern.

Die unterzeichnenden Arbeitgeberorganisationen verpflichten sich, ihren Mitgliedern nahe zu legen, keinerlei Druck auf das Personal auszuüben, um es davon abzuhalten, einer Gewerkschaft beizutreten, und Arbeitnehmern, die keiner Gewerkschaft angehören, nicht andere Vorrechte als gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern einzuräumen.

Die unterzeichnenden Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich unter Wahrung der Vereinigungsfreiheit, ihren Mitgliedsorganisationen zu raten, innerhalb der Unternehmen die Praktiken der paritätischen Beziehungen in Übereinstimmung mit dem Geist des vorliegenden Abkommens anzuwenden.

Die unterzeichnenden Organisationen verpflichten sich, ihren Mitgliedern zu empfehlen:

- sowohl die Unternehmensleiter als auch die Gewerkschaftsvertreter aufzufordern, unter allen Umständen im Geiste der Gerechtigkeit, Fairness und Versöhnung zu handeln, was für gute Beziehungen zwischen den Sozialpartnern im Unternehmen Voraussetzung ist,
- dafür zu sorgen, dass dieselben Personen die sozialen Rechtsvorschriften, die kollektiven Arbeitsabkommen und die Arbeitsordnung achten und gemeinsam handeln, um deren Einhaltung sicherzustellen.

Art. 3 - Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, die Bestimmung oder Wahl einer gemeinsamen Gewerkschaftsvertretung in den Unternehmen oder Einrichtungen in Absprache untereinander abzuhalten.

Die Arbeitnehmerorganisationen achten auf eine gerechte Verteilung der verfügbaren Mandate.

Die Arbeitgeber erkennen an, dass gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer von einer Gewerkschaftsvertretung vertreten werden, deren Mitglieder unter den Mitarbeitern des Unternehmens von den Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden.

Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, die Gewerkschaftsvertreter unter den Arbeitnehmervvertretern zu benennen, die bei den letzten Sozialwahlen kandidiert haben. Wenn eine Gewerkschaftsorganisation jedoch keine gewählten Mitglieder und keinen Arbeitnehmer (mehr) hat, der bei den letzten Sozialwahlen kandidiert hat, bzw. wenn kein Kandidat Interesse an dem Mandat bekundet, kann sie einen Arbeitnehmer als Gewerkschaftsvertreter benennen.

Unter diesen Umständen verpflichten sich die Organisationen im Falle einer Benennung oder Ersetzung, die Anzahl der geschützten Arbeitnehmer im Unternehmen nicht zu erhöhen. Benennung und Ersetzung erfolgen in Absprache mit dem Arbeitgeber.

Dort wo es keinen Betriebsrat oder einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gibt, kann ein anderes Personalmitglied als Kandidat vorgeschlagen werden.

## KAPITEL II. *Einrichtung und Zusammensetzung*

Art. 4 - Eine Gewerkschaftsvertretung kann in jedem Unternehmen auf Wunsch der Arbeitnehmerorganisationen hin benannt oder gewählt werden.

Die Anzahl Mandate wird durch die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt, gemäß nachfolgender Tabelle:

- bis 50 Arbeitnehmer: 2 Mandate ohne Ersatzmitglied,
- von 50 bis 100 Arbeitnehmer: 2 Mandate mit Ersatzmitglied,
- ab 100 Arbeitnehmer: 3 Mandate mit Ersatzmitglied.

Verfügt ein Unternehmen über mehrere technische Betriebseinheiten, kann eine gemeinsame Gewerkschaftsvertretung eingerichtet werden, wobei die Anzahl der Mandate mindestens der Anzahl der technischen Betriebseinheiten entspricht.

In Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern empfehlen die Sozialpartner, zu prüfen, ob es möglich ist, die Anzahl der Mandate zu erhöhen, um den Sozialdialog zu verbessern.

Art. 5 - § 1. Die Gewerkschaftsvertreter werden von der Arbeitnehmerorganisation benannt, der sie angehören.

Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, die Verteilung auf Grundlage der bei den Sozialwahlen erhaltenen Sitze vorzunehmen.

§ 2. Die Namen der Kandidaten für das Amt eines Gewerkschaftsvertreters werden dem Unternehmensleiter oder dem Einrichtungsverantwortlichen von der Arbeitnehmerorganisation per Einschreiben vorgeschlagen.

Wenn nur eine einzige Arbeitnehmerorganisation einen Kandidaten aufstellt, teilt sie dies gleichzeitig der anderen Organisation mit.

In dem Schreiben müssen die Arbeitnehmerorganisationen Bezug auf die Bestimmungen des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens nehmen.

§ 3. Innerhalb von 15 Kalendertagen ab dem 3. Tag nach dem Datum des Poststempels des in § 2 erwähnten Einschreibens bestätigt der Arbeitgeber der betreffenden Arbeitnehmerorganisation den Empfang und akzeptiert die Kandidaten ab dem Datum des Einschreibens als Gewerkschaftsvertreter.

Wenn der Arbeitgeber Einwände gegen die vorgeschlagenen Kandidaten hat, muss er dies der Arbeitnehmerorganisation innerhalb derselben Frist per Einschreiben mit der Bitte um eine Beratung zu diesem Thema innerhalb von 14 Tagen mitteilen.

Kommt der Arbeitgeber diesen Formalitäten nicht fristgerecht nach, wird davon ausgegangen, dass er der Benennung der Gewerkschaftsvertreter zustimmt.

§ 4. Wenn der Arbeitgeber gegen eine Kandidatur in den durch § 3 vorgesehenen Formen und Fristen Einspruch erhebt, so hat die Arbeitnehmerorganisation, die den Kandidaten vorgeschlagen hat, die Möglichkeit, die paritätische Unterkommission innerhalb von 30 Kalendertagen ab Datum des Poststempels des in § 2 erwähnten Einschreibens mit diesem Streitfall zu befassen, um eine Schlichtung herbeizuführen.

Art. 6 - Die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung werden innerhalb von 3 Monaten nach dem Ende der Sozialwahlen für den Betriebsrat und den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ernannt oder gewählt.

Art. 7 - Für eine Benennung zum Gewerkschaftsvertreter, außer in den Fällen, in denen die Gewerkschaftsvertreter in Anwendung von Artikel 3 Absatz 4 benannt werden, müssen die nachstehend genannten Bedingungen zum Zeitpunkt des in Artikel 5 § 2 erwähnten Schreibens erfüllt sein:

- mindestens 21 Jahre alt sein,
- seit mindestens 12 Monaten im Unternehmen beschäftigt sein,
- im Besitz der bürgerlichen Rechte sein,
- das Rentenalter noch nicht erreicht haben,
- nicht zum Führungspersonal gehören (im Sinne der Gesetzgebung über die Sozialwahlen).

### KAPITEL III. *Zuständigkeit der Gewerkschaftsvertretung*

Art. 8 - Die Zuständigkeit der Gewerkschaftsvertretung bezieht sich unter anderem auf:

1. die Arbeitsverhältnisse,
2. die Verhandlungen für den Abschluss von kollektiven Arbeitsabkommen oder Kollektivabkommen innerhalb des Unternehmens, unbeschadet der auf anderen Ebenen geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen oder Kollektivabkommen,
3. die Anwendung von sozialen Rechtsvorschriften, kollektiven Arbeitsabkommen, der Arbeitsordnung und individuellen Arbeitsverträgen im Unternehmen,
4. die Einhaltung der in Artikel 2 angeführten allgemeinen Grundsätze.

Bei Streitigkeiten oder im Streitfall mit kollektiven Charakter im Unternehmen ist die Gewerkschaftsvertretung berechtigt, beim Unternehmensleiter oder seinem Vertreter vorstellig zu werden; dieser hat das gleiche Recht, falls solche Streitigkeiten oder Streitfälle drohen.

Jede individuelle Beschwerde wird über den üblichen Amtsweg durch den betroffenen Arbeitnehmer eingereicht, wobei er auf sein Ersuchen Beistand von seinem Gewerkschaftsvertreter erhält. Bei allen Streitigkeiten oder Streitfällen individuellen Charakters, die nicht auf diese Weise beigelegt werden können, hat die Gewerkschaftsvertretung das Recht, vorstellig zu werden.

Um Streitigkeiten oder Streitfällen vorzubeugen, muss die Gewerkschaftsvertretung vom Unternehmensleiter im Voraus über Änderungen informiert werden, die die vertraglichen oder üblichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen ändern können, mit Ausnahme von Informationen individueller Art. Insbesondere wird sie über Änderungen durch das Gesetz, durch kollektive Arbeitsabkommen oder allgemeine Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen informiert, vor allem über Bestimmungen, die sich auf die Vergütungstarife und Regeln der Berufsklassifikation auswirken.

### KAPITEL IV. *Statut der Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung*

Art. 9 - Dauer und Ende des Mandats.

Die Mandatsdauer der Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung stimmt mit der Mandatszeit im Rahmen der Sozialwahlen überein. Die Mandate können erneuert werden.

Das Mandat des Gewerkschaftsvertreters endet:

- nach Ablauf der Mandatsdauer (wie in Artikel 7 vorgesehen),
- wenn die betreffende Person nicht mehr zum Personal des Unternehmens gehört,

- im Todesfall,
- auf Initiative der Gewerkschaftsorganisation, die ihn benannt hat, insbesondere wenn die betreffende Person nicht mehr Mitglied dieser Gewerkschaftsorganisation ist,
- sobald die betreffende Person zum Führungspersonal gehört.

Art. 10 - Das stellvertretende Mitglied der Gewerkschaftsvertretung wird anstelle eines ordentlichen Mitgliedes tagen:

- wenn das ordentliche Mitglied verhindert ist, an der Sitzung teilzunehmen,
- wenn das Mandat des ordentlichen Mitglieds endet, wie in Artikel 9 vorgesehen. In diesem Fall nimmt das stellvertretende Mitglied das Mandat des ordentlichen Mitglieds, das es vertritt, bis zu dessen Ende wahr.

Art. 11. - Das Mandat des Gewerkschaftsvertreters darf der Person, die es ausübt, keinerlei Schaden zufügen oder ihr besondere Vorteile verschaffen. Dies bedeutet, dass die Gewerkschaftsvertreter Anspruch auf die normalen Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten ihrer Arbeitnehmerkategorie haben und dass sie auf nicht diskriminierende Weise behandelt werden.

Der Arbeitgeber wird die Liste der Arbeitnehmer (einschließlich der Gewerkschaftsvertreter) vor Beginn der Arbeitslosigkeit veröffentlichen.

So weit wie möglich wird die Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen, die nicht die vollständige Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens zur Folge hat, so organisiert, dass die Präsenz der Gewerkschaftsvertretung gewährleistet bleibt.

In jedem Fall darf die Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für den Gewerkschaftsvertreter nicht länger dauern als im Durchschnitt bei den anderen Arbeitern, die derselben Berufskategorie angehören.

Art. 12. - Schutz und Kündigung

1. Innerhalb der im kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehenen Grenzen darf ein Gewerkschaftsvertreter nicht aus Gründen entlassen werden, die mit seiner Mandatsausübung zu tun haben.
2. Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung, die gemäß Artikel 3 Absatz 4 und 5 unter den Mitgliedern oder Kandidaten des Betriebsrats oder des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz benannt oder gewählt werden, können nur nach dem Verfahren zum Schutz der im Betriebsrat oder im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gewählten Arbeitnehmervertreter entlassen werden.
3. Für die anderen Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung, die gemäß Artikel 3 Absatz 4 benannt oder gewählt werden, entspricht die Pauschalentschädigung bei Entlassung dem Jahreslohn. Wenn ein Arbeitgeber beabsichtigt, aus irgendeinem Grund, mit Ausnahme

von schwerwiegenden Gründen, einen Gewerkschaftsvertreter zu entlassen, informiert er vorher darüber die Gewerkschaftsvertretung sowie die Gewerkschaftsorganisation, die die Kandidatur dieses Vertreters vorgeschlagen hat. Die Information erfolgt per Einschreibebrief, der am dritten Tag nach dem Versanddatum wirksam wird.

Die betreffende Gewerkschaftsorganisation verfügt über eine Frist von sieben Tagen, um mitzuteilen, dass sie sich weigert, die Gültigkeit der geplanten Entlassung anzunehmen. Diese Mitteilung erfolgt per Einschreibebrief; der Zeitraum von sieben Tagen beginnt an dem Tag, an dem das Schreiben des Arbeitgebers wirksam wird.

Das Ausbleiben einer Reaktion der Gewerkschaftsorganisation ist als Annahme der Gültigkeit der beabsichtigten Entlassung zu betrachten.

Wenn die Gewerkschaftsorganisation sich weigert, die Gültigkeit der beabsichtigten Entlassung anzunehmen, hat die zuerst handelnde Partei die Möglichkeit, dem Schlichtungsbüro der paritätischen Unterkommission den Fall zur Beurteilung zu unterbreiten; die Ausführung der Entlassungsmaßnahme darf nicht während der Dauer dieses Verfahrens erfolgen.

Wenn das Schlichtungsbüro nicht innerhalb von dreißig Tagen nach dem Schlichtungsantrag zu einer einstimmigen Entscheidung gelangen konnte, wird die Streitsache bezüglich der Gültigkeit der vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Entlassung angeführten Gründe dem Arbeitsgericht unterbreitet.

Im Falle der Entlassung eines Gewerkschaftsvertreters aus schwerwiegenden Gründen muss die Gewerkschaftsvertretung unverzüglich informiert werden.

In folgenden Fällen muss der Arbeitgeber eine Pauschalentschädigung zahlen:

1. wenn er einen Gewerkschaftsvertreter entlässt, ohne das vorstehend in Artikel 12 Punkt 3 vorgesehene Verfahren einzuhalten,
2. wenn nach Ablauf dieses Verfahrens die Gültigkeit der Entlassungsgründe in Anbetracht der vorstehenden Bestimmung von Artikel 12 Punkt 1 durch das Schlichtungsbüro oder das Arbeitsgericht nicht anerkannt wird,
3. wenn der Arbeitgeber einen Vertreter aus einem schwerwiegenden Grund entlassen und das Arbeitsgericht die Entlassung für unbegründet erklärt hat.

Art. 13 - 1. Die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung verfügen über hinreichend Zeit und Mittel, um die Gewerkschaftsaufträge auszuführen. Diese müssen vor Ort auf der Ebene der paritätischen Organe festgelegt werden. Sie nutzen diese Zeit und Mittel, ohne die Arbeitsorganisation in der Einrichtung zu stören.

Die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung können dem Personal alle relevanten Informationen mündlich oder schriftlich übermitteln, ohne die Arbeitsorganisation zu stören und nachdem sie die Direktion davon in Kenntnis haben, beispielsweise während der Pausen. Es muss sich jedoch um berufliche oder gewerkschaftliche Mitteilungen handeln.

2. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Gewerkschaftsvertretung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit Informationsversammlungen für das Personal organisieren.

Der Antrag auf eine solche Sitzung muss am Vortag im Laufe des Vormittags eingereicht werden.

Der Arbeitgeber darf seine Zustimmung nicht willkürlich verweigern.

3. Die Gewerkschaftsvertreter können bei Bedarf und mit Zustimmung des Arbeitgebers eine vorbereitende Versammlung hinsichtlich der mit dem Arbeitgeber zu behandelnden Fragen abhalten.

4. Um den Gewerkschaftsvertretern die Möglichkeit zu geben, ihren Auftrag angemessen zu erfüllen, können sie einen Raum mit Telefon nutzen.

Die Arbeitgeber verpflichten sich, alle materiellen und körperlichen Probleme, die die Ausübung eines Gewerkschaftsmandats erschweren, so weit wie möglich zu beseitigen.

5. Gewerkschaftsvertreter, die zur Mandatsausübung ihre Arbeitsstelle verlassen müssen, sind verpflichtet, ihren direkten Vorgesetzten darüber zu informieren.

6. Gewerkschaftsvertreter können die regionalen ständigen Gewerkschaftsvertreter hinzuziehen.

Der Arbeitgeber kann sich von einer Vertretung der Arbeitgeberorganisationen unterstützen lassen.

7. Die Arbeitnehmerorganisationen stellen sicher, dass die Ausführung von Gewerkschaftsaufträgen und -tätigkeiten ohne Übertreibung und auf der Grundlage des Statuts erfolgt.

Falls ein Missbrauch seitens der einen oder der anderen Partei festgestellt wird, werden sich die Parteien kontaktieren und gemeinsam nach geeigneten Lösungen suchen.

Art. 14 - 1. Wenn die Gewerkschaftsvertreter ihren Auftrag während der normalen Arbeitszeit ausführen, werden sie entschädigt und erhalten ihr Gehalt, als ob sie normal gearbeitet hätten.

2. Wenn Versammlungen mit dem Arbeitgeber außerhalb des üblichen Arbeitsstundenplans stattfinden, werden die Gewerkschaftsvertreter gemäß ihrem Basisgehalt entlohnt.

Die normalen Fahrtkosten, die für die Teilnahme an Versammlungen mit dem Arbeitgeber erforderlich sind, werden auf der Grundlage der normalen Regelung über Fahrtkosten im Unternehmen erstattet.

3. Die Gewerkschaftsvertreter, die an den offiziellen Versammlungen der paritätischen Unterkommission oder des Schlichtungsbüros teilnehmen, dürfen aufgrund ihrer Abwesenheit bei der Arbeit keinen Lohnverlust erleiden.

Für diese Versammlungszeiten erhalten die Gewerkschaftsvertreter die in den Punkten 1 und 2 vorgesehenen Löhne, ohne dass die in diesem Zusammenhang geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden gelten.

#### KAPITEL V. *Beilegung von Streitigkeiten*

Art. 15 - Jede Streitsache bezüglich Anwendung des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens kann der Paritätischen Unterkommission für beschützte Werkstätten und soziale Werkstätten vorgelegt werden.

Über jeden Konflikt wird verhandelt:

1. zuerst mit dem(den) Gewerkschaftsvertreter(n) auf Unternehmensebene,
2. wenn keine Lösung gefunden wurde mit dem(den) regionalen ständigen Gewerkschaftsvertreter(n),
3. in letzter Instanz mit der Schlichtung vor der Paritätischen Unterkommission für beschützte Werkstätten und soziale Werkstätten.

Im Fall eines Protokolls, in dem die fehlende Einigung vermerkt ist, kann eine Streikansage angekündigt werden, die besagt, dass der Streik nach einer Mindestzeit von 7 Kalendertagen, beginnend am folgenden Montag, anfangen kann.

#### KAPITEL VI. *Endbestimmungen*

Art. 16 - § 1 Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen tritt am 01.01.2017 für eine unbestimmte Dauer in Kraft.

Es kann mittels einer Kündigungsfrist von 6 Monaten durch jede der Parteien aufgekündigt werden. Die Aufkündigung muss per Einschreiben an den Präsidenten der PUK 327.03 erfolgen.

§ 2. Die Partei, die die Aufkündigung herbeiführt, verpflichtet sich, die Gründe für diese Entscheidung mitzuteilen und unverzüglich Vorschläge zur Änderung des Statuts vorzulegen.

§ 3. Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, diese Vorschläge in der paritätischen Unterkommission innerhalb von 30 Kalendertagen nach dem Datum des Poststempels des Einschreibens zu erörtern.

Art. 17 - Übergangsweise und bis zu den nächsten Sozialwahlen können die Arbeitnehmerorganisationen mit Wirksamwerden des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens die Gewerkschaftsvertreter benennen.



VON DEN PARTEIEN ANGENOMMENE EMPFEHLUNG IM RAHMEN DER  
VERHANDLUNGEN ÜBER DEN STATUT DER GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG  
IN DEN BESCHÜTZTEN WERKSTÄTTEN IN DER WALLONISCHEN REGION

1. Die Liste der Kandidaten, die als Gewerkschaftsvertreter vorgeschlagen werden, ist angesichts der spezifischen Beschaffenheit des Sektors Gegenstand einer vorangehenden Konzertierung mit dem Arbeitgeber.
2. Um die Anzahl der Arbeitnehmer zu bestimmen, die bei der Einrichtung einer Gewerkschaftsvertretung berücksichtigt werden, beziehen sich die Parteien auf die Gesetzgebung über die Sozialwahlen.
3. Bestimmte vertrauliche Informationen, welche die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers beeinflussen können, wie die medizinische Akte oder Angaben zum Privatleben, dürfen nicht an die Gewerkschaftsvertreter weitergegeben werden.

Im Streitfall kann die Unterstützung des ständigen Gewerkschaftsvertreters beantragt werden.

4. Wenn ein im Rahmen des vorliegenden Abkommens benannter Gewerkschaftsvertreter das Unternehmen vor Ende seines Mandats verlässt, benennt die Gewerkschaftsorganisation, der er angehört, die Person, die sein Mandat zu Ende führt. Diese Person genießt den in Artikel 12 vorgesehen Schutz.
5. Nach einem Zeitraum von zwei Jahren, aber vor den Sozialwahlen, wird eine Bewertung der Arbeitsweise der Gewerkschaftsvertretung und der Zeit vorgenommen, die den Vertretern zur Verfügung stand, um ihren Auftrag zu erfüllen. Diese Bewertung wird durchgeführt, um gegebenenfalls neue Normen festzulegen.
6. Im Rahmen des kollektiven Arbeitsabkommens über das Statut der Gewerkschaftsvertretung werden auf regionaler oder individueller Ebene keine neuen zusätzlichen Ansprüche in den beschützten Werkstätten in der Wallonischen Region erhoben.

Die vorteilhafteren Situationen gelten bis zu den nächsten Sozialwahlen.

**Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (PSC 327/03)** **Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (SCP 327/03)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 09.05.2018*

*Convention collective de travail du 09.05.2018*

Het statuut van de vakbondsafvaardiging

Le statut de la délégation syndicale

#### HOOFDSTUK I.

##### *Toepassingsgebied en algemene bepalingen*

#### CHAPITRE Ier.

##### *Champ d'application et dispositions générales*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen in de Duitstalige Gemeenschap, gesubsidieerd door de Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben, die ressorteren onder Paritair subcomité 327.03.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté de la Communauté germanophone subventionnées par le "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben" et ressortissant à la sous-commission paritaire 327.03.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Par "travailleur", on entend : le personnel masculin et féminin, ainsi que le personnel ouvrier et employé.

Art. 2. De ondertekenende organisaties bevestigen navolgende beginselen:

Art. 2. Les organisations signataires affirment les principes suivants :

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

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen, in het raam van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondertekenende werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe 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 en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties, waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten leden aan te bevelen :

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

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 l'organisation dans l'entreprise, dans le cadre de la présente convention collective de travail.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

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

Les organisations signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 3. De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe zich onderling akkoord te stellen voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de ondernemingen of instellingen.

De werknemersorganisaties zien erop toe dat de beschikbare mandaten billijk worden verdeeld.

De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen, door de werknemersorganisaties.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe de vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder de vertegenwoordigers van de werknemers die kandidaat waren bij de jongste sociale verkiezingen. Ingeval echter een vakbondsorganisatie geen verkozen leden heeft en geen werknemer (meer) die kandidaat was bij de jongste sociale verkiezingen, alsook wanneer geen enkele kandidaat belangstelling heeft voor het mandaat, kan zij een werknemer als vakbondsafgevaardigde aanwijzen.

In dat geval, bij aanwijzing of vervanging, verbinden de organisaties zich ertoe het aantal beschermde werknemers binnen het bedrijf niet te vermeerderen.

Aanwijzing en vervanging gebeuren in overleg met de werkgever.

Art. 3. Les organisations de travailleurs s'engagent à se mettre d'accord entre elles pour la désignation ou l'élection dans les entreprises ou institutions d'une délégation syndicale commune.

Les organisations des travailleurs veilleront à une répartition équitable des mandats disponibles.

Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise, par les organisations de travailleurs.

Les organisations de travailleurs s'engagent à désigner les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs ayant été candidats aux dernières élections sociales. Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus et pas, ou plus de travailleur qui a été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise, de même si aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le mandat, elle peut désigner un travailleur comme délégué syndical.

Dans ces circonstances, en cas de désignation ou de remplacement, les organisations s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés au sein de l'entreprise.

Désignation et remplacement se feront en concertation avec l'employeur.

Daar waar geen Ondernemingsraad of Comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

Là où il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de Comité pour la prévention et la protection au travail, un autre membre du personnel peut être présenté comme candidat.

## HOOFDSTUK II. *Oprichting en samenstelling*

## CHAPITRE II. *Institution et composition*

Art. 4. In elke onderneming kan een vakbondsafvaardiging aangewezen of verkozen worden op vraag van één van de werknemersorganisaties.

Art. 4. Une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise, à la demande d'une des organisations de travailleurs.

Het aantal mandaten wordt bepaald volgens het aantal tewerkgestelde werknemers, op basis van het volgende rooster :

Le nombre de mandats est déterminé par le nombre de travailleurs occupés, selon la grille suivante :

- Tot 50 werknemers: 2 mandaten zonder vervangend lid;
- Van 50 tot 100 werknemers: 2 mandaten met vervangende leden;
- Vanaf 100 werknemers : 3 mandaten met vervangende leden.

- Jusque 50 travailleurs: 2 mandats sans membre suppléant;
- De 50 à 100 travailleurs: 2 mandats avec membre suppléant;
- À partir de 100 travailleurs: 3 mandats avec membre suppléant.

Ingeval een onderneming meerdere technische bedrijfseenheden heeft, mag een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging worden opgericht waarvan het aantal mandaten ten minste gelijk is aan het aantal technische bedrijfseenheden.

Dans le cas où une entreprise a plusieurs unités techniques d'exploitation, une délégation syndicale commune pourra être instituée comprenant au minimum un nombre de mandats égal au nombre d'unités techniques d'exploitation.

In de ondernemingen met meer dan 100 werknemers bevelen de sociale partners aan de mogelijkheid te onderzoeken het aantal mandaten te verhogen teneinde het sociaal overleg te verbeteren.

Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs les partenaires sociaux recommandent d'examiner la possibilité d'augmenter le nombre de mandats afin d'améliorer le dialogue social.

Art. 5. § 1. De vakbondsafgevaardigden worden aangewezen door de werknemersorganisatie waar bij zij aangesloten zijn.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe de verdeling te doen op basis van het aantal behaalde zetels bekomen bij de sociale verkiezingen.

§ 2. De namen van de kandidaten vakbondsafgevaardigden worden door de werknemersorganisatie voorgesteld aan het ondernemings- of instellingshoofd bij een ter post aangetekend schrijven.

Ingeval slechts één werknemersorganisatie kandidaturen indient, verwittigt zij gelijktijdig de andere ervan.

In de kennisgeving moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijzen.

§ 3. Binnen de 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de 3de dag die volgt op de datum van afstempeling door de post van het schrijven vermeld in § 2, bevestigt de werkgever aan de betrokken werknemersorganisatie de ontvangst van het schrijven en worden de kandidaten als vakbondsafgevaardigde aanvaard op datum van het aangetekend schrijven.

Ingeval de werkgever bezwaren heeft tegen de voorgestelde kandidaten, kan hij dat binnen dezelfde termijn aan betrokken werknemersorganisatie melden, per aangetekend schrijven met het verzoek daarover een gesprek te hebben binnen de 14 dagen.

Art. 5. § 1er. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation des travailleurs à laquelle ils sont affiliés.

Les organisations de travailleurs s'engagent à faire la répartition sur la base du nombre de sièges obtenus lors des élections sociales.

§ 2. Les noms des candidats délégués syndicaux sont proposés par l'organisation des travailleurs au responsable de l'entreprise ou institution par lettre recommandée.

Dans le cas où une seule organisation de travailleurs introduit des candidats, elle en avertit en même temps l'autre organisation.

Dans la lettre, les organisations de travailleurs devront faire référence aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§ 3. Endéans les 15 jours civils à compter du 3e jour suivant la date du cachet de la poste de la lettre recommandée prévue au § 2, l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernée la réception et accepte les candidats comme délégués syndicaux en date de la lettre recommandée.

Si l'employeur a des objections à l'encontre des candidats présentés, il doit alors, endéans le même délai, prévenir l'organisation des travailleurs par lettre recommandée, en demandant une concertation à ce sujet endéans les 14 jours.

Indien de werkgever deze formaliteiten binnen de gestelde termijn niet nakomt, wordt de instemming verondersteld van de aanduiding van de vakbondsafgevaardigden.

Si l'employeur ne respecte pas ces formalités dans le délai prévu, son accord à la désignation des délégués syndicaux est tenu pour acquis.

§ 4. Wanneer de werkgever zich heeft verzet tegen een kandidatuur met inachtneming van de vorm en de termijn bepaald in § 3, heeft de werknemersorganisatie die de kandidaat heeft voorgedragen, de mogelijkheid het geschil aanhangig te maken bij het paritair subcomité met het oog op een verzoening binnen 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van afstempeling door de post van de in § 2, genoemde aangetekende brief.

§ 4. Lorsque l'employeur s'est opposé à une candidature dans les formes et les délais prévus au § 3, l'organisation des travailleurs qui a présenté le candidat, a la possibilité de saisir la sous-commission paritaire du différend en vue d'une conciliation dans les 30 jours calendrier à compter de la date du cachet de la poste de la lettre recommandée visée au § 2.

Art. 6. De leden van de vakbondsdelegatie worden aangesteld of verkozen binnen de 3 maanden na het beëindigen van de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Art. 6. Les membres de la délégation syndicale seront désignés ou élus endéans le délai de 3 mois après la clôture des élections sociales pour le conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail.

Art. 7. Tenzij de vakbondsafgevaardigden aangewezen zijn overeenkomstig artikel 3, 4de lid, moeten de kandidaten om als vakbondsafgevaardigde aangesteld te kunnen worden aan de volgende voorwaarden voldoen op datum van de brief vermeld in artikel 5, § 2 :

Art. 7. Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, sauf dans le cas où les délégués syndicaux sont désignés en application de l'article 3, alinéa 4, les conditions mentionnées ci-après à la date de la lettre visée à l'article 5, § 2, doivent être réunies :

- ten minste 21 jaar oud zijn;
- sinds ten minste 12 maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming;
- de burgerlijke rechten genieten;
- de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
- niet behoren tot het leidinggevend personeel (zoals voorzien in de wetgeving sociale verkiezingen).

- être âgé de 21 ans au moins;
- être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois;
- jouir des droits civils;
- ne pas avoir atteint l'âge de la pension;
- ne pas faire partie du personnel de direction (au sens de la législation élections sociales).

### HOOFDSTUK III.

#### *Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging*

Art. 8. De bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging hebben onder meer betrekking op :

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

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

### CHAPITRE III.

#### *Compétence de la délégation syndicale*

Art. 8. La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

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

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.



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 elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Teneinde de geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging 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 die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, inzonderheid de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

#### HOOFDSTUK IV.

##### *Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging*

Art. 9. Duur en einde van het mandaat.

De duur van het mandaat van de leden van de vakbondsafvaardiging komt overeen met de duur van de mandaten voor de sociale verkiezingen. De mandaten kunnen worden vernieuwd.

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde loopt ten einde :

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 les litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

En vue de prévenir les litiges ou différends, 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.

#### CHAPITRE IV.

##### *Statut des membres de la délégation syndicale*

Art. 9. Durée et fin du mandat.

La durée du mandat des membres de la délégation syndicale coïncide avec la durée des mandats des élections sociales. Les mandats peuvent être renouvelés.

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- bij het verstrijken van de termijn (zoals voorzien in artikel 7);
- in geval betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- ingeval van overlijden;
- op initiatief van de organisatie die hem aangeduid heeft, bijvoorbeeld : ingeval de betrokkene geen lid meer is van die werknemersorganisatie die haar/hem heeft aangewezen;
- zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.
- à l'expiration de la durée du mandat (comme prévu à l'article 7);
- lorsque l'intéressé ne fait plus partie du personnel de l'entreprise;
- en cas de décès;
- à l'initiative de l'organisation syndicale qui l'a désigné, notamment lorsque l'intéressé n'est plus membre de cette organisation syndicale;
- dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction.

Art. 10. Het plaatsvervangend lid van de vakbondsafvaardiging wordt geroepen om te zetelen in vervanging van een effectief lid :

- wanneer het effectief lid belet is om aan de vergadering deel te nemen;
- wanneer het mandaat van het effectief lid ten einde loopt in uitvoering van artikel 9. In dat geval voleindigt het plaatsvervangend lid het mandaat van het effectief lid dat zij/hij vervangt.

Art. 10. Le membre suppléant de la délégation syndicale est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- quand le membre effectif est empêché de participer à la réunion;
- quand le mandat du membre effectif prend fin, comme prévu, à l'article 9. Dans ce cas, le membre suppléant termine le mandat du membre effectif qu'il remplace.

Art. 11. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dat betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren en dat zij op een niet discriminerende wijze zullen behandeld worden.

Art. 11. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent et seront traités de manière non discriminatoire.

De werkgever zal de lijst van de werknemers (met inbegrip van de vakbondsafgevaardigden) uithangen voor de inwerkloosheidstelling.

L'employeur affichera la liste des travailleurs (y compris les délégués syndicaux) préalablement à la mise en chômage.

In de mate van het mogelijke zal de economische werkloosheid die geen aanleiding geeft tot de volledige stillegging van het bedrijf zodanig gebeuren dat de vakbondsafvaardiging verzekerd blijft.

Dans la mesure du possible, le chômage économique n'entraînant pas la cessation totale de l'activité de l'entreprise sera organisé de telle manière qu'une représentation de la délégation syndicale reste assurée.

In elk geval mag de duur van de economische werkloosheid ondergaan door de vakbondsafgevaardigde niet langer zijn dan de gemiddelde duur van de andere werklieden die tot dezelfde beroepsgroep behoren.

En tout état de cause, la durée du chômage économique subi par le délégué syndical, ne peut être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même catégorie professionnelle.

## Art. 12. Bescherming en afdanking

## Art. 12. Protection et licenciement

1. Een vakbondsafgevaardigde kan niet worden afgedankt omwille van de uitvoering van zijn taak als vakbondsafgevaardigde, binnen het kader dat wordt bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst.

1. Un délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, dans les limites prévues par la convention collective du travail, dans les limites prévues par la convention collective de travail.

2. Vakbondsafgevaardigden, die aangewezen of verkozen zijn onder de leden of de kandidaten van de ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming op het werk overeenkomstig met artikel 3, 4de en 5de lid, kunnen slechts worden afgedankt volgens de procedure voorzien in de bescherming van de verkozen personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en/of het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail, conformément à l'article 3 alinéas 4 et 5, ne peuvent être licenciés qu'en suivant la procédure prévue pour la protection des représentants de travailleurs élus en conseil d'entreprise ou Comité pour la prévention et la protection au travail.

3. Voor de andere leden van de vakbondsafvaardiging die aangewezen of verkozen zijn op grond van artikel 3, vierde lid, bedraagt de forfaitaire vergoeding in geval van ontslag, één jaar loon. De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgende op de datum van de verzending.

3. Pour les autres membres de la délégation syndicale, désignés ou élus en fonction de l'article 3 alinéa 4, l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement, est égale à un an de rémunération. 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 fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

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 aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

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

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

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

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 subcomité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van de procedure.

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 sous-commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

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.

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

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

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

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

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de hierboven, in artikel 12, punt 3, bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 12, punt 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 12, point 3 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 12, point 1<sup>er</sup>, 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 de travail a déclaré le licenciement non fondé.

Art. 13. 1. De leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige tijd en de nodige faciliteiten voor de uitvoering van hun syndicale opdrachten. Deze moeten op het niveau van de lokale paritaire organen worden bepaald. Zij gebruiken deze tijd en faciliteiten zonder evenwel de werkor- ganisatie in de instelling te verstoren.

Art. 13. 1. Les membres de la délégation syndicale disposent du temps utile et des facilités nécessaires à l'accomplissement des missions syndicales. Ceux-ci sont à déterminer sur le plan local au niveau des or- ganes paritaires. Ils useront de ce temps et de ces faci- lités sans pour autant troubler l'organisation du travail dans l'institution.

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen die nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren, en na de directie te hebben ingelicht, bijvoorbeeld tijdens de pauzes. Deze mededelingen moeten van profes- sionele of syndicale aard zijn.

Les membres de la délégation syndicale pourront, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail et après en avoir informé préalablement la direction, par exemple pendant les pauses, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au per- sonnel. Ces communications devront avoir un carac- tère professionnel ou syndical.

2. In de onderneming of instelling, én tijdens de werkuren, kunnen met instemming van de werkge- ver voorlichtingsvergaderingen voor het personeel worden belegd door de vakbondsafvaardiging.

2. Des réunions d'information du personnel pour- ront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur.

De aanvraag dient voor een dergelijke vergadering daags voordien in de loop van de ochtend gemeld te worden aan de werkgever.

La demande de tenir une telle réunion devra être introduite la veille dans la matinée.

De werkgever kan zijn akkoord niet willekeurig weigeren.

L'employeur ne pourra refuser arbitrairement son accord.

3. De vakbondsafgevaardigden kunnen, naargelang de omstandigheden en met akkoord van de werk- gever, een voorbereidende vergadering houden voor de problemen die met de werkgever worden behandeld.

3. Les délégués syndicaux peuvent, en fonction des besoins et avec l'accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes qui sont traités avec l'employeur.

4. Teneinde de vakbondsafgevaardigden in de gelegenheid te stellen hun opdracht passend te vervullen, kunnen zij beschikken over een lokaal met telefoon.

4. Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir adéquatement leur mission, ils pourront faire usage d'un local avec téléphone.

De werkgevers verbinden zich ertoe alle fysische en materiele problemen die de uitoefening van het syndicaal mandaat belasten, in de mate van het mogelijke op te lossen.

Les employeurs s'engagent à résoudre dans la mesure du possible tous les problèmes matériels et physiques qui rendent difficile l'exercice d'un mandat syndical.

5. De vakbondsafgevaardigden die voor de uitoefening van hun opdracht hun arbeidsplaats moeten verlaten, zijn verplicht hun rechtstreekse chef hiervan op de hoogte te brengen.

5. Les délégués syndicaux qui doivent quitter leur poste de travail pour exercer leur mandat sont obligés d'en informer leur chef direct.

6. De vakbondsafgevaardigden kunnen beroep doen op de gewestelijke vakbondsvrijgestelden.

6. Les délégués syndicaux peuvent faire appel aux permanents syndicaux régionaux.

De werkgever kan zich steeds laten bijstaan door een vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties.

L'employeur peut se faire assister par une représentation des organisations d'employeurs.

7. De werknemersorganisaties zullen erover waken dat de uitoefening van de syndicale opdrachten en activiteiten zonder overdrijving, en steunend op het statuut, gebeurt.

7. Les organisations de travailleurs veilleront à ce que l'exécution des missions et activités syndicales se fasse sans exagération, et en se basant sur le statut.

Ingeval er vanwege de ene of de andere partij misbruiken worden vastgesteld, zullen de partijen met elkaar contact opnemen en te samen naar de juiste oplossingen zoeken.

Si des abus sont constatés de la part de l'une ou l'autre partie, les parties se contacteront et rechercheront ensemble les solutions adéquates.

Art. 14. 1. Wanneer de vakbondsafgevaardigden hun opdracht vervullen tijdens de normale dagtaak, wordt de hieraan bestede tijd vergoed als normale arbeidsprestaties, dat wil zeggen dat zij het loon ontvangen alsof zij normaal zouden gewerkt hebben.

2. Wanneer de vergaderingen met de werkgever plaatsvinden buiten de normale dagtaak worden de vakbondsafgevaardigden hiervoor vergoed volgens hun basisloon.

De normale verplaatsingskosten voor het bijwonen van vergaderingen met de werkgever worden terugbetaald op basis van de regeling inzake de verplaatsingskosten die gewoonlijk in de onderneming wordt toegepast.

3. De vakbondsafgevaardigden die deelnemen aan officiële vergaderingen van het paritair subcomité of van het verzoeningsbureau, mogen geen loonverlies lijden wegens hun afwezigheid op het werk.

Voor deze vergadertijden ontvangen de syndicale afgevaardigden het loon zoals bepaald in punten 1 en 2, zonder dat de in dit kader gewerkte uren mogen worden beschouwd als overuren.

## HOOFDSTUK V. *Conflictregeling*

Art. 15. Elk conflict over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan ter verzoening voorgelegd worden aan het paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Art. 14. 1. Quand les délégués syndicaux remplissent leur mandat pendant les heures de travail habituelles, ils seront indemnisés et recevront leur salaire comme s'ils avaient normalement travaillé.

2. Quand les réunions avec l'employeur se déroulent en dehors de l'horaire de travail habituel, les délégués syndicaux seront indemnisés selon leur salaire de base.

Les frais de déplacement normaux, nécessaires à la participation aux réunions avec l'employeur, seront remboursés sur base du règlement normal des frais de déplacement appliqués dans l'entreprise.

3. Les délégués syndicaux qui participent aux réunions officielles de la sous-commission paritaire ou du bureau de conciliation, ne peuvent pas subir de perte de salaire à cause de leur absence au travail.

Pour ces temps de réunion, les délégués syndicaux recevront leur salaire comme prévu aux points 1 et 2, sans que les heures travaillées dans ce cadre puissent être considérées comme heures supplémentaires.

## CHAPITRE V. *Règlement des litiges*

Art. 15. Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.



Elk conflict zal onderhandeld worden :

1. eerst met de vakbondsafgevaardigde(n) op het bedrijfsvlak;
2. daarna met de syndicale vrijgestelde(n) indien geen oplossing gevonden werd;
3. uiteindelijk in verzoening voor het paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

In geval van proces-verbaal van niet-verzoening tijdens deze ultieme procedure, kan een stakings-aanzegging ingediend worden die voorziet dat de staking effectief kan worden na een periode van minimum 7 kalenderdagen, die begint op de volgende maandag.

## HOOFDSTUK VI. *Eindbepalingen*

Art. 16. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 01/01/2017.

Zij wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van 6 maanden. De opzegging moet betekend worden door middel van een aangezekend schrijven aan de Voorzitter van Paritair Subcomité 327.03.

§ 2. De partij die het initiatief neemt tot opzegging verbindt zich ertoe de redenen van haar beslissing bekend te maken en onmiddellijk voorstellen tot wijziging van het statuut in te dienen.

Tout conflit fait l'objet d'une négociation :

1. avec le(s) délégué(s) syndical(aux) dans un premier temps au niveau de l'entreprise;
2. avec le(s) permanent(s) syndical(aux) si aucune solution n'intervient;
3. en conciliation de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux en dernier ressort.

En cas de procès verbal de carence de cette ultime procédure, un préavis de grève peut être déposé, prévoyant une durée d'au moins 7 jours civils débutant le lundi suivant avant que la grève soit effective.

## CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 16. § 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/2017.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois. La dénonciation doit être adressée par lettre recommandée au président de la SCP 327.03.

§ 2. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à faire connaître les raisons de cette décision et à proposer immédiatement des propositions de changement au statut.

§ 3. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen de 30 kalenderdagen na datum van afstempeling van het aangetekend schrijven te bespreken in het paritair subcomité.

Art. 17. Bij wijze van overgangsbepaling en tot de volgende sociale verkiezingen kunnen de werknemersorganisaties de vakbondsafgevaardigden aanwijzen bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. Les parties signataires s'engagent à discuter ces propositions, en sous-commission paritaire, dans les 30 jours civils après la date de la poste de la lettre recommandée.

Art. 17 A titre transitoire et jusqu'aux prochaines élections sociales, les organisations de travailleurs peuvent, à la prise d'effet de la présente convention collective de travail, procéder à la désignation des délégués syndicaux.

## VERTALING / TRANSDUCTION

AANBEVELING DIE DOOR DE PARTIJEN AANVAARD WERD IN HET KADER VAN DE ONDERHANDELINGEN OVER HET STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING IN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN GEVESTIGD IN HET WAALS GEWEST

RECOMMANDATION ACCEPTEE PAR LES PARTIES DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS SUR LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE APPLICABLE AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE SITUEES EN REGION WALLONNE

1. Over de lijst van kandidaten die worden voorgedragen als vakbondsafgevaardigden moet, gezien de specificiteit van de sector, vooraf overleg worden gepleegd met de werkgever.
  2. Voor de vaststelling van het aantal werknemers die in aanmerking komen voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging, verwijzen de partijen naar de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.
  3. Bepaalde confidentiële informatie zoals het medisch dossier of informatie die tot het privéleven behoort, mag niet aan de vakbondsafvaardiging worden overgemaakt daar deze elementen de werkvoorwaarden kunnen beïnvloeden.
  4. Indien een in het kader van deze overeenkomst aangestelde vakbondsafgevaardigde het bedrijf verlaat voor afloop van zijn mandaat laat de vakbondsorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort de persoon aanwijzen die het mandaat zal voleinden. Die persoon geniet van de bescherming bepaald in artikel 12.
1. La liste des candidats proposés comme délégués syndicaux doit, vu la spécificité du secteur, faire l'objet d'une concertation préalable avec l'employeur.
  2. Pour déterminer le nombre de travailleurs pris en considération pour l'installation d'une délégation syndicale, les parties se référeront à la législation relative aux élections sociales.
  3. Ne doivent pas être transmises aux délégués syndicaux certaines informations confidentielles, tel que le dossier médical ou celles qui relèvent de la vie privée, ces éléments pouvant influencer les conditions de travail du travailleur.
  4. Si un délégué syndical désigné dans le cadre de la présente convention quitte l'entreprise avant l'expiration de son mandat, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient fait désigner la personne qui achèvera le mandat. Cette personne bénéficiera de la protection prévue à l'article 12.

In geval van betwisting kan de hulp van een vakbondsvrijgestelde gevraagd worden.

En cas de contestation, l'aide du permanent syndical peut être demandée.

5. Na een periode van twee jaar doch voor de sociale verkiezingen, zal er een evaluatie worden gemaakt van de tijd waarover de syndicaal afgevaardigden beschikken om hun taken uit te voeren. Deze evaluatie zal gerealiseerd worden met het oog op het vaststellen van nieuwe normen indien deze nodig zouden zijn.

5. Après une période de deux années mais avant les élections sociales, il sera fait une évaluation du temps dont les délégués ont disposé pour remplir leur mission et du fonctionnement de la délégation syndicale. Cette évaluation sera réalisée afin d'établir, si nécessaire, de nouvelles normes.

6. In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging zal geen enkele nieuwe bijkomende eis in verband met het statuut gesteld worden, noch op het regionale niveau, noch op het individuele vlak aan de beschutte werkplaatsen gevestigd in het Waals Gewest.

6. Aucune nouvelle revendication supplémentaire ne sera introduite au niveau, tant régional qu'individuel, auprès des entreprises de travail adapté situées en Région Wallonne dans le cadre de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale.

Meer voordelige situaties blijven geldig tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen.

Les situations plus avantageuses restent valables jusqu'aux prochaines élections sociales.