

PC 100- Aanvullend paritair comité voor de werklieden

Akkoord 2015-2016

1. Koopkracht

zie bijlage 1

2. Syndicale afvaardiging

a. zie ontwerp-cao in bijlage 2

b. Partijen komen overeen dat het onderwerp "syndicale afvaardiging" opnieuw zal besproken worden bij de cao-besprekingen na de voorziene evaluatie in 2019.

3. Eindeloopbaan (SWT- stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)

SWT vanaf 58 jaar in het kader van cao nr 111 van de NAR (33 jaar beroepsloopbaan waarvan minstens 20 jaar in nachtarbeid of zwaar beroep) voor de periode 2015-2016 mits toetredingsakte

4. Tijdskrediet

a. 1/5 TK eindeloopbaan vanaf 55 jaar in het kader van cao nr 118 van de NAR lange loopbaan 35 jaar; zwaar beroep en 20 jaar nachtarbeid) voor periode 01/07/2015 tot 31/12/2016;

b. Bovenvermelde in a. worden niet toegerekend op de drempel van 5% van gelijktijdige afwezigheden

c. Vlaamse aanmoedigingspremies: sectorakkoord vanaf 01/01/2015 tot 31/12/2017

5. Vorming en opleiding

a. Overleg OR/Comité: verlenging van de afspraken 2013-2014

b. 0,10% risicogroepen: verlenging cao tot financiering Fonds voor vorming voor periode 01/04/2016 tot 31/12/2017

c. Ingroeibanen: binnen het Fonds voor Vorming zullen de mogelijkheden onderzocht worden voor initiatieven in verband met ingroeibanen

d. De sociale partners zullen binnen het Fonds voor Vorming initiatieven onderzoeken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid

6. Overuren

De interne grens van de arbeidsduur die moet worden nageleefd evenals het aantal overuren waarvan de werknemer kan afzien van inhaalrust wordt naar 143 uren gebracht voor de periode 01/01/2015 tot 31/12/2017.

7. Nieuwe arbeidsregelingen

De beoordeling van dossiers zal op een positieve wijze gebeuren rekening houdend met de diversiteit van activiteiten uitgevoerd door de bedrijven.

8. Sociale vrede

De organisaties verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren en zullen geen bijkomende eisen stellen op het niveau van het paritair comité en op het vlak van de onderneming voor de duur van dit akkoord.

PC 100- Aanvullend paritair comité voor de werklieden

Akkoord 2015-2016

bijlage 1- koopkracht

De loonenvolp van 0,5% van de bruto-loonmassa totale kost voor de werkgever aile lasten inbegrepen, vermeerderd met de loonenvolp van 0,3% van de loonmassa in netto zonder bijkomende kosten voor de werkgever, zoals vermeld in de wet van 28 april 2015, wordt aan de arbeiders toegekend volgens de volgende modaliteiten: Toekenning van een Jaarlijkse Premie vanaf 2016 (recurrent via cao onbepaalde duur)

- Bedrag: 11 x het basisuurloon in voege op 1 december van het beschouwde jaar. Deze vermenigvuldiger is gekoppeld aan een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur; deze wordt evenredig vermeerderd of verminderd indien de lonen geperequateerd worden op basis van een effectieve wekelijkse arbeidsduur die hoger of lager is dan 38 uur
- Betaling: elk jaar in december (met het loon van december); vanaf december 2016
- Toekenningsvoorwaarden
Verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van arbeider op het ogenblik van de betaling van de premie
Een ancienniteit in de onderneming hebben van tenminste 6 maanden op het ogenblik van de betaling van de premie
Pro rata toekenning aan deeltijdse arbeiders volgens hun deeltijdse arbeidsregeling
Pro rata toekenning volgens effectieve en gelijkgestelde prestaties in het kalenderjaar - gelijkgestelde dagen: jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, vaderschapsverlof, moederschapsverlof, arbeidsongeval, beroepsziekte, ADV-dagen, 60 dagen ziekte of ongeval
- De arbeiders die de onderneming verlaten voor de datum van betaling van de premie hebben recht op de premie pro rata van de prestaties van het lopende kalenderjaar, voor zover zij een ancienniteit in de onderneming hebben van minstens 6 maanden op het ogenblik van hun vertrek, indien het gaat om: arbeiders die, behalve om dringende redenen, in de loop van het kalenderjaar werden ontslagen

de gepensioneerden de SWT-ers conform CAO nr 17

definitieve medische overmacht overlijden
arbeiders met een arbeidsovereenkomst van minstens 6 maanden of een arbeidsovereenkomst voor bepaald werk van minstens 6 maanden
arbeider die in de loop van het kalenderjaar zelf ontslag neemt, voor zover hij een ancienniteit in de onderneming heeft van minstens 5 jaar

- het recht op de premie naar rato van de prestaties van het lopende jaar wordt per volledig gepresteerde kalendermaand toegekend; in geval van indiensttreding voor de 16e van de maand wordt deze maand met een effectieve arbeidsprestatie gelijkgesteld; in geval van uitdiensttreding na de 15e van de maand wordt deze maand met een effectieve arbeidsprestatie gelijkgesteld.

De Jaarlijkse premie is niet van toepassing in de mate dat gelijkwaardige effectieve verhogingen van het loon en/of andere (nieuwe of verhoogde) voordelen in 2016 op ondernemingsvlak worden toegekend, uitgezonderd bonussen in het kader van cao nr 90 van de NAR en automatische verhogingen van het loon in toepassing van een collectief vastgelegde loonschaal op ondernemingsvlak. Het bedrag van de andere voordelen moet verifieerbaar zijn.

PC 100— AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE WERKLIEDEN AKKOORD 2015-2016

BIJLAGE 2

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden.

Artikel 2

De ondernemingshoofden erkennen dat hun arbeiders, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van arbeiders, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze

overeenkomst wordt geregeld.

Artikel 3

De ondernemingshoofden verbinden zich ertoe op het personeel geen enkele druk op 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.

Artikel 4

De representatieve werknemersorganisaties, evenals de syndicale afvaardigingen verbinden zich ertoe hun aangeslotenen aan te bevelen hun werk gewetensvol uit te voeren, in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, welke bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming, de praktijken van sociale verhoudingen, welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van cao nr 5 stroken, na te leven en de normale werking van de directe van de onderneming en haar vertegenwoordigers van om het even welke rang, niet te belemmeren.

De werkgevers en de werknemers verbinden zich er eveneens toe de eerbiediging van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement te verzekeren.

Artikel 5

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

De werkgevers erkennen 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.

Hoofdstuk II: Oprichting van de afvaardiging.

Artikel 6

In een onderneming met 50 arbeiders of meer in dienst kan een syndicale afvaardiging worden ingesteld indien minstens 33 % van de arbeiders is aangesloten bij een van de representatieve werknemersorganisaties

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.

Artikel 7

§1

De syndicale organisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging raadpleegt de andere syndicale organisaties over het oprichten van een syndicale afvaardiging. Zij stellen zich onderling akkoord. Zoniet moet zij bij aangetekend schrijven de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht. Deze verwittigen binnen de 15 kalenderdagen, per

aangetekend schrijven, de initiatiefnemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.

OP straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een vakbondsafvaardiging bij het ondernemingshoofd ingediend door middel van een aangetekende brief gemeenschappelijk toegezonden door die vakorganisaties welke aanspraak maken op minstens één mandaat.

Kopie van de aanvraag wordt gezonden naar de Voorzitter van het Paritair Comité.

De Voorzitter maakt de aanvraag ter informatie over aan de representatieve werkgeversorganisatie die in het Paritair Comité zetelt.

§2

De werkgever kan binnen een termijn van 30 kalenderdagen na het indienen van het voornoemde verzoek de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwisten bij aangetekende brief verzonden naar de vakorganisaties die het verzoek hebben ingediend. Tevens wordt een

kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd, die dit doorstuurt aan de representatieve werkgemersorganisatie.

§3

In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde arbeiders die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden teneinde het aantal georganiseerde arbeiders na te gaan.

In geval van betwisting van het aantal tewerkgestelde arbeiders vereist ter oprichting van een syndicale afvaardiging, wordt beroep gedaan op de Voorzitter van het Aanvullend paritair comité van de Werklieden om na te gaan of het vereiste aantal al dan niet is bereikt.

Artikel 8

Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 6 wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging.

Bij de berekening van de in artikelen 6 en 9 bepaalde getalsterkte, worden slechts de arbeiders die onder contract van onbepaalde duur, bepaalde duur of bepaald werk in dienst zijn, in aanmerking genomen.

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

Artikel 9

Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal arbeiders in de onderneming :

- voor 50 tot 100 arbeiders : 2 effectieve afgevaardigden
- voor 101 tot 250 arbeiders : 3 effectieve afgevaardigden + 1 plaatsvervangende afgevaardigde
- voor 251 tot 500 arbeiders : 4 effectieve afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden
- meer dan 500 arbeiders : 5 effectieve afgevaardigden + 3 plaatsvervangende afgevaardigden

In de ondernemingen met 75 tot 100 arbeiders wordt het aantal effectieve afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25% van het gesyndiceerde personeel vertegenwoordigt.

Hoofdstuk III: Aanduiding van de afgevaardigden

Artikel 10

§1

De vakorganisaties zullen bij de aanduiding van de syndicale afgevaardigden enkel deze kiezen die reeds een effectief of plaatsvervangend mandaat uitoefenen in de Ondernemingsraad en/of het Comité voor veiligheid en Preventie of bij onstentenis hiervan een kandidaat bij de sociale verkiezingen voor zover het een eerste niet-verkozen kandidatuur betreft..

§2

Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moet de arbeider aan volgende vereisten voldoen:

- a) Belg zijn of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of houder van een arbeidsvergunning A;
- b) 18 jaar oud zijn;
- c) ten minste 3 jaar hebben gewerkt
- d) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
- e) niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;
- f) lid zijn van één der ondertekenende vakorganisaties,

g) een effectief of plaatsveivangend mandaat uitoefenen in de ondernemingsraad of het Comité voor veiligheid en preventie of bij ontstentenis hiervan kandidaat bij de sociale verkiezingen voor zover het een eerste niet-verkozen kandidatuur betreft

Artikel 11

De syndicale afgevaardigden worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun delicate taak evenals wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak. Voorafgaandelijk aan de voordracht of de aanwijzing van een nieuwe afgevaardigde, zullen de vakorganisaties zich ervan vergewissen dat de betrokkene de voorwaarden van gezag en bevoegdheid bezit.

Artikel 12

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 7, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming, tenzij anders bepaald in een lokaal akkoord. Bij betwisting kan de meeste gereede partij hierbij beroep doen op het bemiddelingsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden.

Artikel 13

Bij akkoord van de werkgever, of zonder betwisting door de werkgever binnen de in art 7§2 voorziene termijn van 30 kalenderdagen, of na akkoord door tussenkomst door de voorzitter van het Paritair Comité in toepassing van artikel 7§3, sturen de betrokken werknemersorganisaties binnen de 15 kalenderdagen per brief de namen van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen, beperkt tot het aantal volgens artikel 9 te begeven mandaten.

Artikel 14

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor arbeiders weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 15 kalenderdagen na voorlegging van de in artikel 13 bedoelde lijst. Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, ,, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Artikel 15

De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 15 kalenderdagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 14. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn in na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 14, tweede lid. Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VII, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.

Artikel 16

Enkel de effectieve leden van de syndicale afvaardiging oefenen het mandaat uit. De plaatsvervangende leden oefenen hun mandaat slechts uit in de plaats van een effectief lid

1 in geval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomst in PV; *Een plaatsvervanger kan een effectief lid vervangen in geval het effectief lid verhinderd is, ingevolge een vrije dag of een wettelijke of verplichte rustpauze volgens zijn werkrooster in een bijzonder arbeidsregime dat afwijkt van de normale dagarbeid (bv. ploegen, nachtarbeid, weekendarbeid). Hiervoor worden de nodige afspraken gemaakt op bedrijfsvlak.*

2 wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 10 niet meer vervult of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 20.

Artikel 17

Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht

definitief niet meer kunnen vervullen. Hiertoe deelt de betrokken vakorganisatie per aangetekend schrijven aan de werkgever de naam van de vervanger mee, samen met de naam van de gewone kandidaat die hij vervangt. Uiterlijk 15 kalenderdagen na deze mededeling, neemt de plaatsvervangende afgevaardigde zijn effectief mandaat op. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting.

Hoofdstuk IV Duur van het mandaat

Artikel 18

Het mandaat van de syndicale afgevaardigden geldt voor de periode tussen 2 sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten. Het le mandaat loopt ten vroegste vanaf de sociale verkiezingen 2016 en uiterlijk tot de periode van de volgende sociale verkiezingen.

Artikel 19

§1

Bij een volgende mandaatperiode van de syndicale afvaardiging in de onderneming volgend op het einde van de mandaatperiode zoals voorzien in artikel 18 wordt volgende regeling voorzien

§2

De werkgever kan in de loop van de periode van 3 maand na de sociale verkiezingen met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 6, 8 en 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden. In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk IX van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3

De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandautuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging raadpleegt de andere syndicale organisaties conform de procedure in artikel 7 . Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden binnen de drie maand na de sociale verkiezingen.

§ 4

Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 6 maanden na de sociale verkiezingen blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging zoals bepaald in artikel 25 voor een periode van 3 maand na de voorvermelde periode van 6 maanden behouden in. de betrokken onderneming.

§ 5 Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt binnen de 3 maanden na de sociale verkiezingen dan wordt het aantal mandaten en de verdeling van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd tot aan de volgende sociale verkiezingen . De vakorganisaties zullen binnen de 6 maanden na de sociale verkiezingen de namen meedelen van de syndicale afgevaardigden, bij ontstentenis hiervan blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot aan de volgende sociale verkiezingen voor zover zij aan de voorwaarden blijken te voldoen.

Artikel 20

Het mandaat van 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 arbeider deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 6 van deze overeenkomst wordt overgeplaatst;
- e) wanneer hij van zijn mandaat wordt ontheven door de vakorganisatie die zijn mandaat heeft ingevuld. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan

f) *wanneer hij geen mandaat meer uitoefent als effectief of plaatsvervangend lid van de Ondernemingsraad of Comité.*

g) uiterlijk 6 maanden na de sociale verkiezingen welke volgt op zijn aanduiding als syndicaal afgevaardigde, voor zover het een afgevaardigde betreft die werd aangeduid vanuit de hoedanigheid als eerste maal niet verkozen bij de sociale verkiezingen en voor zover hij niet werd herverkozen.

Hoofdstuk V. Statuut van de syndicale afgevaardigden

Artikel 21

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

Artikel 22

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, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging 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, 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 gebeurt bij aangetekend 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.

Het verzoeningsbureau neemt binnen de 2 maanden na de aanvraag tot een tussenkomst een beslissing. Indien het Verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen deze termijn kan de meestgereede partij de zaak voorleggen aan de bevoegde arbeidsrechtbank.

Artikel 23

Ingeval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 13 voor de officiële instelling bedoeld in artikel 15 wordt afgedankt, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of de afdanking geschied is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.

Artikel 24

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

Artikel 25

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen

1 indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 22 bepaalde procedure na te leven;

2 indien de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 23 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 bruto bezoldiging van een jaar.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in Hoofdstuk IV van de Wet van 19 maart 1991 betreffende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voorpreventie en bescherming op het werk.

Artikel 26

Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling :

a) met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk IV : de bescherming, voorzien bij de artikelen 22, 23 en 25 van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.

b) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat

1' indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;

2'voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld.

Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.

Artikel 27

De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders 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 14.

Hoofdstuk VI: Bevoegdheid

Artikel 28

De syndicale afvaardiging 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.

Artikel 29

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.

Artikel 30

Ten einde de in voorgaande artikelen 28 en 29 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 arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten 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.

Artikel 31

Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 15 kalenderdagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande :

- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten.
- c) de arbeidsverhoudingen.

Artikel 32

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

Artikel 33

De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbevestiging, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk.

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 arbeiders aanbelangen.

Hoofdstuk VII: Werking van de syndicale afvaardiging

Artikel 34

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

Artikel 35

De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

Artikel 36

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.

in PV PC 100: De tijd besteed aan de samenkomst van de SA met de werkgever in het verzoeningsbureau wordt door de ondertekenende partijen als werktijd aanzien en bezoldigd evenals de vergaderingen van de SA met de werkgever die buiten de normale arbeidsuren vallen of eventueel buiten de iocatie van de onderneming; in deze gevallen voorziet de werkgever in de tussenkomst van de verplaatsingskosten volgens de voorziene bedrijfsregels

Artikel 37

§1 De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - 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 mits een maximumkrediet van 2 uur per maand voor elke individuele afgevaardigde.

Een plaatsvervangend afgevaardigde zal een dergelijk krediet slechts bekomen in geval en de in de mate waarin hij een effectief afgevaardigde vervangt die afwezig is.

Met het oog op het gebruik van die 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.

Meer bepaald is de syndicale afgevaardigde die voor de uitoefening van zijn opdracht zijn arbeidsplaats moet verlaten verplicht zijn rechtstreekse chef te verwittigen voor elke opdracht

en vakbondsactiviteit en mag zijn werk slechts verlaten wanneer de rechtstreekse chef oordeelt dat de organisatie en de veiligheid van het werk dit toelaat. Ten dien einde licht de syndicale afgevaardigde zijn rechtstreekse chef in over de plaats, de oorzaak van zijn verplaatsing en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid. Hij verwittigt zijn rechtstreekse chef indien hij niet naar zijn werkpost kan terugkeren binnen de voorziene tijd. Behalve in geval van overmacht of wanneer de bijstand van een arbeider in een individueel geschil het vereist, gebeurt dit overleg voldoende voorafgaand aan de geplande syndicale activiteit, teneinde de goede werkorganisatie niet te belemmeren.

§2 De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel, wanneer de noodzaak zich voordoet ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

in PV PC 100: de ondertekenende partijen bevelen aan de werkgevers aan om te voorzien in een afgesloten archiefruimte mits respect voor de geldende wetgeving inzake privacy en de veiligheidsvoorschriften van het bedrijf

Artikel 38

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 vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 36.

Artikel 39

De syndicale afvaardiging kan meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het arbeiderspersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn en verband houden met de onderneming. Indien zij schriftelijk gebeuren moeten zij voorafgaandelijk ter kennis worden gebracht van het onmiddellijk bevoegde hoofd.

Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het arbeiderspersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele arbeiderspersoneel van de onderneming aanbelangen.

Hoofdstuk VIII: Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad en/of CPBW

Artikel 40

Ter aanvulling van artikel 33 kan de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van ondernemingsraad en/of CPBW, de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze organen worden toegekend voor zover deze uitdrukkelijk zijn voorzien voor de syndicale afvaardiging door de wet of in een cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad .

Hoofdstuk IX: Beslechting van een geschil

Artikel 41

Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan om ten einde het geschil door onderhandelingen te beslechten.

Artikel 42

Wanneer na tussenkomst 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 voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Artikel 43

Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden kan de meest gerede partij het geschil doen voorbrengen aan het Verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden

Artikel 44

Ieder beroep op het Verzoeningsbureau moet geschieden door bemiddeling van een lid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden.

Artikel 45

Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk betekend worden aan de werkgever, mits copie aan de Voorzitter van het Paritair Comité, nadat het Verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

intern reglement PC 100: indien een verzoening tussen de organisaties is vastgelegd en de organisaties stellen vast dat de werkgever weigert zonder voldoende redenen naar de verzoeningsvergadering te komen, kan dit niet worden beschouwd als of het verzoeningsbureau zich niet heeft uitgesproken en er dus geen stakingsaanzegging zou kunnen gebeuren

Artikel 46

De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van tenminste 15 kalenderdagen en zal ingaan de dag na de betekening. Tijdens deze periode moet het personeel normaal doorwerken.

Hoofdstuk X : Duur van de overeenkomst en diversen

Artikel 47

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2016 en is gesloten voor een periode van 4jaar.

Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vierjaar verlengd en zo verder om de vier jaar, zolang de bepalingen van § 2 en 4 niet worden ingeroepen."

§2 Ten vroegste één jaar en ten laatste zes maanden voor het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 47 §1 kan even welke ondertekenende partij mededelen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd . Deze mededeling wordt door middel van een aangetekend schrijven betekend aan aile ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité.

§3 Binnen het Paritair comité zal het Beperkt Comité als opvolgingscomité tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst waken over de goede toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§4 In de loop van 2019 zal het Beperkt Comité een evaluatie maken van de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst .

Artikel 48

§1 Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen

waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen, zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk IX.

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

in PV PC 100: "deze bepaling geldt niet voor interprofessionele stakingen "

§2

Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.

Artikel 49

Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het beperkt comité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Werklieden, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.

Artikel 50

Bestaande ondernemingsovereenkomsten die voor de werknemers globaal in gunstiger bepalingen voorzien blijven behouden.