

ERRATUM

Sous-commission Paritaire pour le déménagement

CCT n° 174571/CO/140.05
du 19/05/2022

Correction du texte français :

- A l'article 7, le mot « comités » doit être remplacé par « conseils ».
- La 2^{ème} puce de l'article 13 doit être modifiée comme suit : "...de paix sociale conclus ~~dans d'autres domaines à d'autres niveaux;~~".
- L'article 16 doit être modifié comme suit : « Afin d'éviter les litiges ou controverses **différends ou litiges...** ».
- Le 5^{ème} alinéa de l'article 22 doit être modifié comme suit : « ..., la mesure de ~~cessation de licenciement~~ d'activité ne peut pas être mise en œuvre. ».
- Le 2^{ème} alinéa de l'article 24, § 2 doit être modifié comme suit : « ..., à savoir les candidats et les membres du ~~comité~~ **conseil** d'entreprise... ».
- Le Chapitre VII doit être modifié comme suit : « Chapitre VII : Rôle de la délégation syndicale en l'absence d'un ~~comité~~ **conseil** d'entreprise... ».

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de verhuizing

CAO nr. 174571/CO/140.05
van 19/05/2022

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 7 moet "comités" vervangen worden door "conseils".
- Het 2de bolletje van artikel 13 moet als volgt verbeterd worden : "...de paix sociale conclus ~~dans d'autres domaines à d'autres niveaux;~~".
- Artikel 16 moet als volgt verbeterd worden : "Afin d'éviter les litiges ou controverses **différends ou litiges...**".
- Het 5de lid van artikel 22 moet als volgt verbeterd worden : "..., la mesure de ~~cessation de licenciement~~ d'activité ne peut pas être mise en œuvre.".
- Het 2de lid van artikel 24, § 2 moet als volgt verbeterd worden : "..., à savoir les candidats et les membres du ~~comité~~ **conseil** d'entreprise...".
- Hoofdstuk VII moet als volgt verbeterd worden : "Chapitre VII : Rôle de la délégation syndicale en l'absence d'un ~~comité~~ **conseil** d'entreprise...".

Correction des deux langues

- Le 2^{ème} alinéa de l'article 8 doit être modifié comme suit : « ... le nombre d'ouvriers mentionné à l'article-9 **10.** ».
- Le 1er alinéa de l'article 11 doit être modifié comme suit : « ... l'entreprise visé aux articles **6 et 9**,... ».
- L'article 16 doit être modifié comme suit : « ... visés aux articles ~~13 et 14~~ **14 et 15**... ».
- Le 2^{ème} alinéa de l'article 20 doit être modifié comme suit : « ... décrits aux articles ~~20 et 23~~ **21 et 24** inclus ... ».
- L'article 28, § 1^{er} doit être modifié comme suit : « ..., en application de l'article ~~28~~ **29.** ».

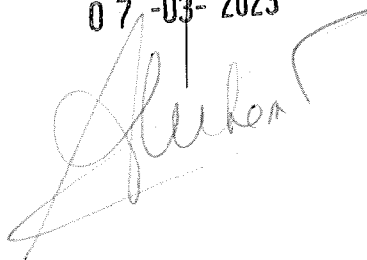
Décision du

Verbetering van beide talen

- Het 2de lid van artikel 8 moet als volgt verbeterd worden : "... maximaal het in artikel ~~9~~ **10**...".
- Het eerste lid van artikel 11 moet als volgt verbeterd worden : "... waarvan sprake in de artikelen ~~6 en 9~~ **7 en 10**,...".
- Artikel 16 moet als volgt verbeterd worden : "... voorgaande artikelen ~~13 en 14~~ **14 en 15**...".
- Het 2de lid van artikel 20 moet als volgt verbeterd worden : "... beschreven in artikel ~~20 tot en met 23~~ **21 tot en met 24** ...".
- Artikel 28, § 1 moet als volgt verbeterd worden : "... verleend om in toepassing van artikel ~~28~~ **29**,...".

Beslissing van

07-03-2023



Sous-commission paritaire pour le déménagement

Convention collective de travail du 19 mai 2022 fixant le statut de la délégation syndicale

Chapitre I^{er}: Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui relèvent de la sous-commission paritaire pour le déménagement (SCP140.05 et code ONSS 084), ainsi qu'à leurs ouvriers.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers féminins et masculins inscrits sous le code ONSS 015.

Chapitre II: Dispositions générales

Art. 2. Les employeurs reconnaissent que leurs ouvriers ont le droit d'être représentés par une délégation syndicale, dont le statut est fixé dans la présente convention collective de travail.

Art. 3. Les employeurs et les représentants syndicaux doivent, en toutes circonstances, faire preuve de justice, d'équité et d'esprit de conciliation, indispensables à de bonnes relations sociales dans l'entreprise. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et uniront leurs efforts pour en assurer le respect.

Art. 4. Les employeurs s'engagent à ne pas exercer de pression sur leurs ouvriers pour les empêcher de s'affilier à un syndicat, ni à accorder aux ouvriers non affiliés d'autres privilèges que ceux dont bénéficient les ouvriers affiliés.

Art. 5. Les syndicats signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres n'utilisent pas dans l'entreprise des moyens de propagande incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective de travail.

De même, les représentants syndicaux éviteront personnellement toute violation des règles de travail et du secret professionnel et veilleront à ce que leurs collègues ne le fassent pas, et ne rendront pas, sans raison valable, difficile l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux différents postes d'autorité.

CHAPITRE III: Création et composition

Art. 6. Une délégation syndicale du personnel sera constituée selon les règles décrites ci-après quand un ou plusieurs syndicats le demanderont au chef d'entreprise.

Un syndicat qui a signé la CCT n° 5 du CNT a le droit de participer à la désignation ou à l'élection de la délégation syndicale dans les entreprises où il fournit la preuve qu'il est représentatif.

Cette preuve est fournie quand ledit syndicat a obtenu au moins un mandat aux élections précédentes pour la constitution du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Dans les entreprises où il n'y a pas eu d'élections pour la constitution de ce comité, le syndicat concerné doit prouver qu'il regroupe au moins 10% du personnel syndiqué.

Art. 7. Le terme « entreprise » a la même signification que dans la législation sur les comités d'entreprise. *conseils*

Art. 8. L'initiative d'au moins un syndicat représentatif de constituer une délégation syndicale doit être

adressée à l'employeur par lettre recommandée.

Cette délégation syndicale adresse une copie de cette lettre au Président de la Sous-commission paritaire pour le déménagement accompagnée de la liste nominative des candidats délégués. Cette liste n'est pas envoyée à l'employeur et ne contient pas plus que le nombre d'ouvriers mentionné à l'article 9.

En l'absence de réaction de l'employeur dans les 15 jours suivant la lettre recommandée demandant la création, les noms des délégués seront communiqués à l'employeur par les syndicats représentatifs.

Le syndicat qui prend l'initiative informe également les autres syndicats représentatifs de son initiative par lettre recommandée.

Art. 9. L'employeur peut toujours s'opposer à la nomination ou au maintien d'un délégué pour des raisons objectives (par exemple, le délégué ne remplit pas les conditions prévues par la présente CCT). Dans le premier cas, l'employeur doit informer le syndicat concerné de ses raisons dans les 15 jours suivant la réception de la liste des délégués désignés. En cas de désaccord entre les parties, le litige peut être soumis au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire susmentionnée.

Art. 10. Le nombre de représentants dépend du nombre d'ouvriers en service dans l'entreprise.

Nombre d'ouvriers	Nombre de mandats
À partir de 30	2
À partir de 75	4

Aucun suppléant n'est prévu.

Art. 11. Pour déterminer l'effectif de l'entreprise visé aux articles 6 et 9, il est tenu compte du nombre moyen d'ouvriers en service pendant les quatre trimestres précédant celui de la création ou du renouvellement de la délégation syndicale.

En cas de litige concernant le nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise, le Président de la sous-commission paritaire peut être consulté.

Art. 12. Les syndicats reconnus choisissent les délégués désignés en raison de leur compétence et de l'autorité dont ils doivent disposer pour mener à bien leur tâche.

Pour pouvoir être nommé délégué, le candidat délégué ne peut pas appartenir au personnel de direction, doit être en service dans l'entreprise depuis au moins 1 an et ne peut pas être en période de préavis.

Ils veillent également à ce que les délégués soient aussi représentatifs que possible des différents départements de l'entreprise.

Chapitre IV: Compétence

Art. 13. La compétence de la délégation syndicale comprend, entre autres:

- les relations de travail dans l'entreprise;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail dans l'entreprise, sans préjudice des CCT ou des accords de paix sociale conclus dans d'autres domaines; à d'autres niveaux
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des

- contrats individuels de travail;
- le respect des principes généraux énoncés dans la CCT n° 5.

Art. 14. La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou son remplaçant dans les plus brefs délais, et au plus tard 7 jours calendaires après en avoir fait la demande, en cas de litige ou de différend de nature collective survenu ou susceptible de survenir dans l'entreprise. Cela s'applique également en cas de litige ou de contestation de nature individuelle qui n'a pas été résolu par les voies hiérarchiques habituelles.

Art. 15. Chaque plainte individuelle est présentée par les voies hiérarchiques normales par le travailleur concerné qui, à sa demande, est assisté par son représentant syndical.

Le représentant syndical a le droit d'être entendu sur tout litige ou grief individuel qui n'a pas pu être résolu par cette voie.

Art. 16. Afin d'éviter les ^{différends ou litiges} ~~litiges~~ ou controverses visés aux articles 13 et 14, la délégation syndicale est préalablement informée par l'employeur des modifications collectives susceptibles d'affecter les conditions contractuelles ou habituelles de travail, à l'exception des informations à caractère individuel. Elle est en particulier informée des changements résultant de la législation, des CCT ou des dispositions générales incluses dans les contrats de travail individuels.

Chapitre V: Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 17.

Le mandat de la délégation syndicale dure 4 ans. Il commence au moment de la nomination et se termine le 31 décembre de l'année au cours de laquelle des élections sociales sont organisées en Belgique.

Art. 18. Le mandat d'un délégué syndical prend fin:

- à la date fixe visée à l'article 17;
- lorsque le représentant en tant que tel démissionne du mandat; il doit notifier cette démission par écrit à l'employeur;
- lorsque le délégué ne fait plus partie du personnel de l'entreprise dans la catégorie dans laquelle il a été élu;
- lorsque le syndicat qui a désigné le délégué le remplace par un autre travailleur ou si le délégué n'est plus membre de ce syndicat. Le syndicat en informe l'employeur par écrit.

Art. 19. Lorsque le mandat d'un délégué prend fin, le syndicat concerné peut désigner un nouveau délégué pour la durée restante du mandat.

Pendant la durée des mandats, leur répartition entre les syndicats concernés ne peut être modifiée que par une lettre conjointe des syndicats représentatifs à l'employeur et au Président de la sous-commission paritaire.

Art. 20. Les candidats délégués sont protégés à partir du jour suivant le cachet de la poste de la lettre recommandée adressée à l'employeur annonçant l'initiative de la création d'une délégation syndicale.

S'il apparaît qu'ils ont été désignés comme candidats délégués au sein de l'entreprise, leur protection ne s'éteindra pas mais aura la même durée que celle des candidats effectivement désignés, selon les modalités décrites aux articles 20 à 23 inclus de la présente CCT, sauf si l'employeur applique l'article 9.

Art. 21. Les délégués syndicaux ont droit aux promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 22. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des raisons inhérentes à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui a l'intention de licencier un délégué syndical pour un motif autre qu'un motif grave, doit en informer préalablement le délégué syndical ainsi que le syndicat qui a proposé la candidature. Cet avertissement est envoyé par lettre recommandée et prend effet le troisième jour suivant la date d'envoi.

Le syndicat concerné dispose d'un délai de 7 jours pour communiquer son refus d'accepter la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; le délai de 7 jours commence à courir le jour où la lettre envoyée par l'employeur prend effet.

Si l'employeur ne reçoit pas de réponse du syndicat dans ce délai, on considère cela comme une acceptation de la validité du licenciement proposé.

Si le syndicat refuse d'accepter la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente aura la possibilité de soumettre le cas au jugement du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. Ce bureau examinera la validité et prononcera son verdict dans les 30 jours. Pendant cette période, la mesure de ~~cessation~~ d'activité ne peut pas être mise en œuvre.

licenciement

Si le bureau de conciliation n'a pas pu parvenir à une décision unanime, le litige est soumis au tribunal du travail.

Art. 23. En cas de licenciement d'un représentant syndical pour motif grave, le syndicat doit en être informé immédiatement.

En ce qui concerne le motif grave (qui peut justifier le licenciement du représentant sans avertissement préalable à la délégation syndicale et au syndicat), l'incompétence professionnelle ne peut être légalement invoquée qu'en cas de faute professionnelle grave dont la preuve doit être apportée par l'employeur.

Art. 24.

§ 1^{er}. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 22;
- si, à la fin de la procédure, la validité des motifs du licenciement, compte tenu de la disposition de l'article 22, alinéa 1^{er}, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail comme étrangère à l'exercice du mandat;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

§ 2. L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'une année sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité spéciale pour les ouvriers protégés, à savoir les candidats et les membres du comité d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

conseil

Art. 25. En cas de changement d'employeur à la suite d'un transfert de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités en vertu d'un accord en exécution d'un transfert sous autorité de justice, les règles suivantes s'appliquent en ce qui concerne la poursuite du mandat:

- si le transfert préserve l'autonomie de l'entreprise ou de la partie de l'entreprise dans laquelle la délégation syndicale a été créée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à son expiration;
- si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie de l'entreprise dans laquelle la délégation syndicale a été créée n'est pas préservée, la délégation syndicale sera reconstituée au plus tard six mois après le transfert, étant entendu que les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

Chapitre VI: Fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 26. La délégation syndicale est reçue pendant les heures de travail par l'employeur ou son représentant, selon les besoins.

L'employeur ou son délégué doit fournir une réponse à toute plainte soumise par un délégué syndical dans les meilleurs délais, et ce, au moins dans les 7 jours calendaires.

Art. 27. Les représentants syndicaux exercent leur mission de soutien individuel aux ouvriers en application de l'article 14 pendant les heures de travail. Le temps que les représentants syndicaux consacrent à leur tâche est payé comme temps de travail.

L'entreprise met une salle à la disposition des délégués pour leur permettre d'effectuer leurs missions de manière appropriée.

Art. 28.

§ 1^{er}. Les représentants syndicaux disposent des moyens nécessaires en matière de courrier électronique et d'internet pour avoir des contacts avec les différents membres du personnel et la direction de l'entreprise, sans perturber le bon fonctionnement de l'entreprise, en application de l'article 28.²⁹

§ 2. Les représentants syndicaux disposent également de maximum 24 crédits d'heures par an et par mandat pour discuter ensemble des problèmes et préparer les discussions avec la direction de l'entreprise.

La direction de l'entreprise doit être informée de l'utilisation des heures de crédit au moins deux jours à l'avance. En aucun cas, l'utilisation des heures de crédit ne peut perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans les entreprises disposant de plus d'un bureau opérationnel, un arrangement sera conclu, si nécessaire, entre la délégation syndicale et la direction concernant les facilités et les heures de crédit pour permettre le fonctionnement normal de la délégation syndicale conformément à ses statuts.

Art. 29.

§ 1^{er}. La délégation syndicale assure des communications orales et/ou écrites au personnel.

Pour leurs communications, les délégués peuvent utiliser le système de courrier électronique et d'internet de l'entreprise selon les règles énoncées ci-dessous, sans préjudice de l'application des dispositions contenues dans la CCT n° 81 concernant la protection de la vie privée des ouvriers en matière de contrôle des communications électroniques en ligne, conclue au CNT le 26 avril 2002.

§ 2. Utilisation du courrier électronique. Les représentants syndicaux ont accès au système de courrier électronique de l'entreprise. Ils ont le droit, dans l'exercice normal de leur mandat, d'utiliser également ce système pour envoyer des messages aux ouvriers de l'entreprise ou au secrétariat syndical, et vice versa (communication bidirectionnelle).

Les communications visées au § 2 ne peuvent porter que sur les conditions de rémunération et de travail, les relations professionnelles et l'application de la législation sociale dans l'entreprise, y compris les informations de nature syndicale ou professionnelle.

Toutes les règles, dans la mesure où elles n'affectent pas la présente CCT, qui s'appliquent à l'utilisation du courrier électronique dans l'entreprise pour les autres ouvriers, s'appliquent sans préjudice des représentants syndicaux.

§ 3. Utilisation de l'internet. Les représentants syndicaux ont accès au fournisseur d'accès internet de l'entreprise. Ils ont le droit de consulter les sites web liés à l'exercice de leur mandat dans des limites raisonnables (circulation à sens unique).

§ 4. Protection de la vie privée. L'employeur s'abstient de surveiller le contenu du courrier électronique et du trafic Internet visés aux § 2 et § 3 ci-dessus, même si le serveur de messagerie est situé à l'étranger.

Sans préjudice du respect des procédures et des sanctions prévues par la réglementation du travail, l'employeur, lorsqu'il existe une suspicion sérieuse d'abus, informe le syndicat concerné en vue de trouver une solution adéquate par le dialogue.

Ce n'est qu'en cas de soupçon sérieux d'abus que l'employeur peut s'informer, sur une base individuelle, du volume et du contenu de l'utilisation du courrier électronique et d'internet, en tenant compte de la législation et des réglementations nationales et européennes applicables.

§ 5. Cet arrangement est sans préjudice d'arrangements plus favorables convenus au niveau de l'entreprise.

Art. 30. Sur demande motivée, la délégation syndicale dans l'entreprise peut organiser des réunions d'information pour le personnel pendant les heures de travail. L'employeur ne peut pas refuser arbitrairement son accord à ce sujet.

Chapitre VII: Rôle de la délégation syndicale en l'absence d'un ^{conseil} comité d'entreprise et/ou de comité pour la prévention et la protection au travail

Art. 31. En l'absence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale exercera les fonctions, droits et tâches qui lui sont attribués, notamment en vertu de la CCT du 9 mars 1972, conclue au sein du CNT, coordonnant les accords nationaux et les CCT sur les conseils d'entreprise conclus au sein de ce Conseil et déclarés obligatoires par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

Art. 32. Si aucun comité pour la prévention et la protection au travail n'a été créé dans l'entreprise, la délégation syndicale est chargée d'exécuter les tâches des comités en matière de bien-être au travail.

Art. 33. En l'absence de ces deux organes, un certain nombre de tâches sont également confiées à la délégation syndicale sur la base de diverses lois et réglementations comme la fourniture d'informations lorsqu'un système de surveillance par caméra est mis en place dans l'entreprise.

Chapitre VIII: Prévention et règlement des litiges

Art. 34. Lorsqu'un conflit survient au sein de l'entreprise, la délégation syndicale utilise tous les moyens pour régler le conflit par des négociations avec la direction.

Si aucune solution ne peut être trouvée de cette manière, le litige peut être soumis au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Un préavis de grève ou de lock-out ne peut être déposé qu'après que le bureau de conciliation précité ait statué sur le litige dans un délai de 15 jours. Le préavis de grève ou de lock-out doit être porté sur une période d'au moins deux semaines. La notification doit être envoyée par lettre recommandée à l'employeur ou aux organisations syndicales.

Pendant la durée de cette convention, les parties s'engagent à ne pas déclencher de grève ou de lock-out sans avoir suivi la procédure de conciliation susmentionnée. Elles s'engagent également à ne pas soutenir les grèves ou lock-out déclenchés en violation des dispositions ci-dessus.

CHAPITRE IX: Durée de validité

Art. 35. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 avril 2021 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace, à partir du 15 avril 2021, la CCT fixant le statut de la délégation syndicale (n° 165342).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit intervenir au moins trois mois à l'avance, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire pour le déménagement, qui en informera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

paritair subcomité voor de verhuizing

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2022 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de verhuizing (PSC.140.05 en RSZ-kengetal 084), alsook op hun arbeiders.

Met "arbeiders" bedoelt men: zowel vrouwelijke als mannelijke arbeiders ingeschreven onder het RSZ kengetal 015.

Hoofdstuk II: Algemene bepalingen

Art. 2. De werkgevers erkennen dat hun arbeiders het recht hebben zich te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld.

Art. 3. De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in alle omstandigheden blijk te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid, welke bepalend zijn voor goede sociale betrekkingen in de onderneming. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Art. 4. De werkgevers verbinden er zich toe op hun arbeiders geenszins druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet-aangesloten arbeiders andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

Art. 5. De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de onderneming voor hun propaganda geen methoden aanwenden die onverenigbaar zijn met hetgeen bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke tekortkoming aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet zonder gegronde reden bemoeilijken.

HOOFDSTUK III: Oprichting en samenstelling

Art. 6. Een syndicale afvaardiging van het personeel zal worden ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meerdere vakbonden het ondernemingshoofd daarom zullen verzoeken.

Een vakbond die de NAR CAO nr. 5 heeft ondertekend, heeft het recht deel te nemen aan de aanduiding of aan de verkiezing van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen waar zij het bewijs levert representatief te zijn.

Dit bewijs wordt geleverd wanneer genoemde vakbond ten minste één mandaat heeft bekomen bij de vorige verkiezingen voor de oprichting van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. In de ondernemingen waar geen verkiezingen plaats hadden voor de oprichting van dit comité, zal de betrokken vakbond moeten bewijzen dat zij ten minste 10 % van het gesyndikeerd personeel groepeerd.

Art. 7. Aan de term "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden.

Art. 8. Het initiatief van minstens één representatieve vakbond tot oprichting van een

vakbondsafvaardiging dient per aangetekende brief te worden gericht aan de werkgever.

Deze vakbondsafvaardiging bezorgt een afschrift van die brief aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de verhuizing, samen met de lijst die de namen bevat van de kandidaat-afgevaardigden. Deze lijst wordt niet bezorgd aan de werkgever en bevat maximaal het in artikel 9¹⁰ vermelde aantal arbeiders.

Indien er geen reactie komt van de werkgever binnen de 15 dagen na de aangetekende brief met het verzoek tot oprichting, worden de namen van de afgevaardigden door de representatieve vakbonden aan de werkgever overgemaakt.

De vakbond die het initiatief tot oprichting neemt, stelt eveneens de andere representatieve vakbonden in kennis van haar initiatief via aangetekende brief.

Art. 9. De werkgever kan zich altijd om objectieve redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten (Bv. de afgevaardigde voldoet niet aan de door deze cao gestelde voorwaarden.) De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de lijst der voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van vernoemd paritair subcomité.

Art. 10. Het aantal afgevaardigden is afhankelijk van het aantal arbeiders tewerkgesteld in de onderneming.

Aantal arbeiders	Aantal mandaten
Vanaf 30	2
Vanaf 75	4

Plaatsvervangers worden niet voorzien.

Art. 11. Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming waarvan sprake in de artikelen 6⁷ en 9¹⁰, wordt het gemiddeld aantal arbeiders in aanmerking genomen dat tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of hernieuwing der vakbondsafvaardiging voorafgaan.

In geval van betwisting aangaande het aantal arbeiders die in de onderneming werken, kan beroep gedaan worden op de voorzitter van het paritair subcomité.

Art.12. De erkende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden omwille van hun bevoegdheid en omwille van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

Om als afgevaardigde te kunnen worden aangewezen, mag de kandidaat-afgevaardigde niet behoren tot het leidinggevend personeel, moet hij/zij tenminste 1 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn en mag hij/zij zich niet in een opzeggingsperiode bevinden.

Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Hoofdstuk IV: Bevoegdheid

Art. 13. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft onder meer betrekking op:

- de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;

- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in de cao nr. 5.

Art. 14. De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger ten spoedigste, en ten laatste 7 kalenderdagen na daarom te hebben verzocht, te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan. Dit geldt ook in geval van een geschil of betwisting van individuele aard dat niet werd opgelost via gebruikelijke hiërarchische weg.

Art. 15 Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

De Vakbondsafgevaardigde heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet via deze weg kon worden opgelost.

Art. 16. Ten einde de in voorgaande artikelen ¹⁴ ~~13~~ en ¹⁵ ~~14~~ bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over collectieve veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen.

Hoofdstuk V: Statuut van de leden der vakbondsafvaardiging

Art. 17.

Het mandaat van de syndicale afvaardiging duurt 4 jaar. Het gaat in op het moment van aanwijzing en loopt af op 31 december van het jaar waarin er in België sociale verkiezingen georganiseerd worden.

Art. 18. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt:

- op de in artikel 17 vermelde vaste datum;
- wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt uit het mandaat; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;
- wanneer de afgevaardigde niet meer in de categorie waarin hij werd verkozen deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen, deze door een andere werknemer vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

Art. 19. Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een einde komt, kan de betrokken vakbond een nieuwe afgevaardigde aanduiden en dit voor de restant van de duur van het mandaat.

Tijdens de looptijd van de mandaten kan de verdeling ervan onder de betrokken vakbonden niet wijzigen tenzij bij gemeenschappelijke brief van de representatieve vakbonden gericht aan de werkgever, alsook aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Art. 20. De kandidaat-afgevaardigden zijn beschermd vanaf de dag die volgt op de datum van de poststempel van de aangetekende brief, gericht aan de werkgever, die het initiatief tot oprichting van vakbondsafvaardiging kenbaar maakt.

Indien blijkt dat zij binnen de onderneming als kandidaat-afgevaardigden voorgedragen werden, zal hun bescherming niet aflopen maar heeft zij dezelfde duur als de bescherming van de effectief aangeduide kandidaten, volgens de modaliteiten beschreven in artikel 20 tot en met 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudens indien de werkgever toepassing maakt van artikel 9.

Art. 21. De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Art. 22. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke redenen, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de vakbond die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

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

Indien de werkgever binnen deze termijn geen reactie ontvangt van de vakbond wordt dit beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de vakbond weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen. Dit bureau zal binnen de 30 dagen de geldigheid onderzoeken en uitspraak doen. Gedurende deze periode mag de maatregel tot ontslag niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparige beslissing is kunnen komen, wordt het geschil aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 23. In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de vakbond daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Wat betreft de dringende reden (die het ontslag van de afgevaardigde kan verantwoorden zonder voorafgaandelijke verwittiging van de syndicale afvaardiging en van de vakbond) mag de beroepsonbekwaamheid wettelijk niet worden ingeroepen, tenzij in geval van belangrijke beroepsfout, waarvan het bewijs door de werkgever moet worden geleverd.

Art. 24.

§ 1. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

- indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de in artikel 22 bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 22, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend als vreemd aan de uitoefening van het mandaat;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

§ 2. De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de bijzondere vergoeding ontvangt voor beschermde arbeiders, met name kandidaten voor en leden van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 25. Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van de onderneming of gedeelte van de onderneming krachtens overeenkomst ingevolge een overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten gelden de navolgende regels m.b.t. de voortzetting van het mandaat:

- indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of het gedeelte van de onderneming op het vlak waarvan de vakbondsafvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de vakbondsafgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;
- in het geval de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming op het vlak waarvan de vakbondsafvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de vakbondsafvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang weder samengesteld, met dien verstande dat tot op het ogenblik van de wedersamenstelling de vakbondsafgevaardigden hun mandaat verder blijven uitoefenen.

Hoofdstuk VI: Werking van de vakbondsafvaardiging

Art. 26. De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden tijdens de diensturen door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen.

De werkgever of diens afgevaardigde dient zo spoedig mogelijk, minstens binnen de 7 kalenderdagen een antwoord te verstrekken op elke klacht die door een vakbondsafgevaardigde wordt voorgelegd.

Art. 27. De vakbondsafgevaardigden verrichten hun opdracht inzake de individuele begeleiding van de arbeiders in toepassing van artikel 14 binnen de arbeidsuren. De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdracht wordt als arbeidstijd bezoldigd.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te laten hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

Art. 28.

§1. Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige email-en internetfaciliteiten verleend om in toepassing van artikel 28, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contacten met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben.

§ 2. De vakbondsafgevaardigden beschikken bovendien over maximum 24 kredieturen per jaar en per mandaat om gezamenlijk problemen te bespreken en de besprekingen met de directie van de onderneming voor te bereiden.

De directie van de onderneming dient ten minste twee dagen op voorhand te worden ingelicht over de aanwending van de kredieturen. In geen geval mag de aanwending der kredieturen de goede gang van de onderneming verstoren.

In de onderneming met meer dan één uitbatingszetel, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen inzake de faciliteiten en kredieturen om de normale werking van de vakbondsafvaardiging overeenkomstig haar statuut mogelijk

te maken.

Art. 29.

§ 1. De vakbondsafvaardiging verstrekt mondelinge en/of schriftelijke mededelingen aan het personeel.

Voor hun mededelingen kunnen de afgevaardigden beroep doen op het ondernemings-e-mail en internetsysteem volgens de regels die hierna worden uiteengezet, onverminderd de toepassing van de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de arbeiders ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 26 april 2002.

§ 2. **Gebruik van e-mail.** De vakbondsafgevaardigden hebben toegang tot het e-mailsysteem van de onderneming. Zij hebben het recht om, in het kader van de normale uitoefening van hun mandaat, dit systeem eveneens te gebruiken voor het sturen van mededelingen aan de arbeiders van de onderneming of aan het vakbondssecretariaat, en omgekeerd (tweerichtingsverkeer).

De mededelingen bedoeld in § 2 mogen enkel betrekking hebben op de loon- en arbeidsvoorwaarden, de arbeidsverhoudingen en de toepassing van de sociale wetgeving in de onderneming, met inbegrip van informatie van syndicale of professionele aard.

Alle regels, voor zover zij geen afbreuk doen aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, die gelden voor het e-mailgebruik in de onderneming voor de andere arbeiders, gelden onverminderd voor de syndicale afgevaardigden.

§ 3. **Gebruik van internet.** De vakbondsafgevaardigden hebben toegang tot de internetprovider van de onderneming. Ze hebben het recht om binnen redelijke perken websites te raadplegen die verband houden met de uitoefening van hun mandaat (eenrichtingsverkeer).

§ 4. **Bescherming van de privacy.** De werkgever zal zich onthouden van controle op de inhoud van het e-mail en internetverkeer bedoeld in de § 2 en § 3 hiervoor, zelfs indien de mailserver zich in het buitenland bevindt.

Onverminderd het respect van de in het arbeidsreglement voorziene procedures en sancties, zal de werkgever, wanneer er ernstig vermoeden van misbruik bestaat, de betrokken vakbond hiervan in kennis stellen met de bedoeling om via dialoog een passende oplossing te zoeken.

Enkel bij ernstig vermoeden van misbruik kan de werkgever kennisnemen, op geïndividualiseerde basis van het volume en de inhoud van het e-mail en internetgebruik, rekening houdende met de geldende nationale en Europese wetgeving en reglementering terzake.

§ 5. Deze regeling doet geen afbreuk aan gunstigere regelingen, die overeengekomen worden op het vlak van de onderneming.

Art. 30. Op gemotiveerd verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de onderneming tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever kan zijn instemming hiervoor niet willekeurig weigeren.

Hoofdstuk VII: Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad en/of comité voor preventie en bescherming op het werk

Art. 31. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, zal de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend, in het bijzonder krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in deze Raad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

Art. 32. Wanneer in de onderneming geen comité voor preventie en bescherming op het werk is

opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de comités m.b.t. welzijn op het werk uit te oefenen.

Art. 33. Bij ontstentenis van beide organen, worden op basis van verschillende wet- en regelgeving ook een aantal taken aan de vakbondsafvaardiging toegekend, zoals informatie verstrekken wanneer in het bedrijf een camerabewakingssysteem wordt opgezet.

Hoofdstuk VIII: Voorkoming en beslechting van geschillen

Art. 34. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming, wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil langs onderhandelingen met de directie te beslechten.

Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Een stakingsaanzegging of aanzegging tot lock-out kan enkel ingediend worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich binnen een termijn van 15 dagen heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging of aanzegging tot lock-out loopt over een termijn van tenminste twee weken. De aanzegging dient te gebeuren via aangetekende brief gericht aan de werkgever of aan de werknemersorganisaties.

Zolang deze overeenkomst loopt, verbinden de partijen er zich toe geen staking of lock-out te beginnen zonder voormelde procedure van verzoening te hebben gevolgd. Zij verbinden er zich tevens toe geen steun te verlenen aan stakingen of lock-out die in strijd met voorgaande bepalingen werden begonnen.

HOOFDSTUK IX: Geldigheidsduur

Art. 35. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang op 15 april 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt vanaf 15 april 2021 de cao tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging (nr. 165342).

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de verhuizing, die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.