



ERRATUM

**Commission paritaire des entreprises
d'assurances**

**CCT n° 138201/CO/306
du 09/01/2017**

Correction du texte français :

- A l'article 7, deuxième et quatrième alinéa, la référence à l'« article 2, deuxième alinéa » doit être corrigée en « article 2 ».
- La note de bas de page liée à l'article 23 doit être corrigée comme suit : « Rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 juin 1978, **Moniteur belge du 22 février 1979** et modifiée par la convention collective de travail du 11 juin 1987, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 11 décembre 1987, **Moniteur belge du 5 janvier 1988.** ».

Correction dans les deux langues :

- A l'article 11 et dans le titre de l'annexe, la date du « 5 décembre 2016 » doit être remplacée par « **9 janvier 2017** ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het verzekeringswezen

**CAO nr. 138201/CO/306
van 09/01/2017**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 7, tweede en vierde lid, moet de verwijzing naar « article 2, deuxième alinéa » vervangen worden door « article 2 ».
- De voetnoot verbonden aan artikel 23 moet als volgt verbeterd worden : « Rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 juin 1978, **Moniteur belge du 22 février 1979** et modifiée par la convention collective de travail du 11 juin 1987, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 11 décembre 1987, **Moniteur belge du 5 janvier 1988.** ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 11 en in de titel van de bijlage, moet de datum van « 5 december 2016 » vervangen worden door « **9 januari 2017** ».

Beslissing van

29 -01- 2018

Commission Paritaire des entreprises d'assurances (CP 306)

**Convention collective de travail du 9 janvier 2017 relative au
statut des délégations syndicales**

Préambule

En exécution de l'accord sectoriel 2015-2016 du 18 janvier 2016 (article 17), les partenaires sociaux ont conclu la présente convention collective de travail

Les modifications apportées (à la convention d'origine datant du 5 décembre 1977) auront pour but de faire coïncider les élections des délégations syndicales (existantes) avec les élections sociales pour le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail (qui ont lieu tous les 4 ans).

Toutefois, à l'article 12, les partenaires sociaux ont maintenu la possibilité de désigner de nouveaux délégués en cours de mandat. L'expiration normale du mandat est le jour des élections sociales suivantes.

Chapitre 1er - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

La présente convention collective de travail concerne le statut des délégations syndicales représentatives de l'ensemble du personnel : elle ne porte pas préjudice à l'application de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, publiée au Moniteur belge du 1er juillet 1971, en ce qui concerne la création de délégations syndicales représentatives du personnel syndiqué.

Chapitre II - Dispositions générales

Article 2

Les employeurs des entreprises d'assurances occupant au moins cent travailleurs ainsi que des entreprises d'assurances occupant de cinquante à nonante-neuf travailleurs et dans lesquelles existe un comité pour la prévention et la protection au travail, reconnaissent à l'ensemble des membres de leur personnel le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

Par entreprise, au sens de la présente convention collective de travail, il faut entendre le siège ou la succursale; est considérée comme une seule entreprise l'unité technique d'exploitation, même si elle est constituée de plusieurs entités juridiques, pour autant que leur personnel se trouve dans un même bâtiment et sous la même direction administrative.

Semblable délégation est instaurée à la demande d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives du personnel de l'entreprise.

En cas de contestation par l'employeur du caractère représentatif du personnel de l'entreprise d'une ou plusieurs organisations demanderesses, ce personnel est appelé à se prononcer par référendum, à la majorité simple, sur son désir d'être représenté par la délégation syndicale demandée.

A cet effet, le personnel remplit le bulletin de référendum, dont le modèle est repris en annexe, et le glisse dans l'enveloppe qui y est jointe.

Toutes les mesures sont prises pour assurer le secret le plus absolu à ladite consultation.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par travailleurs, l'ensemble des personnes sous contrat de louage de travail, dépendant de l'unité technique d'exploitation en question, en ce compris les inspecteurs et les agents.

Article 3

Les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs affirment les principes suivants :

- les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;
- les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 4

L'U.P.E.A. (Union professionnelle des entreprises d'assurances belges et étrangères opérant en Belgique) s'engage à recommander à ses 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 représentatives de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs délégués d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 5

Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs 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.

Article 6

Les organisations représentatives de travailleurs s'engagent :

- à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés;
- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Chapitre III - Composition et désignation

Article 7

A. CREATION D'UNE DELEGATION SYNDICALE

La demande de création d'une délégation syndicale est introduite par écrit auprès du chef d'entreprise par au moins une des organisations représentatives de travailleurs.

Dans les huit jours de la réception de cette demande, l'employeur en avise l'U.P.E.A. et précise éventuellement s'il réclame l'organisation du référendum prévu par l'article 2 ~~deuxième alinéa~~ de la présente convention collective de travail.

Dans un délai de huit jours prenant cours à l'expiration du délai visé à l'alinéa précédent, l'U.P.E.A. en informe les autres organisations représentatives de travailleurs. Cette information mentionne l'organisation éventuelle d'un référendum, ainsi que les dates de la procédure décrite aux alinéas suivants ainsi qu'à l'art. 9. L'U.P.E.A. communique également cette information à l'organisation demanderesse et à l'employeur.

Le référendum prévu à l'article 2 ~~deuxième alinéa~~ est organisé par les parties intéressées dans les quinze jours qui suivent l'expiration du délai de 8 jours dont question au troisième alinéa du présent article.

Dans les 30 jours suivant l'expiration du délai visé à l'alinéa 3, ou du délai de 15 jours visé à l'alinéa 4 en cas de résultat positif du référendum, les organisations syndicales autres que l'organisation demanderesse font savoir à l'U.P.E.A. si elles désirent présenter des délégués.

Dans les 8 jours suivant l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa précédent, l'U.P.E.A. informe, le cas échéant, l'employeur et l'organisation syndicale demanderesse, de l'intention d'autres organisations de présenter des délégués.

B. RENOUVELLEMENT D'UNE DELEGATION SYNDICALE

Les délégations syndicales sont renouvelées tous les quatre ans.

Le renouvellement des délégations syndicales coïncide avec les élections sociales. En ce cas le calendrier électoral débute par l'affichage de la date des élections et est ensuite identique à celui des élections sociales.

Article 8

A. Les délégations syndicales créées en vertu de la présente convention collective de travail et qui remplacent une délégation du personnel fonctionnant selon le statut du 1er mars 1968, comprennent les membres suivants :

- 4 délégués effectifs et 4 délégués suppléants pour 50 à 150 travailleurs;
- 5 délégués effectifs et 5 délégués suppléants pour 151 à 250 travailleurs;
- 6 délégués effectifs et 6 délégués suppléants pour 251 à 400 travailleurs;
- 7 délégués effectifs et 7 délégués suppléants pour 401 à 600 travailleurs;
- 8 délégués effectifs et 8 délégués suppléants pour 601 à 800 travailleurs;
- 9 délégués effectifs et 9 délégués suppléants pour plus de 800 travailleurs.

B. Les délégations syndicales fonctionnant en vertu de la présente convention collective de travail et les délégations du personnel fonctionnant en vertu du statut du 1er mars 1968, créées à partir du 1er janvier 1973, sans remplacer une délégation préexistante, comprennent les membres suivants:

- 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants pour 50 à 150 travailleurs;
- 4 délégués effectifs et 4 délégués suppléants pour 151 à 250 travailleurs;
- 5 délégués effectifs et 5 délégués suppléants pour 251 à 400 travailleurs;
- 6 délégués effectifs et 6 délégués suppléants pour 401 à 600 travailleurs;
- 7 délégués effectifs et 7 délégués suppléants pour 601 à 800 travailleurs;
- 8 délégués effectifs et 8 délégués suppléants pour 801 à 1000 travailleurs;
- 9 délégués effectifs et 9 délégués suppléants pour plus de 1000 travailleurs.

C. La délégation syndicale doit toujours compter au moins deux délégués pour être valablement constituée.

Article 9

Les organisations représentatives des travailleurs s'entendent entre elles pour désigner les délégués au prorata du nombre respectif de leurs adhérents dans chaque siège ou succursale.

En cas d'accord chacune d'elle communique au chef d'entreprise la liste des délégués désignés par elle. Cette communication se fait dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa 5 de l'article 7 A lorsqu'il s'agit d'une création de délégation syndicale.

Lorsqu'aucun accord ne peut intervenir entre les organisations représentatives des travailleurs au sujet de la répartition des mandats, des élections sont organisées. L'organisation demanderesse en informe l'employeur également dans les 30 jours suivant l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa 5 de l'article 7 A.

Le calendrier à suivre dans ce cas est celui applicable aux élections pour la constitution des comités pour la prévention et la protection au travail. L'affichage de la date des élections a lieu dans les 8 jours qui suivent l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa 3 (ainsi modifié par l'article 2 de la CCT du 11 juin 1987, AR du 11 décembre 1987, MB du 5 janvier 1988)

Article 10

Pour pouvoir être désignés en qualité de délégué syndical, les membres doivent remplir les conditions suivantes :

- a. être âgés de vingt et un ans au moins (chaque organisation représentative de travailleurs a la faculté de désigner au maximum un des délégués parmi les travailleurs âgés de dix-huit à vingt ans);
- b. avoir un an de présence effective dans l'entreprise;
- c. ne pas être en période de préavis.

Article 11

(...) Article supprimé par la présente convention collective de travail du ^{9 janvier 2017.} ~~5 décembre 2016.~~

Article 12

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a. à son expiration normale ;
- b. par démission signifiée par écrit à l'employeur par l'organisation représentative de travailleurs qui l'a présenté;
- c. par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur, lequel prévient l'organisation représentative de travailleurs qui l'a présenté;
- d. lorsque le délégué cesse de faire partie de l'entreprise;
- e. lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation représentative de travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation.

Lorsqu'il est mis fin au mandat d'un délégué pour une des raisons reprise ci-avant, autres que celle énoncée sous a), il appartient à l'organisation représentative de travailleurs concernée de désigner un nouveau délégué.

Chapitre IV - Compétence et fonctionnement

Article 13

Sous réserve du maintien d'autres procédures existantes, toute réclamation individuelle doit être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant en suivant la voie hiérarchique. A sa demande, le travailleur peut être assisté par un délégué syndical de son choix.

Les réclamations qui n'ont pas été satisfaites dans un délai normal par la ou les voies indiquées à l'alinéa précédent, peuvent ensuite être représentées au chef d'entreprise ou à son représentant par la délégation syndicale.

Article 14

La délégation syndicale est reçue à sa demande, par le chef d'entreprise ou son représentant à l'occasion d'un différend collectif survenu ou menaçant de survenir dans l'entreprise et concernant :

- a. les infractions aux principes fondamentaux rappelés aux articles 3 à 6 mentionnés ci-dessus;
- b. l'application des lois sociales, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
- c. l'application aux membres du personnel des barèmes et des règles de classification en usage dans le secteur des assurances.

Article 15

En cas d'échec de l'intervention prévue aux articles 13 et 14, un appel peut être introduit à l'initiative de l'organisation professionnelle compétente auprès de la direction de l'entreprise ou auprès de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Dans ce dernier cas, le président en saisit au plus tôt la commission restreinte de conciliation.

Chapitre V - Statut des délégués

Article 16

Les membres de la délégation syndicale restent soumis aux prescriptions légales en matière de contrat de louage de travail. Ils continuent à bénéficier des possibilités de promotion et d'avancement normales.

Article 17

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Article 18

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation représentative de travailleurs 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.

L'organisation représentative de travailleurs 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.

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

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

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

Article 19

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

Article 20

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

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18;
2. si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement eu égard à la disposition de l'article 18, alinéa premier, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué syndical pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur constituant pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

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

d

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité en application des articles 16-18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Chapitre VI - Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Article 21

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, articles 3 et suivants, de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

Chapitre VII - Disposition générale

Article 22

Dans les entreprises où existe déjà une délégation du personnel à majorité syndicale, celle-ci est transformée, sur demande des organisations représentatives de travailleurs, en une délégation syndicale.

Chapitre VIII - Dispositions finales

Article 23

La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 5 décembre 1977 concernant le statut des délégations syndicales¹. (n° 4985/60/36)

Article 24

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Moniteur belge du 22 février 1979

¹ rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juin 1978 et modifiée par la CCT du 11 juin 1987, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 décembre 1987, *Moniteur belge du 5 janvier 1988.*

9 janvier 2017

Annexe à la convention collective de travail du 5 décembre 2016 concernant le statut des délégations syndicales

Note et bulletin de référendum.

A. Note

- La convention collective n° 5 du Conseil National du Travail prévoit :
 1. que le personnel syndiqué peut être représenté auprès de son employeur par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus par le personnel de l'entreprise;
 2. que par convention conclue en commission paritaire, cette représentation des travailleurs par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble du personnel selon des conditions propres à chaque secteur.
- Une convention collective conclue le 5 décembre 1977 en Commission paritaire des entreprises d'assurances, entre l'U.P.E.A. et les organisations syndicales, stipule :
 - qu'une délégation syndicale répondant aux caractéristiques mentionnées sub 2 ci-avant peut être instaurée dans les entreprises d'assurances occupant au moins 100 travailleurs ainsi que dans les entreprises d'assurances occupant de 50 à 99 travailleurs et dans lesquelles existe un comité pour la prévention et la protection au travail ;
 - que cette délégation syndicale sera représentative de l'ensemble du personnel;
 - que si une contestation existe quant au caractère représentatif du personnel de l'entreprise d'une ou de plusieurs organisations syndicales, ce personnel sera appelé à se prononcer, à la majorité simple, sur son désir d'être représenté par la délégation syndicale demandée.
- En application de cette dernière clause, il est demandé au personnel de la Cie de se prononcer par voie de référendum, sur son désir d'être représenté auprès de son employeur par une délégation syndicale.

Voulez-vous, à cet effet, remplir le bulletin de référendum ci-joint, et le glisser dans l'enveloppe annexée.

Toutes mesures ont été prises pour assurer le secret le plus absolu à la présente consultation.

Signatures :

Direction

Un représentant de chacune des organisations syndicales demanderesses.

B. Bulletin (modèle)

BULLETIN DE REFERENDUM

Désirez-vous que les intérêts de l'ensemble du personnel de votre société soient confiés à une délégation syndicale ?

OUI (*)


NON (*)

(*) Biffer la mention inutile.

Paritair Comité voor het verzekeringswezen (PC 306)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 januari 2017
betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen**

Inleiding

In uitvoering van het sectorakkoord 2015-2016 van 18 januari 2016 (artikel 17) hebben de sociale partners deze collectieve arbeidsovereenkomst *afgesloten*. 

De (in de originele overeenkomst van 5 december 1977) aangebrachte wijziging hebben tot doel de verkiezingen van de (bestaande) vakbondsafvaardigingen te laten samenvallen met de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk (die elke 4 jaar plaatsvinden).

In artikel 12 hebben de sociale partners echter de mogelijkheid open gelaten om nieuwe afgevaardigden aan te duiden tijdens het mandaat. Normaal loopt het mandaat af de dag van de volgende sociale verkiezingen.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op het statuut van de vakbondsafvaardigingen die representatief zijn voor het gehele personeel; wat de oprichting van de vakbondsafvaardigingen betreft, die representatief zijn voor het georganiseerd personeel, doet zij geen afbreuk aan de toepassing van de op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen; deze C.A.O. werd bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 1 juli 1971.

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Artikel 2

De werkgevers van de verzekeringsondernemingen die ten minste honderd werknemers tewerkstellen, alsook de werkgevers van de verzekeringsondernemingen die vijftig tot negenennegentig werknemers tewerkstellen en in welke ondernemingen een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, erkennen dat al hun personeelsleden het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

Onder onderneming, in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet worden verstaan de zetel of het filiaal; de technische bedrijfseenheid wordt als een enkele onderneming beschouwd, zelfs indien zij uit verschillende juridische entiteiten is samengesteld, voor zover hun personeel zich in eenzelfde gebouw bevindt en eenzelfde administratieve directie heeft.

Zulk een afvaardiging wordt opgericht op verzoek van een of verschillende werknemersorganisaties die representatief zijn voor het personeel van de onderneming.

Ingeval de werkgever de representativiteit voor het ondernemingspersoneel van één of verschillende eisende organisaties betwist, wordt het personeel verzocht zich door een referendum, bij eenvoudige meerderheid, uit te spreken over zijn wens om door de geëiste vakbondsafvaardiging te worden vertegenwoordigd.

Te dien einde vult het personeel het referendumbulletin in, waarvan het model als bijlage wordt overgenomen, en steekt het in de omslag welke er is bijgevoegd.

Alle maatregelen worden getroffen opdat de meest volledige geheimhouding betreffende dit referendum in acht zal worden genomen.

Voor de toepassing van dit artikel, wordt onder werknemers verstaan, al de personen gebonden door een arbeidsovereenkomst, die afhankelijk zijn van de technische bedrijfseenheid in kwestie, met inbegrip van de inspecteurs en de agenten.

Artikel 3

De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties betuigen instemming met de volgende principes :

- de werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een gewettigd gezag van de ondernemingshoofden en rekenen het zich tot een eer hun werk nauwgezet te verrichten;
- de werkgevers ontzien de waardigheid van de werknemers en rekenen het zich tot een eer hen rechtvaardig 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.

Artikel 4

De B.V.V.O. (Beroepsvereniging der Belgische en buitenlandse verzekerings-ondernemingen in België werkzaam) verbindt zich ertoe haar leden aan te bevelen geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om het te verhinderen zich bij een werknemersorganisatie aan te sluiten, en aan het niet-aangesloten personeel geen andere voorrechten dan aan het aangesloten personeel toe te kennen.

De representatieve werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun afgevaardigden aan te bevelen in de ondernemingen de paritaire betrekkingen naar de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven.

Artikel 5

De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe hun aangeslotenen aan te bevelen :

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijf te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid wat bepalend is voor de goede arbeidsbetrekkingen in de onderneming;
- ervoor te zorgen dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen opdat het zal worden in acht genomen.

Artikel 6

De representatieve werknemersorganisaties verbinden zich ertoe :

- het onderling eens te worden, en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen, over de aanwijzing of de verkiezing van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de ondernemingen met inachtneming van het aantal leden dat zij moet tellen en dat elke vertegenwoordigde organisatie, naar verhouding van haar aantal aangeslotenen, toekomt;
- ervoor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of de voorgedragen kandidaten worden gekozen met inachtneming van het gezag dat zij bij het uitoefenen van hun functie alsook voor hun bevoegdheid zullen moeten hebben.

Hoofdstuk III - Samenstelling en aanwijzing

Artikel 7

A. Oprichting van een vakbondsafvaardiging

De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt door ten minste één van de representatieve werknemersorganisaties schriftelijk bij het ondernemingshoofd ingediend.

Binnen acht dagen na de ontvangst van deze aanvraag brengt de werkgever de B.V.V.O. hiervan op de hoogte en deelt hij eventueel mee dat hij de organisatie van een referendum eist, zoals wordt bepaald bij artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Binnen een termijn van acht dagen vanaf het verstrijken van de termijn voorzien in de vorige alinea licht de B.V.V.O. de overige representatieve werknemersorganisaties hierover in. Deze inlichting vermeldt de eventuele inrichting van een referendum alsook de data van de procedure beschreven in de volgende alinea's en in artikel 9. De B.V.V.O. deelt deze inlichtingen tevens mede aan de eisende organisatie en aan de werkgever.

Het referendum waarvan sprake is in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt georganiseerd door de betrokken partijen binnen de 15 dagen volgend op het verstrijken van de termijn van 8 dagen waarvan sprake in het derde alinea van onderhavig artikel.

Binnen de 30 dagen volgend op het verstrijken van de termijn bedoeld in alinea 3, of van de termijn van 15 dagen bedoeld in alinea 4 ingeval van een positieve uitslag van het referendum, geven de vakorganisaties andere dan de eisende organisatie aan de B.V.V.O. te kennen of zij afgevaardigden wensen voor te dragen.

Binnen 8 dagen volgend op het verstrijken van de termijn van 30 dagen waarvan sprake in het vorige alinea licht de B.V.V.O. desgevallend de werkgever en de eisende vakorganisatie in over het voornemen van de andere organisaties afgevaardigden voor te dragen.

B. Vernieuwing van een vakbondsafvaardiging

De vakbondsafvaardigingen worden elke vier jaar vernieuwd.

De vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen valt samen met de sociale verkiezingen. In dit geval vangt de verkiezingskalender aan met de aanplakking van de datum der verkiezingen en loopt hij verder gelijk met deze voor de sociale verkiezingen.

Artikel 8

A. De vakbondsafvaardigingen opgericht krachtens deze collectieve arbeids-overeenkomst en ter vervanging van een personeelsafvaardiging die werkt volgens het statuut van 1 maart 1968 tellen het volgende aantal leden :

- 4 gewone afgevaardigden en 4 plaatsvervangende afgevaardigden voor 50 tot 150 werknemers;
- 5 gewone afgevaardigden en 5 plaatsvervangende afgevaardigden voor 151 tot 250 werknemers;
- 6 gewone afgevaardigden en 6 plaatsvervangende afgevaardigden voor 251 tot 400 werknemers;
- 7 gewone afgevaardigden en 7 plaatsvervangende afgevaardigden voor 401 tot 600 werknemers;
- 8 gewone afgevaardigden en 8 plaatsvervangende afgevaardigden voor 601 tot 800 werknemers;
- 9 gewone afgevaardigden en 9 plaatsvervangende afgevaardigden voor meer dan 800 werknemers.

B. De vakbondsafvaardigingen die werken overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst en de personeelsafvaardigingen die werken volgens het statuut van 1 maart 1968, en die vanaf 1 januari 1973 zijn opgericht, zonder een vroegere bestaande afvaardiging te vervangen, tellen het volgende aantal leden :

- 3 gewone afgevaardigden en 3 plaatsvervangende afgevaardigden voor 50 tot 150 werknemers;
- 4 gewone afgevaardigden en 4 plaatsvervangende afgevaardigden voor 151 tot 250 werknemers;
- 5 gewone afgevaardigden en 5 plaatsvervangende afgevaardigden voor 251 tot 400 werknemers;
- 6 gewone afgevaardigden en 6 plaatsvervangende afgevaardigden voor 401 tot 600 werknemers;
- 7 gewone afgevaardigden en 7 plaatsvervangende afgevaardigden voor 601 tot 800 werknemers;
- 8 gewone afgevaardigden en 8 plaatsvervangende afgevaardigden voor 801 tot 1.000 werknemers;
- 9 gewone afgevaardigden en 9 plaatsvervangende afgevaardigden voor meer van 1.000 werknemers.

C. Om geldig te zijn samengesteld moet de vakbondsafvaardiging steeds ten minste twee afgevaardigden tellen.

Artikel 9

De representatieve werknemersorganisaties komen overeen, de afgevaardigden aan te wijzen naar rata van hun respectievelijk aantal aangeslotenen in iedere zetel of filiaal.

Indien hierover een overeenkomst wordt bereikt zendt ieder van hen aan het ondernemingshoofd de lijst van de afgevaardigden die zij heeft aangewezen toe. Deze mededeling dient te gebeuren binnen de 30 dagen volgend op het verstrijken van de termijn van 30 dagen bedoeld in alinea 5 van artikel 7 A ingeval van oprichting van een vakbondsafvaardiging.

Wanneer tussen de representatieve werknemersorganisaties geen akkoord wordt bereikt over de verdeling van de mandaten, worden verkiezingen gehouden. De eisende organisatie licht de werkgever hierover in eveneens binnen de 30 dagen volgend op het verstrijken van de termijn van 30 dagen voorzien in alinea 5 van artikel 7 A.

In dit geval wordt de kalender gevolgd die van toepassing is bij de verkiezingen voor de oprichting van de comités voor preventie en bescherming op het werk. De aanplakking van de datum der verkiezingen geschiedt binnen de 8 dagen na het verstrijken van de termijn van 30 dagen voorzien in alinea 3 (zo gewijzigd door artikel 2 van de C.A.O. d.d. 11 juni 1987, K.B. 11 december 1987, B.S. 5 januari 1988).

Artikel 10

Om als vakbondsafgevaardigde te kunnen worden aangewezen moeten de leden aan de volgende voorwaarden voldoen :

- a. ten minste eenentwintig jaar oud zijn (iedere representatieve werknemersorganisatie mag maximaal één van de afgevaardigden aanwijzen onder de werknemers van achttien tot twintig jaar);
- b. één jaar werkelijke aanwezigheid hebben in de onderneming;
- c. zich niet in een opzeggingsperiode bevinden.

Artikel 11

(...) Artikel opgeheven door de collectieve arbeidsovereenkomst van ~~5 december 2016~~ *9 januari 2017*.

Artikel 12

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde eindigt:

- a. wanneer het normaal verstrijkt;
- b. door ontslag waarvan aan de werkgever schriftelijk kennis wordt gegeven door de representatieve werknemersorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- c. door ontslag van de afgevaardigde, schriftelijk medegedeeld aan de werkgever, die de representatieve werknemersorganisatie verwittigt die de afgevaardigde heeft voorgedragen;
- d. wanneer de afgevaardigde niet meer behoort tot de onderneming;
- e. wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing.

Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een einde wordt gemaakt om een van de hierboven aangehaalde redenen, andere dan die welke vermeld zijn onder a), staat het aan de betrokken representatieve werknemersorganisatie een nieuwe afgevaardigde aan te wijzen.

Hoofdstuk IV - Bevoegdheid en werking

Artikel 13

Onder voorbehoud van de handhaving van andere bestaande procedures, moet iedere individuele klacht aan het ondernemingshoofd of aan zijn plaatsvervanger langs de hiërarchische weg worden voorgelegd. Op zijn verzoek, mag de werknemer door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze worden bijgestaan.

De klachten waaraan binnen een normale termijn niet is tegemoetgekomen op de wijze(n) vermeld in het vorige lid, kunnen daarna aan het ondernemingshoofd of aan zijn plaatsvervanger opnieuw worden voorgelegd door de vakbondsafvaardiging.

Artikel 14

De vakbondsafvaardiging wordt, op haar verzoek, door het ondernemingshoofd of zijn plaatsvervanger ontvangen in geval van een in de onderneming gerezen of dreigend collectief geschil betreffende:

- a. de overtreding van de fundamentele principes vermeld in de hierboven aangehaalde artikelen 3 tot 6;
- b. de toepassing van de sociale wetten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- c. de toepassing op de personeelsleden van de loonschalen en classificatieregels die van kracht zijn in de sector verzekeringen.

Artikel 15

Ingeval de in de artikelen 13 en 14 bedoelde tussenkomst zonder gevolg blijft, mag, op initiatief van de bevoegde beroepsorganisatie, een beroep worden gedaan op de directie van de onderneming of op het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

In dit laatste geval, maakt de voorzitter de zaak zo spoedig mogelijk aanhangig bij het beperkt verzoeningscomité.

Hoofdstuk V - Statuut van de afgevaardigden

Artikel 16

De leden van de vakbondsafvaardiging moeten de wettelijke voorschriften betreffende de arbeidsovereenkomst verder naleven. Zij blijven verder in aanmerking komen voor de normale mogelijkheden van bevordering en verhoging in graad.

Artikel 17

De vakbondsafvaardiging mag mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.

Deze mededelingen moeten verband houden met het beroep of de vakbond.

Informatievergaderingen voor het personeel van de onderneming mogen in de werkplaats en gedurende de werkuren worden georganiseerd door de vakbondsafvaardiging, zo de werkgever hierin toestemt. Hij mag niet willekeurig toestemming weigeren.

Artikel 18

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

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om welke reden ook, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, stelt de vakbondsafvaardiging hiervan vooraf in kennis alsook de representatieve werknemersorganisatie die deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze kennisgeving geschiedt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag na de verzendingsdatum.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om te kennen te geven dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te erkennen; deze mededeling geschiedt bij aangetekend schrijven. De termijn van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop de door de werkgever toegezonden brief uitwerking heeft.

Indien de representatieve werknemersorganisatie hierop niet reageert, moet dit worden beschouwd als een erkenning van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te erkennen, mag de meest gereede partij het geval aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voorleggen. De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau geen eenparige beslissing heeft kunnen nemen binnen dertig dagen na de aanvraag om tussenkomsst wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank.

Artikel 19

Ingeval van ontslag om dringende reden van een vakbondsafgevaardigde, moet de vakbondsafvaardiging hieromtrent onmiddellijk worden ingelicht.

Artikel 20

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

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de bij artikel 18 bepaalde procedure na te leven;
2. indien aan het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van het ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 18, eerste lid, door het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een vakbondsafgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een ernstige tekortkoming van de werkgever, zodat dit voor de afgevaardigde een reden is om de overeenkomst op staande voet te beëindigen.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de toepassing van de wet van 03 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding geniet krachtens de artikelen 16-18 van de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Hoofdstuk VI - Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad

Artikel 21

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad mag de vakbondsafvaardiging de taken en opdrachten vervullen en de rechten uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend in hoofdstuk II artikelen 3 en volgende van de collectieve arbeidsovereenkomst op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad gesloten, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

Hoofdstuk VII - Algemene bepaling

Artikel 22

In de ondernemingen waar reeds een personeelsafvaardiging bestaat waarvan de meerderheid aangesloten zijn bij een vakvereniging, wordt deze personeelsafvaardiging, op verzoek van de representatieve werknemersorganisaties, omgevormd tot een vakbondsafvaardiging.

Hoofdstuk VIII - Slotbepalingen

Artikel 23

Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 1977 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen¹. (nr. 4985 / 6 / 306)

Artikel 24

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2017.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden. Deze opzegging wordt gericht, bij een ter post aangetekende brief, aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

¹ Koninklijk besluit van 16 juni 1978, Belgisch Staatsblad van 22 februari 1979, gewijzigd door C.A.O. van 11 juni 1987, . Koninklijk besluit van 11 december 1987, Belgisch Staatsblad van 5 januari 1988.

9 januari 2017

**Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van ~~5 december 2016~~
betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.**

Nota en referendumbulletin

A. Nota

– De collectieve overeenkomst nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad voorziet :

1. dat het gesyndikeerde personeel bij zijn werkgever door een syndicale afvaardiging mag vertegenwoordigd zijn, waarvan de leden door het personeel aangesteld of verkozen worden ;
2. dat, bij in paritair comité gesloten overeenkomst, deze vertegenwoordiging van de werknemers door een syndicale afvaardiging tot het geheel van het personeel kan uitgebreid worden onder de voorwaarden eigen aan elke sector.

– Een op 5 december 1977 in het Paritair Comité voor het verzekeringswezen tussen de B.V.V.O. en de syndicale organisaties gesloten collectieve overeenkomst bepaalt :

- dat een syndicale afvaardiging, die aan de in sub 2 hierboven vermelde voorwaarden voldoet, in elke verzekeringsonderneming die ten minste 100 werknemers tewerkstelt alsook in de verzekeringsondernemingen die 50 tot 99 werknemers tewerkstellen en in welke ondernemingen een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, kan opgericht worden ;
- dat deze syndicale afvaardiging representatief zal zijn voor het geheel van het personeel ;
- dat, indien er een betwisting bestaat wat het representatief karakter betreft van het ondernemingspersoneel van één of meerdere syndicale organisaties, dit personeel zich zal uit te spreken hebben, bij enkelvoudige meerderheid, over de wenselijkheid om door de aanvragende syndicale afvaardiging vertegenwoordigd te worden.

– In toepassing van deze laatste clausule wordt aan het personeel van de Mij..... gevraagd zich uit te spreken, bij middel van een referendum, over zijn wens bij de werkgever vertegenwoordigd te worden door een syndicale afvaardiging.

Wilt u ten dien einde bijgaand referendumbulletin invullen en in bijgaande omslag schuiven.

Alle maatregelen worden getroffen om het meest volledige geheim wat deze raadpleging betreft, te vrijwaren.

Handtekening :

Directie

*Een vertegenwoordiger van elk der
aanvragende syndicale organisaties.*

B. Bulletin (model)

REFERENDUMBULLETIN

Wenst u dat de belangen van het geheel van het personeel van uw maatschappij aan een syndicale afvaardiging toevertrouwd worden ?

JA (*)

NEEN (*)

(*) het onnodige schrappen