

Commission paritaire des pompes funèbres

Convention collective de travail du 22 octobre 2009

Statut de la délégation syndicale

Chapitre I : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises de pompes funèbres ressortissant à la Commission paritaire des pompes funèbres.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Chapitre II : Principes généraux

Article 2

Sans préjudice des dispositions de la CCT n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, relative au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée par la CCT n° 5 bis du 30 juin 1977 et par la CCT n° 5 ter du 21 décembre 1978, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées dans la Commission paritaire des pompes funèbres déclarent que les principes essentiels concernant l'institution, la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Article 3

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

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer. Les organisations des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives 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 parties s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées:

- 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 les entreprises;
- 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 de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, de 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 : Institution et composition de la délégation syndicale

Article 7

En ce qui concerne la délégation syndicale, seules les organisations syndicales représentatives sont habilitées à présenter des candidats, soit en les désignant, soit après des élections organisées par les organisations de travailleurs.

Article 8

§1er

A la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives des travailleurs, une délégation syndicale est installée dans les entreprises occupant 40 travailleurs et plus dans les liens d'un contrat de travail à mi-temps ou plus (à partir de 30 travailleurs à partir du 1^{er} juillet 2012), lorsqu'au moins 25% de l'effectif total des travailleurs est syndiqué.

Pour l'application de la présente convention, on entend par entreprise l'unité technique d'exploitation au sens de la législation relative aux élections sociales.

Le calcul du nombre de travailleurs se fait sur la base du nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise, selon la déclaration ONSS, durant les quatre trimestres précédant le trimestre pendant lequel la demande est introduite.

Pour le calcul du nombre de travailleurs visés, on prend en compte tous les travailleurs tels que définis au § 1^{er}, alinéa 1^{er} du présent article.

Tout employeur est tenu de communiquer par écrit, à la simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative, le nombre de personnes occupées dans son entreprise, même si aucune demande d'installation d'une délégation syndicale n'a déjà été faite.

Afin de déterminer le taux de syndicalisation, il est tenu compte du nombre de travailleurs syndiqués occupés dans l'entreprise au moment du dépôt de la demande d'institution d'une délégation syndicale.

En cas de litige au sujet du nombre de travailleurs syndiqués travaillant dans l'entreprise, on fait appel au président de la commission paritaire qui compare les listes de membres qui lui ont été communiquées à cette fin avec la liste du personnel qui lui est transmise par l'employeur.

§2

L'organisation syndicale, représentée au sein de la Commission paritaire, qui prend une initiative en vue d'instituer une délégation syndicale, doit avertir les autres organisations représentatives des travailleurs de son intention par lettre recommandée. Celles-ci informent, dans les 14 jours, par lettre recommandée, l'organisation à l'origine de la demande qu'elles prétendent au moins à un mandat. A défaut de réaction dans le délai mentionné, ces organisations sont censées ne pas prétendre à une représentation.

A peine de nullité, la demande d'institution d'une délégation syndicale est introduite auprès du chef d'entreprise au moyen d'une lettre recommandée commune des organisations qui prétendent au moins à un mandat. Dans cette lettre, les organisations syndicales concernées feront référence aux dispositions de la convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale conclue au sein de la commission paritaire des pompes funèbres.

§3

Les organisations syndicales qui prétendent au moins à un mandat se mettront d'accord, avant le dépôt de la demande commune visée au § 2, sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre de leurs membres respectifs dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel au président de la commission paritaire pour concilier les points de vue.

Au moment où la demande commune est adressée au chef d'entreprise, les organisations syndicales enverront une copie de cette demande accompagnée de la liste des candidats effectifs et suppléants potentiels, limitée au nombre de sièges à pourvoir en vertu de l'article 10, au président de la commission paritaire. Au plus tard 30 jours après le dépôt de la demande dont question au §2, elles soumettent à l'employeur par écrit la liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés. Ce délai est suspendu en cas de contestation quant aux effectifs fixés au premier paragraphe du présent article ainsi qu'à l'article 10.

§4

Dans un délai de 15 jours suivant le dépôt de la demande mentionnée ci-dessus, l'employeur peut s'opposer à l'institution d'une délégation syndicale au moyen d'une lettre recommandée motivée aux organisations qui ont introduit la demande. En cas de désaccord entre les parties, le différend est soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire qui entendra les parties et tranchera.

Article 9

§1er

La délégation syndicale est instaurée:

- soit le jour où l'employeur a marqué son accord par écrit;
- soit, faute de réaction de l'employeur à la lettre recommandée, comme prévu à l'article 8 § 2, après l'expiration de la période de réaction de 15 jours.

§2

La composition de la délégation syndicale est signifiée à l'employeur par lettre recommandée, émanant de l'(des) organisation(s) concernée(s), désignant au moins un délégué.

Le mandat de la délégation syndicale débute le jour de l'envoi de ce recommandé.

Article 10

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, dont le nombre est déterminé comme suit:

- de 40 (30 à partir du 1^{er} juillet 2012) à 100 travailleurs : 2 membres effectifs et 2 suppléants. Les 2 membres suppléants seront désignés parmi les candidats aux élections pour le CE ou le CPPT
- plus de 100 travailleurs: 3 effectifs et 3 suppléants.

À l'échéance des mandats des délégués syndicaux, l'(les) organisation(s) syndicale(s) peut (peuvent), sur la base d'une augmentation du volume de personnel et des dispositions du présent article, demander un accroissement du nombre de délégués.

Article 11

Si le mandat d'un délégué syndical, effectif ou suppléant, n'a pas été rempli ou prend fin pour quelque motif que ce soit, l'organisation syndicale concernée a le droit de pourvoir à sa désignation ou à son remplacement. Le nouveau délégué effectif ou suppléant termine le mandat.

Article 12

Pour pouvoir faire fonction de délégué effectif ou suppléant, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- 1 être ressortissant de TUE ou être titulaire d'un permis de travail A ;
- 2 avoir 21 ans;
- 3 a) avoir travaillé au moins pendant 3 ans comme travailleur salarié et
b) ne pas être au service de l'entreprise depuis moins de 12 mois consécutifs;
- 4 ne pas être en période de préavis au moment de la désignation et ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension;
- 5 ne pas faire partie du personnel dirigeant au sens de la législation sur les conseils d'entreprise;
- 6 être membre d'une des organisations syndicales signataires

Dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise et/ou un comité de prévention et de protection au travail, les délégués syndicaux sont désignés parmi les membres effectifs et/ou suppléants de ces organes.

Article 13

Le membre suppléant est appelé à siéger à la place d'un effectif:

- a) lorsque le membre effectif est empêché de participer à la réunion;
- b) lorsque le mandat du membre effectif prend fin en exécution de l'article 15 de la présente convention collective de travail.

Dans ce dernier cas, le membre suppléant termine le mandat du membre effectif qu'il remplace.

Le suppléant remplit les tâches d'un délégué syndical uniquement en cas d'empêchement ou de départ du délégué effectif. Ce n'est dès lors que dans ces circonstances qu'il a droit aux heures et facilités visées aux articles 22 et 23 et ce dans la mesure où il intervient véritablement en remplacement du délégué syndical.

Article 14

Le mandat du délégué prend fin:

1. à l'expiration de son terme;
2. suite à sa démission écrite, notifiée par l'organisation de travailleurs à l'employeur;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
4. lorsque le délégué est chargé d'une fonction de direction
5. en cas de décès;
6. en cas de retrait du mandat par l'organisation syndicale dont le délégué est un membre ou lorsque le délégué ne fait plus partie de l'organisation qui l'a proposé.

Article 15

La durée du mandat de délégué syndical est de 4 ans et il est renouvelable. L'employeur prévient, par lettre recommandée, les organisations syndicales représentatives du fait que la durée des mandats est presque écoulee. Dans ce cas, si les organisations syndicales ne procèdent pas à de nouvelles désignations conformément à la procédure prévue à l'article 9 avant l'échéance des mandats, les mandats prennent fin à l'échéance. Si l'employeur omet de faire cette communication dans le délai fixé, les mandats sont reconduits tacitement.

Chapitre IV. Compétence de la délégation syndicale

Article 16

Sans préjudice de missions particulières attribuées par et/ou en vertu de dispositions spécifiques, les compétences de la délégation syndicale portent, entre autres, sur les domaines suivants:

:

1. les relations de travail
2. l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels;
3. assistée par les secrétaires permanents des organisations, la négociation en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords au sein de l'entreprise;
4. le respect des principes généraux de la présente convention collective de travail.

Article 17

La délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise ou par son représentant, au plus tard dans les 8 jours, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 18

Chaque plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé qui est assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Article 19

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent pas à un accord, les délégués syndicaux peuvent se faire assister, au cours des réunions de concertation, par des représentants de leurs organisations syndicales; ils en avisent préalablement l'employeur.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut se faire assister, au cours de réunions de concertation, par des représentants de son organisation patronale; il en avise préalablement la délégation syndicale.

Si aucune solution ne peut être trouvée, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation prévue par le règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire.

Un préavis de grève peut uniquement être déposé par écrit et après que les différentes procédures de concertation et de conciliation décrites dans le présent article ont été épuisées. Il doit précéder d'au moins 14 jours civils la date de l'action annoncée.

Article 20

Sans préjudice des dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et l'employeur sont communiqués au personnel par l'employeur, par affichage dans les locaux de l'entreprise, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Chapitre V. Fonctionnement

Article 21

Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec toute l'objectivité requise.

Article 22

La délégation au complet ou non se réunit avec l'employeur pendant les heures de service normales.

Les heures consacrées à ces réunions et le crédit de 2 heures par mois pour préparer ces réunions sont considérés comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi bien pour le calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire. Pour la partie de la réunion qui dépasse la durée de travail normale, aucun sursalaire n'est toutefois dû.

Le délégué syndical avertit son supérieur hiérarchique avant sa participation à une réunion.

Article 23

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunéré comme du temps de travail - pour exercer à titre individuel ou collectif les missions et activités syndicales dans l'entreprise.

En vue d'utiliser ce temps et ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et, en accord avec lui, doivent veiller à ce que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement des services de l'entreprise. En cas de désaccord, l'employeur en informe l'organisation syndicale concernée, en motivant sa position.

De plus, chaque délégué syndical peut participer pendant 5 jours par an à la formation syndicale, rémunérée comme temps de travail. L'organisation syndicale est tenue d'en aviser la direction un mois à l'avance.

Les membres de la délégation syndicale disposent pour exécuter, à titre individuel ou collectif, les missions et activités syndicales prévues dans la présente convention collective de travail au sein de l'entreprise, telles que des visites de filiales, d'un crédit de 4 heures par mois par mandat effectif.

En vue de l'utilisation de ce crédit d'heures, les membres de la délégation syndicale doivent avertir l'employeur au moins 48 heures à l'avance et faire en sorte, en accord avec l'employeur, que la bonne marche des services dans l'entreprise ne soit pas perturbée.

L'employeur intervient dans les frais de déplacement des délégués syndicaux engagés pour l'exécution des missions et activités syndicales prévues dans la présente convention collective de travail au sein de l'entreprise.

À cet effet, une indemnité kilométrique est payée, telle que fixée pour les fonctionnaires

L'entreprise met de façon permanente ou occasionnelle un local à la disposition de la délégation syndicale afin de lui permettre d'exécuter convenablement sa mission.

Article 24

La délégation syndicale peut procéder oralement, par écrit ou par voie électronique à toute communication utile au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Avec l'accord de l'employeur, des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur le lieu de travail et durant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

Chapitre VI. Statut du délégué syndical

Article 25

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantage spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués bénéficient des promotions normales de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 26

§1er

Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

§2

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour qui suit la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'accepter les motifs 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'organisation syndicale concernée et l'employeur ont l'obligation de tout mettre en œuvre pour résoudre la contestation au niveau de l'entreprise.

§3

Si, au niveau de l'entreprise, aucun accord ne peut être obtenu, ce litige est transmis à la commission paritaire. Faute d'un accord au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire dans les trente jours, l'employeur a le droit de saisir le Tribunal de travail du litige.

Article 27

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a désigné doivent en être informées immédiatement par lettre recommandée.

Article 28

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

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 26 et 27 ci-dessus;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 26 § 1^{er}, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le Tribunal du travail;
- 3) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4) 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.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciements, prévues par la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail. Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue dans la loi du 19 mars 1991.

Chapitre VII. Durée de validité

Article 29

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 11 novembre 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire des pompes funèbres.

Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2009.

Statuut van de syndicale afvaardiging

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de begrafenisondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen. Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Hoofdstuk II : Algemene beginselen

Artikel 2

Onverminderd de beschikkingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr.5 van 24 mei 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5bis van 30 juni 1977 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5ter van 21 december 1978, verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen, dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

Artikel 3

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 eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks noch onrechtstreeks te hinderen.

Artikel 4

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hun te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

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

Artikel 5

De partijen verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

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

Artikel 6

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen en ervoorte zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden gekozen worden omwille van het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken, evenals omwille van hun bevoegdheid.

Hoofdstuk III : Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Artikel 7

Voor wat de syndicale afvaardiging betreft, hebben alleen de representatieve werknemersorganisaties het recht kandidaten voor te dragen, hetzij door aanduiding hetzij na verkiezingen georganiseerd door de werknemersorganisaties.

Artikel 8

§1

Op vraag van één of meerdere representatieve werknemersorganisaties wordt een syndicale afvaardiging opgericht in de ondernemingen met 40 en meer werknemers met een arbeidsovereenkomst van halftijds of meer (vanaf 1 juli 2012 vanaf 30 werknemers), wanneer ten minste 25% van de totale getalsterkte van de werknemers gesyndiceerd is.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.

De berekening van het aantal werknemers gebeurt op grond van het gemiddeld aantal werknemers die gedurende de vier trimesters, voorafgaand aan het trimester waarin de aanvraag is gesteld, volgens de RSZ-aangifte, in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Voor de berekening van het aantal bedoelde werknemers, worden alle werknemers in aanmerking genomen zoals vermeld in § 1, 1^{ste} lid van dit artikel. Elke werkgever is verplicht, op schriftelijke aanvraag van een representatieve vakbondsorganisatie, het aantal in zijn onderneming tewerkgestelde werknemers schriftelijk mede te delen, ook al werd er nog geen enkele aanvraag tót oprichting van een syndicale afvaardiging gesteld.

Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tót oprichting van een syndicale afvaardiging. In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde werknemers die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het paritair comité, die de door de werknemersorganisaties daartoe aan hem overgemaakte ledenlijsten vergelijkt met de personeelslijst die hem door de werkgever wordt medegedeeld.

§2

De syndicale organisatie, vertegenwoordigd in het Paritair Comité, die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekend schrijven de andere representatieve werknemersorganisaties verwittigen van haar inzicht.

Deze verwittigen binnen de 14 dagen, 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 tót oprichting van een syndicale afvaardiging bij het ondememingshoofd ingediend bij middel van een gemeenschappelijk aangetekend schrijven vanwege die syndicale organisâmes die aanspraak maken op minstens één mandaat. In dit schrijven zullen bedoelde syndicale organisâmes verwijzen naar de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het paritair comité voor de begrafenisondernemingen.

§3

De syndicale organisâmes die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in § 2, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tót het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meeste gerede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair comité.

Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek aan het ondememingshoofd wordt opgestuurd zullen de vakorganisaties afschrift van dit verzoek samen met de lijst der mogelijk effectieve en plaatsvervangende kandidaten, beperkt tot het aantal volgens artikel 10 te begeven zetels, bij aangetekend schrijven toesturen aan de voorzitter van het paritair comité. Zij leggen aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in § 2, schriftelijk de definitieve lijst voor van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in de eerste paragraaf van dit artikel en in artikel 10 bepaalde getalsterkten.

§4

De werkgever kan zich binnen een termijn van 15 dagen na het indienen van het hierboven vermelde verzoek verzetten tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging met een gemotiveerd aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die het verzoek hebben opgestuurd. Bij onenigheid tussen de partijen wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het paritair comité voorgelegd, dat de partijen zal aanhoren en het geschil zal beslechten.

Artikel 9

§1

De syndicale afvaardiging wordt opgericht :

- ofwel op de dag dat de werkgever zijn schriftelijk akkoord heeft gegeven;
- ofwel, bij gebrek aan reactie van de werkgever op het aangetekend schrijven zoals bedoeld in artikel 8 § 2, bij het verstrijken van de reactietermijn van 15 dagen.

§2

De samenstelling van de syndicale afvaardiging wordt bij de werkgever betekend bij aangetekend schrijven, uitgaande van de betrokken werknemersorganisatie(s), waarbij ten minste één afgevaardigde wordt aangeduid.

Het mandaat van de syndicale afvaardiging neemt een aanvang op de datum van de verzending van dit aangetekend schrijven.

Artikel 10

De syndicale afvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald :

- van 40 (30 vanaf 1 juli 2012) tot 100 werknemers: 2 effectieven en 2 plaatsvervangers. De 2 plaatsvervangende leden zullen aangeduid worden onder de kandidaten voor de sociale verkiezingen OR of CPBW
- meer dan 100 werknemers :3 effectieven en 3 plaatsvervangers.

Bij het verstrijken van de mandaten van de syndicale afgevaardigden kan (kunnen) de werknemersorganisatie(s), op basis van de stijging van het personeelsvolume en de bepalingen van dit artikel, een toename vragen van het aantal afgevaardigden.

Artikel 11

Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde, effectief of plaatsvervangend, niet is ingevuld of een einde neemt om welke reden dan ook, heeft de betrokken werknemersorganisatie het recht om in zijn aanstelling of in zijn vervanging te voorzien. De nieuwe afgevaardigde of de vervanger voleindigt het mandaat.

Artikei 12

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

- 1 E.U.-onderhorige of houder van een arbeidsvergunning A;
- 2 21 jaar oud zijn;
- 3 a) ten minste 3 jaar als werknemer hebben gewerkt en
b) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
- 4 niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding en de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt hebben;
- 5 geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden;
- 6 lid zijn van één der ondertekenende vakorganisaties

In ondernemingen waar een ondernemingsraad en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat worden de vakbondsafgevaardigden aangeduid onderde leden en/of de plaatsvervangende leden van deze organen.

Artikei 13

Het plaatsvervangend lid wordt geroepen om te zetelen ter vervanging van een effectief lid:

- a) wanneer het effectief lid belet is om aan de vergadering deel te nemen;
- b) wanneer het mandaat van het effectief lid ten einde loopt in uitvoering van artikei 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In het laatste geval voleindigt het plaatsvervangend lid het mandaat van het effectief lid dat hij vervangt.

De plaatsvervanger vervult slechts de taken van een syndicale afgevaardigde bij verhindering of vertrek van de effectieve afgevaardigde. Hij heeft dan ook slechts in die omstandigheden recht op de uren en faciliteiten bedoeld in artikei 22 en 23 en dit in de mate hij daadwerkelijk ter vervanging optreedt als de syndicale afgevaardigde.

Artikei 14

Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde :

1. bij het verstrijken van de termijn;
2. ingevolge schriftelijke ontslagneming door de werknemersorganisatie aan de werkgever betekend;
3. ingeval de afgevaardigde ophoudt tót het personeel te behoren;
4. ingeval hij in de onderneming met een leidinggevende functie wordt belast;
5. in geval van overlijden;
6. in geval van terugtrekking van het mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is of wanneer de afgevaardigde niet langer lid is van de organisatie die hem heeft voorgedragen.

Artikel 15

Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is vernieuwbaar. De werkgever verwittigt alle representatieve organisaties per aangetekend schrijven van het nakende verstrijken van het mandaat. In dit geval, zo de werknemersorganisaties niet overgaan tót de vernieuwde aanstelling overeenkomstig de procédure bepaald in artikel 9 voor het verstrijken van de mandaten, nemen de mandaten een einde bij het verstrijken ervan. Indien de werkgever niet overgaat tót deze melding binnen de gestelde termijn, dan worden de mandaten stilzwijgend vernieuwd.

Hoofdstuk IV : Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 16

Zonder afbreuk te doen aan de specifieke opdrachten toegewezen door en/of op grond van specifieke bepalingen, heeft de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging onder andere betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen
2. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomst.
3. onderhandelingen met de hulp van de secretarissen van de organisaties met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming;
4. de naleving van de algemene beginselen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 17

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger ten laatste binnen de 8 dagen 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 18

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 dat langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 19

Wanneer eventuele besprekingen niet tót een akkoord leiden, mogen de afgevaardigden zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties; zij brengen voorafgaandelijk de werkgever hiervan op de hoogte. In dezelfde omstandigheden, kan de werkgever zich bij overlegvergaderingen laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie; hij brengt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging hiervan op de hoogte.

Indien geen oplossing gevonden wordt, kan de directie of de syndicale afvaardiging de verzoeningsprocedure starten zoals bepaald in het huishoudelijk règlement van het paritair comité.

Een stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk en na uitputting van de verschillende overleg- en bemiddelingsprocedures beschreven in dit artikel, ingediend worden. Zij moet ten minste 14 kalenderdagen voor de aangekondigde actie betekend worden.

Artikel 20

Onverminderd de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zullen de tussen de syndicale afvaardiging en de werkgever gesloten schriftelijke overeenkomsten door de werkgever ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de onderneming, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

Hoofdstuk V : Werking

Artikel 21

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek, bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Artikel 22

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

De uren besteed aan deze vergaderingen en het krediet van 2 uur per maand ter voorbereiding van deze vergaderingen, worden beschouwd als normale arbeidsuren voor het personeel, zowel voor wat de berekening van de arbeidstijd betreft als wat de betaling van het loon aangaat. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is evenwel geen overloon verschuldigd.

De syndicale afgevaardigde verwittigt zijn hiërarchische overste vóór zijn deelneming aan een vergadering.

Artikel 23

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 deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

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. In geval van meningsverschil stelt de werkgever de betrokken syndicale organisatie hiervan in kennis met vermelding van zijn motivatie.

Bovendien kan elke syndicale afgevaardigde gedurende 5 dagen per jaar deelnemen aan syndicale vorming, betaald als arbeidstijd. De syndicale organisatie is er toe gehouden de directie 1 maand vooraf te verwittigen.

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken, om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten binnen de onderneming zoals filiaalbezoeken collectief of individueel uit te oefenen, over 4 kredieturen/maand per effectief mandaat.

Met het oog op het gebruik van deze kredieturen dienen de leden van de syndicale afvaardiging de werkgever tenminste 48 uur op voorhand in te lichten en in akkoord met hem er voor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

De werkgever komt tussen in de verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigden gedaan voor de uitoefening van de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten binnen de onderneming. Hiervoor wordt de km-vergoeding betaald, zoals vastgelegd voor de ambtenaren.

De onderneming stelt permanent of occasioneel een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Artikel 24

De syndicale afvaardiging kan overgaan tot alle schriftelijke, digitale en mondelinge mededelingen ten nutte van het personeel. Deze mededelingen dienen van syndicale of professionele aard te zijn.

In akkoord met de werkgever, kunnen op de arbeidsplaats en gedurende de rustpauzes, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.

Hoofdstuk VI : Statuut van vakbondsafgevaardigde

Artikel 25

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 26

§1

De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

§2

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij niet akkoord gaat met de redenen van de voorgenomen afdanking. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De période van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. De betrokken syndicale organisatie en de werkgever zijn verplicht alles in het werk te stellen om het geschil op te lossen op het vlak van de onderneming.

§ 3

Indien op het niveau van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt dit geschil overgemaakt aan het Paritair Comité. Bij gebrek aan akkoord in het verzoeningsbureau van het paritair comité binnen de 30 dagen, kan het geschil worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbank.

Artikel 27

In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht per aangetekend schrijven.

Artikel 28

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

- 1) indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemde artikelen 26 en 27 bepaalde procédure na te leven;
- 2) indien, op het einde van deze procédure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepalingen van art. 26, § 1, door het verzoeningsbureau van het paritair comité 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 tót onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in de wet van 19 maart 1991.

Hoofdstuk VII : Geldigheidsduur

Artikel 29

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 11 november 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen.