

# **PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN**

---

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 2020*

## **STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**

### **HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied**

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompem.

Onder "arbeiders" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werkliden, tenzij anders bepaald.

### **HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEGINSELEN**

Art. 2.

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werklidenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij artikel 1, erkennen dat hun arbeiders, aangesloten bij één van de organisaties die de bij artikel 2 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 ondertekend hebben, bij hen vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

Art 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1) geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;

- 2) leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

### **HOOFDSTUK III. - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING**

#### **Art. 6.**

§1. Zijn aan deze collectieve arbeidsovereenkomst onderworpen, de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen die gedurende het burgerlijk jaar dat de installatie van de vakbondsafvaardiging voorafgaat, gemiddeld minstens 20 arbeiders tewerkstellen.

Worden beschouwd als "tewerkgesteld" zoals bedoeld in Art. 6. §1. : de arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst en die dus ingeschreven zijn in het personeelsregister.

§2. Voor het berekenen van de grens van 20 arbeiders voor het instellen van een vakbondsafvaardiging, worden de uitzendkrachten gelijkgesteld met de tewerkgestelde arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst en die dus ingeschreven zijn in het personeelsregister.

§3. Het aantal effectieve afgevaardigden per vakbondsafvaardiging wordt op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders, als volgt vastgesteld:

- 20 tot en met 50 arbeiders: 2;
- 51 tot en met 100 arbeiders: 4;
- 101 tot en met 200 arbeiders: 6.

Voor ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, worden 2 bijkomende afgevaardigden aangewezen per begonnen schrijf van 100 arbeiders.

§4. Binnen de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen, wordt nagegaan of het aantal leden van de vakbondsafvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal arbeiders dat in de onderneming is tewerkgesteld. Zo de verhouding niet meer overeenstemt met de cijfers die voorkomen in §3. van dit artikel, wordt tot een aanpassing – vermindering of vermeerdering – van het aantal leden van de vakbondsafvaardiging overgegaan.

§5. Evenwel, houdt de vakbondsafvaardiging op te bestaan, twaalf maanden na het burgerlijk jaar gedurende hetwelk het gemiddelde van het aantal tewerkgestelde arbeiders gedaald is beneden de 20.

#### **Art. 7.**

§1. Om het mandaat van vakbondsafgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de arbeiders, aangesloten bij één van de werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
- sedert 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

§2. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke redenen, heeft de werknemersorganisatie het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Art. 8.

De vakbondsafgevaardigden worden aangeduid door de vakbond waarbij zij aangesloten zijn.

De namen van de vakbondsafgevaardigden worden door de werknemersorganisatie, bij een ter post aangetekend schrijven, aan de werkgever overgemaakt. Een afschrift van dit schrijven wordt aan de werkgeversorganisatie gezonden.

Art. 9.

Er zal worden overgegaan tot de installatie van de vakbondsafvaardiging en tot bespreking van de bijzonderste maatregelen, dienstig voor het naleven van het statuut, van zodra de voorwaarden voorzien in artikel 6 §1., zijn vervuld.

Art. 10.

De vakbondsafgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat loopt stilzwijgend verder, zolang het geen einde heeft genomen ingevolge één van de beschikkingen voorzien in artikel 7.

#### **HOOFDSTUK IV. - BEVOEGDHEID VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING**

Art. 11.

De vakbondsafvaardiging wordt zo vlug mogelijk door de werkgever ontvangen:

- Naar aanleiding van elke vraag betreffende:
  - o de arbeidsverhoudingen en werkvoorwaarden;
  - o de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve

- arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
  - o de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
  - o de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- Naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
- Naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kan worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde;
- Naar aanleiding van elke vraag in verband met de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd;
- Bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming op het werk waakt de vakbondsafvaardiging op de veiligheid en de gezondheid van de arbeiders;
- Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de vakbondsafvaardiging voorgelicht en geraadpleegd omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

## **HOOFDSTUK V. - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING**

### **Art. 12.**

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent.

Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

### **Art. 13.**

§1. De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

§2. Minstens eenmaal per maand wordt een gemeenschappelijke vergadering gehouden met de vakbondsafvaardiging en de werkgever of zijn afgevaardigde.

Voor de vergaderingen met de vakbondsafvaardiging en de directie of een afgevaardigde ervan, wordt er over gewaakt dat deze laatste vertegenwoordigd is door een persoon die de bevoegdheid heeft verbintenissen aan te gaan in naam van de onderneming.

§3. De vakbondsafgevaardigden hebben het recht, in overleg met de werkgever, te beschikken over de nodige tijd voor de uitoefening van hun taak.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal loon van elke betrokkene.

De vergaderingen met de directie worden gehouden tijdens de normale werkuren zonder loonverlies voor de betrokkenen.

In geval de besprekingen tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging plaats hebben buiten de normale arbeidsuren worden deze prestaties vergoed als normale arbeidsprestaties.

§4. De onderneming stelt een lokaal te beschikking van de vakbondsafgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Art.14.

§1. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging wordt betekend bij een ter post aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven. De bovenvermelde periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de

meest gerede partij het geval voor aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité. De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot bemiddeling, of indien het geschil bij hem niet aanhangig is gemaakt, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

§2. In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende reden moet de vakbondsafvaardiging daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

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

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de onder §1. bepaalde procedure na te leven
- indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling bedoeld onder §1., door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever, die voor de vakbondsafgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd door deze van 4 maart 1954 en 21 november 1969.

Art.15.

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

Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen, mits instemming van de werkgever, die zijn

toestemming niet willekeurig mag weigeren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden ingericht door de vakbondsafvaardiging.

Art. 16.

De vrijgestelden van de syndicale organisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Art. 17.

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

## **HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN**

Art. 18.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1974, inzake het statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 2906/CO/142.00 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 februari 1975 (BS 20 augustus 1975), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991, geregistreerd onder het nummer 27849/CO/142.02 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2007 betreffende het sectoraal akkoord 2007-2008, geregistreerd onder het nummer 84202/CO/142.02.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 10 maart 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen en aan de in dat paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

De partij die het initiatief neemt van de opzegging, verbindt er zich toe de redenen ervan op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair Subcomité worden besproken.

Art. 19.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, gaan de werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan tot geen staking of lock-out over te gaan zonder dat door hun tussenkomst vooraf een verzoening werd betracht en, desnoods, door een dringend beroep te doen op het Paritair Comité of het verzoeningsbureau ervan.