

## PARITAIR COMITE VOOR DE WARENHUIZEN

### PC 312

#### COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 JULI 2020 TOT VASTSTELLING VAN DE STATUTEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL

#### HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, alsook op de bedienden en arbeiders, met uitzondering van het directiepersoneel, die ressorteren onder het Paritair comité voor de warenhuizen.

#### HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE PRINCIPES

*Artikel 2* - 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 der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te verhinderen.

*Artikel 3* - De werkgevers verbinden zich ertoe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te kennen.

De syndicale werknemersorganisaties, evenals de syndicale afgevaardigden van het personeel verbinden zich ertoe de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en in de schoot van de ondernemingen de praktijken van de paritaire verhoudingen, die met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van deze overeenkomst stroken, na te leven. Zij verbinden zich ertoe de

werking van de werkgever en van zijn vertegenwoordigers op de verschillende trappen van de hiërarchie niet te verhinderen.

*Artikel 4* - De werkgevers, de syndicale organisaties en de syndicale afgevaardigden verbinden zich ertoe respectievelijk :

- in alle omstandigheden blijf te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend is voor de goede sociale verhouding in de onderneming;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement te eerbiedigen en hun inspanningen te bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

### **HOOFDSTUK 3 - BEGRIP SYNDICALE AFVAARDIGING**

*Artikel 5* - De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen.

~~Order~~ "bij een vakbond aangesloten personeel" dient te worden verstaan, het bij één van de ondertekende organisaties aangesloten personeel.

### **HOOFDSTUK 4 - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN**

*Artikel 6* - In iedere zetel evenals in de centrale depots, afhankelijk van dezelfde onderneming, kan een syndicale afvaardiging van het gesyndiceerde personeel worden opgericht. Voor de centrale administratieve diensten die niet gevoegd zijn bij een verkoopzetel en die in een zelfde regionale zone gelegen zijn, wordt één enkele syndicale afvaardiging van het personeel opgericht.

*Artikel 7* - De syndicale afvaardiging van het Personeel bedraagt ten minste 2 of ten hoogste 10 leden in verhouding tot het aantal personeelsleden betrokken door de onderhavige overeenkomst en in de zetel waar zij geroepen is op te treden. Een syndicale

---

afvaardiging wordt opgericht voor een zetel in de mate dat ten minste 25 % van het personeel geviseerd door deze overeenkomst gesyndiceerd is.

Aantal tewerkgestelde personeelsleden	Aantal leden beoogd door deze overeenkomst van de syndicale afvaardiging
10 tot 40	2
41 tot 60	3
61 tot 100	4
101 tot 200	5
201 tot 300	6
301 tot 400	7
401 tot 500	8
501 tot 600	9
601 tot 700	10

Voor de zetels met meer dan 700 personen, tel de syndicale afvaardiging ten hoogste 10 leden.

*Artikel 8* - Voor de berekening van het aantal Personeelsleden, dat in artikel 7, hierboven wordt aangehaald, wordt slechts rekening gehouden met het "full-time" en "part-time" personeel dat onder contract van onbepaalde duur is aangeworven; het tijdelijk personeel wordt uitgesloten.

Om het betrokken aantal personeelsleden te bepalen, zal worden rekening gehouden met het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers op 30 september van het burgerlijk jaar dat aan het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging voorafgaat.

*Artikel 9* - Het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet door de betrokken syndicale organisatie worden ingediend.

Dit verzoek moet gelijktijdig en schriftelijk worden medegedeeld aan de centrale directie van het personeel van de onderneming en aan de directie van de zetel waar de afvaardiging geroepen wordt op te treden en aan de andere syndicale organisaties.

Van zodra het verzoek, zoals voorzien in alinea 2, is medegedeeld, beschikken de ingelichte syndicale organisaties over een termijn van vijftien dagen, om de organen voorzien in alinea 2, schriftelijk te verwittigen dat zij zich aansluiten bij het verzoek dat uitgaat van de syndicale organisatie die het initiatief nam.

Wanneer, nadat die termijn is verstreken, de syndicale organisatie die het initiatief nam, niet door een andere syndicale organisatie werd gecontacteerd, is zij de enige die bevoegd is een lijst van afgevaardigden voor te stellen.

*Artikel 10* - De lijst van de voorgestelde afgevaardigden wordt door de betrokken syndicale organisatie 30 dagen na het indienen van het verzoek voorzien artikel 9, alinea 1, tezelfdertijd en schriftelijk medegedeeld aan de centrale directie van het personeel van de onderneming en aan de directie van de zetel waar de syndicale afvaardiging geroepen wordt op te treden.

Indien verscheidene syndicale organisaties de mededeling, in voor zien in artikel 9, alinea 3, hebben beantwoord, maken zij aan de in alinea 1 bedoelde directies een collectieve lijst over van de kandidaten, die opgemaakt is op basis van de overeenkomst bedoeld in artikel 11. Deze overmaking dient te geschieden binnen de termijn voorzien in alinea 1.

Wanneer, na het verstrijken van de termijn, de syndicale organisatie die het initiatief nam, door geen enkele andere syndicale organisatie werd gecontacteerd voor het opmaken van de lijst, beschikt zij over alle mandaten voorzien voor de afvaardiging.

*Artikel 11* - (C.A.O. 5/1/1976) De ondertekenende syndicale organisaties gaan akkoord voor het aanduiden van de afgevaardigden, met inachtneming van de beperkingen bepaald in artikel 7. Zij doen dit op basis van de verkiezingsuitslagen voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of bij ontstentenis hiervan in verhouding tot het aantal syndicale premies betaald door elke syndicale organisatie in het kader van het Sociaal Fonds der warenhuizen.

Indien verwezen wordt naar de verkiezingsuitslagen voor de comités voor veiligheid en gezondheid, wordt voor elke syndicale organisatie het totaal berekend op de stemmen behaald op de lijsten voor bedienden, handarbeiders en jongeren. Het aantal mandaten waarop elke syndicale organisatie recht heeft, wordt berekend op grond van de hoger bedoelde totalen en met inachtneming van het verdelingssysteem geldend door de mandaten toegekend ten gevolge van de verkiezingen voor de comités voor veiligheid en gezondheid.

Indien verwezen wordt naar het aantal syndicale premies betaald door elke syndicale organisatie in het kader van het Sociaal Fonds der warenhuizen, zal elke betwisting betreffende het tellen van de premies aanleiding geven tot een nazicht dat wordt uitgevoerd onder het toezicht van de voorzitter van het Paritair comité voor de warenhuizen.

*Artikel 12* - De werkgever kan zijn redenen van verzet tegen de aanduiding van een afgevaardigde laten kennen aan de betrokken syndicale organisatie of organisaties, binnen de vijftien werkdagen na het overmaken van de lijst voorzien in artikel 10.

Hij kan eveneens zijn grieven laten kennen voor het behoud van een afgevaardigde.

*Artikel 13* - De syndicale afgevaardigden worden verkozen wegens hun bekwaamheid en omwilligheid van het gezag waarover zij moeten beschikken bij het uitoefenen van hun functies.

*Artikel 14* - De syndicale organisaties zorgen ervoor dat de voorgedragen afgevaardigden, in de mate van het mogelijke, representatief zijn voor de verschillende sectoren van de onderneming.

*Artikel 15* - Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

In dat geval, geeft de syndicale organisatie schriftelijk kennis, van de voorgedragen kandidaat om het mandaat te voleindigen, terzelfdertijd aan de directies voorzien in artikel 10, alinea 1.

De principes en modaliteiten voorzien in artikel 12, alinea 1, zijn van toepassing.

## **HOOFDSTUK 5 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

### **1. OP ALGEMEEN VLAK**

*Artikel 16* - De syndicale afvaardiging van het personeel is enkel bevoegd voor het arbeiders- en bediendenpersoneel, met uitzondering van het directiepersoneel.

*Artikel 17* - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op :

- 1° de arbeidsverhoudingen;
- 2° de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- 3° de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- 4° het naleven van de algemene principes onder andere bepaald in de artikelen 2, 3, 4, 11, 13 en 14 van deze overeenkomst.

### **2. COLLECTIEVE GESCHILLEN**

*Artikel 18* - De syndicale afvaardiging of een gedeelte ervan heeft het recht onmiddellijk door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet. Zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

*Artikel 19* - Ten einde die geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en belonings- en premievoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van persoonlijke aard.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, vooral de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen, de regels van beroepenclassificatie en de premies.

*Artikel 20* - De eisen geformuleerd door de syndicale afvaardiging moeten schriftelijk aan de betrokken directies worden voorgelegd ten minste drie dagen vóór het onderhoud dat voor hun onderzoek bestemd is, behalve in dringende gevallen.

### **3. INDIVIDUELE KLACHTEN**

*Artikel 21* - 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 alle geschillen of betwistingen die langs deze weg niet konden worden opgelost.

Ieder werknemer die bij een onderzoek betrokken is, mag, als hij dat wenst, zich laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde bij ondervragingen die hem aanbelangen.

*Artikel 22* - De klachten die overeenkomstig artikel 21 naar voor zijn gebracht en die ongunstig of niet binnen een normale termijn afgehandeld zijn, kunnen opnieuw door de syndicale afvaardigingen aan de werkgever of zijn vertegenwoordiger voorgelegd worden.

## HOOFDSTUK 6 - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

*Artikel 23* - De mandaten hebben een duur van vier jaar. Zij zijn hernieuwbaar en herroepbaar door de syndicale organisatie die ze heeft voorgedragen. Wanneer de vernieuwing van een vakbondsdelegatie gekoppeld is aan verkiezingen voor de verlenging van werknemersafgevaardigden in ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk, wordt het mandaat van die vakbondsdelegatie, alsmede de rechten van de afgevaardigden in de uitoefening van hun mandaat, verlengd met de duur van het uitstel van de sociale verkiezingen.

*Artikel 24* - De hernieuwing zal, in de mate van het mogelijke, samenvallen met de periode die volgt op de verkiezingen voor de comités voor preventie en bescherming op het werk.

*Artikel 25* - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde eindigt :

1. wanneer de termijn verstrijkt;
2. op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen;
3. door ontslagname van de afgevaardigde, schriftelijk ter kennis gebracht terzelfdertijd van de centrale directie van het personeel van de onderneming en van de directie van de betrokken zetel;
4. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
5. wanneer de afgevaardigde wordt overgeplaatst van een zetel naar een andere, met zijn goedvinden en na de syndicale organisatie die hem voorgedragen heeft, ingelicht te hebben;
6. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de groep werknemers waarvoor de afvaardiging bevoegd is;
7. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het syndicaat waarvan hij lid was bij zijn aanstelling.



In de gevallen bedoeld onder 2 en 7, verwittigt het syndicaat tegelijkertijd schriftelijk de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel.

*Artikel 26* - De afvaardiging wijst een hoofdafgevaardigde per syndicale organisatie aan.

*Artikel 27* - Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

*Artikel 28* - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicaal afgevaardigde om gelijk welke reden af te danken, met uitzondering van een dringende reden en van opzegging wegens opruststelling op de normale pensioengerechtigde leeftijd, verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij een schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt schriftelijk; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het Paritair comité voor de warenhuizen voor te leggen.

De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het Paritair comité voor de warenhuizen tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

*Artikel 29* - In geval van afdanking van een syndicaal afgevaardigde wegens dringende reden, moet de werkgever onmiddellijk de syndicale afvaardiging op de hoogte brengen.

*Artikel 30* - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

- 1° indien hij een syndicaal afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 28 bepaalde procedure na te leven;
- 2° indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 28, lid 1, hierboven, door het Paritair comité voor de warenhuizen 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 wordt beëindigd wegens dringende reden van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de toepassing van artikel 37 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1 bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

## **HOOFDSTUK 7 - VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT WORDT UITGEOEFEND**

*Artikel 31* - Om het mandaat van syndicaal afgevaardigde van het personeel te mogen uitoefenen, moet de belanghebbende aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. Deel uitmaken van het full-time of part-time personeel (met uitzondering van tijdelijk personeel) van de zetel waar de syndicale delegatie geroepen wordt op te treden.
2. Ofwel Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie, ofwel vreemdeling zijn, niet-onderdaan van een lidstaat van genoemde Gemeenschap of vaderlandsloze, tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
3. Tenminste 18 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanduiding voorafgaat.
4. Aangeworven zijn met een contract van onbepaalde duur.
5. Een jaar in de onderneming aanwezig zijn.
6. Zich niet in de opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van zijn aanduiding.
7. Geen functie als directielid in de onderneming vervullen.

### **1. MANDATEN UIT TE OEFENEN BINNEN DE ONDERNEMING**

*Artikel 32* - Ieder syndicaal afgevaardigde beschikt over de nodige faciliteiten om, in zijn normaal werkmilieu, de zendingen en syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst te kunnen uitvoeren.

*Artikel 33* - Elke syndicale organisatie beschikt daarenboven over een urenkrediet van vier uur per maand voor ieder uitgeoefend mandaat.

Dit urenkrediet mag door ieder lid van de afvaardiging worden gebruikt zonder dat echte één van hen daardoor meer dan acht uur per week mag gebruiken.

Het urenkrediet toegekend in het kader van deze paragraaf betreft niet de onderhandelingen met de directie.

*Artikel 34* - Met het oog op het gebruik van dit urenkrediet, moeten de aanvragers vooraf hun onmiddellijke superieur en directie van de zete verwittigen en ervoor zorgen dat er een gemeenschappelijk akkoord ontstaat opdat het gebruik van die uren het goede verloop van de diensten van de onderneming niet in de war zou sturen. Dit betekent met name dat eventuele afwezigheden omwille van dit urenkrediet niet mogen voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goede verloop van het werk.

De onderneming zal, gelet op de arbeidsfunctie van de afgevaardigde, zoveel mogelijk voorzien in de vervanging van het werk van de afgevaardigde die afwezig is wegens zijn syndicale verplichtingen.

*Artikel 35* - Op verzoek van de syndicale afvaardiging wordt het gebruik van een lokaal ter hare beschikking gesteld, om het haar mogelijk te maken de syndicale activiteiten voorzien door deze overeenkomst uit te oefenen.

## **2. MANDATEN UIT TE OEFENEN BUITEN DE ONDERNEMING**

*Artikel 36* - Iedere syndicale organisatie beschikt eveneens over een dagenkrediet voor het uitvoeren, buiten de onderneming, van prestaties in vergelijking met de mandaten van haar leden.

*Artikel 37* - Dit dagenkrediet bedraagt voor iedere syndicale organisatie drie dagen per jaar per uitgeoefend mandaat.

Dit dagenkrediet mag door elk lid van de syndicale afvaardiging worden gebruikt zonder dat echter één van hen aldus meer dan het jaarlijkse totaal aantal dagen toegekend aan zijn syndicale organisatie zou kunnen gebruiken.

Het gebruik van dit krediet mag worden aangewend in gesplitste delen maar met een minimum van één halve dag.

*Artikel 38* - Met het oog op het gebruik van dit dagenkrediet, moeten de aanvragers vooraf hun onmiddellijke superieur, de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel inlichten en ervoor zorgen dat, in gemeenschappelijk akkoord met hen, dit gebruik de goede gang van de diensten in de onderneming niet verstoort. Dit betekent met name dat de eventuele afwezigheden in het kader van artikel 36 niet voorkomen op het ogenblik dat de aanwezigheid van de aanvragers noodzakelijk is voor het goed functioneren van het werk.

De onderneming zal, gelet op de arbeidsfunctie van de afgevaardigde, zoveel mogelijk voorzien in de vervanging aan het werk van de afgevaardigde die afwezig is wegens zijn syndicale verplichtingen.

*Artikel 39* - Behalve in dringende gevallen, worden de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel ingelicht ten minste acht werkdagen vóór de datum van de afwezigheid van de afgevaardigde, die gebruik maakt van de kredietdagen bepaald bij de artikelen 36 en 37 voornoemd.

*Artikel 40* - Voor de toepassing van de artikelen 33 en 37 in geval van blijvende onenigheid met de werkgever en nadat alle mogelijkheden van overleg binnen de onderneming werden uitgeput, wordt het Paritair comité voor de warenhuizen van het geschil op de hoogte gesteld.

## **HOOFDSTUK 8 - INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL**

*Artikel 41* - De volledige syndicale afvaardiging mag overgaan tot alle schriftelijke of mondelinge mededelingen die nuttig zijn voor het personeel; dit mag de organisatie van het

werk niet verstoren en moet de instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers hebben, die niet willekeurig mogen weigeren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

*Artikel 42* - Behalve dringende gevallen, moet de syndicale afvaardiging ten minste vijf werkdagen vooraf de centrale directie van het personeel van de onderneming en de directie van de betrokken zetel inlichten.

*Artikel 43* - Op de arbeidsplaatsen en gedurende de werkuren mogen door de syndicale afvaardiging, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd mits instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers, die niet willekeurig mogen weigeren.

Dit betekent met name dat :

- 1° deze vergaderingen niet plaatsvinden gedurende de tijd dat de aanwezigheid van het personeel noodzakelijk is voor het goede functioneren van het werk;
- 2° deze vergaderingen niet langer duren dan één uur (daarin inbegrepen de verplaatsingen van het personeel om zich naar de plaats van de vergadering te begeven en om naar hun arbeidsplaats terug te keren);
- 3° de dag, het uur en de plaats gemeenschappelijk worden vastgesteld.

De organisatie van deze voorlichtingsvergaderingen wordt nader verrechtvaardigd tijdens de onderhandelingen of de besluiten van de collectieve overeenkomsten of collectieve akkoorden.

## **HOOFDSTUK 9 - BESLECHTING VAN GESCHILLEN**

*Artikel 44* - Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk reglement van het Paritair comité voor de warenhuizen inzake verzoening

trachten de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te regelen.

Wanneer na tussenkomst van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun representatieve organisatie om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Na uitputting van alle middelen van onderhandeling, kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de warenhuizen.

*Artikel 45* - Gedurende de periode van een collectieve arbeidsovereenkomst gedekt door een clause van sociale vrede, met inbegrip van de opzeggingstermijn, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van artikel 44 en, inzonderheid, op de voorafgaande verzoening van het Paritair comité. De werkstakingen of lock-out welke in strijd met dit artikel worden uitgeroepen, worden niet ondersteund.

De stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk worden betekend, nadat het verzoeningsbureau van het Paritair comité zich zal hebben uitgesproken.

*\* kalenderdagen*  
*Artikel 46* - De stakingsaanzegging heeft een duur van ten minste veertien werkdagen\* en begint te lopen de dag na de betekening.

## **HOOFDSTUK 10 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 47* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2003 tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 68498/CO/312, gesloten in het Paritair

comité ~~voor~~ de warenhuizen.

*Artikel 48* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2020 en is voor onbepaald tijd gesloten.

Elk van de partijen kan ze beëindigen mits een opzegging van zes maand, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de warenhuizen.

De organisatie welke het initiatief van de opzegging zal nemen, moet de redenen ervan aangeven en gelijktijdig amendementsvoorstellen indienen, waarvoor de andere ondertekende partijen zich verbinden ze binnen de termijn van één maand in het Paritair comité te bespreken.

*voor de warenhuizen*

## **COMMENTAAR OP DE STATUTEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL**

### ***A. OPRICHTING EN WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL IN GEVAL VAN OPENING VAN EEN NIEUWE ZETEL***

#### **I. Algemene bepaling**

Alle artikelen van de statuten van de syndicale afvaardiging van het personeel blijven van toepassing, behalve voor de gevallen die het onderwerp zijn van de bepalingen die hieronder worden hernomen.

#### **II. Modaliteiten**

##### **a) Berekening van het gesyndiceerd personeel**

Voor de berekening van het gesyndiceerd personeel, wordt rekening gehouden met het full-time en part-time personeel dat onder contract van onbepaalde duur of op proef is aangeworven (uitgezonderd het tijdelijk personeel).



Overleg de In geval van onenigheid tussen de syndicale organisaties i.v.m. het belang van hun respectieve leden, zal een functionaris van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal berekening verifiëren.

b) Duur van het mandaat :

De mandaten hebben een duur van één jaar. Zij zijn herroepelijk door de syndicale organisatie die ze heeft voorgedragen.

c) Voorwaarden voor het uitoefenen van een mandaat van syndicaal afgevaardigde :

Om een mandaat van syndicaal afgevaardigde van het personeel te mogen uitoefenen, moet de belanghebbende aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. Deel uitmaken van het full-time of part-time personeel (uitgezonderd het tijdelijk personeel) van de nieuwe zetel waar de syndicale delegatie geroepen is op te treden.
2. Belg zijn of afkomstig zijn uit een lidstaat van de Europese Economische Gemeenschap, ofwel buitenlander zijn, niet afkomstig uit een lidstaat van genoemde Gemeenschap of vaderlandsloze, tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving betreffende de tewerkstelling van gastarbeiders.
3. Ten minste 18 jaar zijn op 31 december van het jaar dat aan de aanduiding voorafgaat.
4. Aangeworven zijn onder contract van onbepaalde duur of eventueel op proef, zonder dat die aanduiding de wettelijke bepalingen in verband met de proeftijd in het gedrang brengen.
5. Niet in periode van opzeg zijn op het ogenblik van zijn aanduiding.
6. Geen bestuursfunctie bekleden in de onderneming.

### **III. Duur van de werking**

De duur van de werking van een dergelijke syndicale afvaardiging bedraagt één jaar, waarna het geheel van de statuten van de syndicale afvaardiging van het personeel toepasselijk wordt.

#### *B. BESPREKING VAN BEPAALDE PUNTEN VAN DE STATUTEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL*

#### **I. Bevoegdheid van het Paritair comité voor de warenhuizen (artikel 1)**

Alle ondertekende organisaties hebben eenparig aangenomen dat de collectieve arbeidsovereenkomst houdende de statuten van de syndicale afvaardiging van het personeel toepasselijk is op alle arbeiders en bedienden, met uitzondering van het directiepersoneel. Dit heeft voor gevolg dat enkel het Paritair comité ~~voor~~ de warenhuizen bevoegd is ingeval van verzoening (zie artikelen 28, 30, 40, 45, 48 & 49).

#### **II. Begrip "zetel" (artikel 6)**

Voor de toepassing van de onderhavige overeenkomst, betekent het begrip "zetel" zowel verkooppunt als centraal administratieve diensten of centraal depot die niet gevoegd zijn bij een verkoopzetel.

#### **III. Aantal leden van de syndicale afvaardiging (artikel 7)**

Het is mogelijk dat de toepassing van de schaal voor de effectieven van de syndicale afvaardiging vastgelegd bij artikel 7 van de statuten, in enkele bepaalde en weinig talrijke gevallen, bepaalde moeilijkheden meebrengt voor de aanpassing op lokaal niveau.

Dit zou namelijk het geval kunnen zijn, wanneer:

1. de gesyndiceerde werknemers in een speciale afdeling van een verkoopzetel

(bijvoorbeeld het restaurant), niet vertegenwoordigd zijn in de schoot van de syndicale afvaardiging van die zetel;

2. een organisatie slechts vertegenwoordigd is door één afgevaardigde, die bijgevolg zijn mandaat niet kan uitoefenen wanneer hij afwezig is omwille van ziekte, vakantie, externe syndicale activiteit, enz.

Wij herinneren eraan dat, in elk geval, de permanente lokale of regionale syndicale afgevaardigde mag tussenkomen bij de regionale Directie van de onderneming in alle bovengenoemde gevallen. Bovendien mag, op verzoek van de betrokken vakbond, de aanwezigheid van een adjunct-afgevaardigde toegestaan worden onder de volgende voorwaarden :

- a) de adjunct-afgevaardigde wordt bij voorkeur gekozen onder de werknemers verkozen voor de ondernemingsraad of voor het Comité voor de preventie en bescherming op het Werk. Zoniet mag hij toch gekozen worden uit de gesyndiceerde werknemers die in de betrokken zetel tewerkgesteld zijn;
- b) de benoeming is, voor elk geval, het voorwerp van een bijzonder onderzoek op het niveau van de onderneming;
- c) de adjunct-afgevaardigde geniet niet van het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel, maar in feite speelt hij een rol die analoog is met die van de syndicale afgevaardigde.

Wanneer een syndicale organisatie leden heeft in de verkoopzetel en niet vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging van de zetel, kan de permanente lokale of regionale syndicale afgevaardigde, in elk geval, tussen komen bij de regionale Directie van de onderneming.

#### **IV. Directiepersoneel (artikel 16)**

Onder directiepersoneel moet worden verstaan

het personeel door het ondernemingshoofd als dusdanig aangeduid tijdens de verkiezingen voor de Ondernemingsraden, evenals de lokale hiërarchische verantwoordelijke.

## **V. Normale arbeidsplaats (artikel 32)**

Voor wat betreft de zendingen en syndicale activiteiten die binnen de onderneming worden uitgevoerd, mag de normale arbeidsplaats, voor ieder syndicaal afgevaardigde, niet worden gelijkgesteld met de oppervlakte van de zetel, entrepot, enz.; zij wordt gevormd door de omtrek en de onmiddellijke grenzen van de plaats waar de afgevaardigde geroepen is te werken.

Deze opmerking betreft niet de onderhandelingen met de directie of haar vertegenwoordigers, de vergaderingen van de afgevaardigden onderling en het innen van de bijdragen.

## **VI. Verklaringen betreffende het gebruik van het uren-dagenkrediet voorzien in de artikelen 33 en 37**

Voorbeeld :

- Een syndicale afvaardiging is samengesteld uit 5 afgevaardigden afkomstig van de volgende syndicale organisaties :

A.B.V.V. : 2 afgevaardigden

A.C.V. : 2 afgevaardigden

A.C.L.V.B. : 1 afgevaardigde

- Iedere syndicale organisatie beschikt over :
  1. voor de "interne" mandaten (dit wil zeggen een krediet voor de syndicale organisatie van 4 uur per maand per afgevaardigde) :

A.B.V.V. :  $2 \times 4 \text{ u} = 8 \text{ uren}$

A.C.V. :  $2 \times 4 \text{ u} = 8 \text{ uren}$

A.C.L.V.B. :  $1 \times 4 \text{ u} = 4 \text{ uren}$

hetzij 20 uren voor de gezamenlijke delegatie.

2. voor de "externe" mandaten (dit wil zeggen een krediet voor de syndicale organisatie van 3 dagen per jaar per afgevaardigde) :

A.B.V.V. : 2 x 3 dagen = 6 dagen

A.C.V. : 2 x 3 dagen = 6 dagen

A.C.L.V.B. : 1 x 3 dagen = 3 dagen

hetzij 15 dagen voor de gezamenlijke delegatie.

- ledere syndicale organisatie mag de kredieten op de volgende wijze gebruiken :

1. voor de "interne" mandaten :

a) ofwel verdelen de afgevaardigden van elke syndicale organisatie onderling in gelijke delen het totaal aantal uren, voor de maand aan de syndicale organisatie toegekend : dus elk 4 uren;

b) ofwel verdelen de afgevaardigden het totaal aantal uren onderling ongelijk maar met een maximum van 8 uren per week voor één afgevaardigde en altijd binnen de limiet van het totaal aantal uren toegekend aan de syndicale organisatie :

A.B.V.V. : afgevaardigde n° 1 : 5 uren in de maand

afgevaardigde n° 2 : 3 uren in de maand

A.C.V. afgevaardigde n° 1 : 8 uren in een week (max.)

afgevaardigde n° 2 : --- (er blijft niets over)

Het maandelijks urenkrediet van deze syndicale organisatie werd, in dit geval opgebruikt in een week door één enkele afgevaardigde.

2. Voor de "externe" mandaten :

a) ofwel verdelen de afgevaardigden onderling gelijk het totaal aantal dagen voor dat jaar

toegekend aan de syndicale organisatie :  
dus elk drie dagen;

- b) ofwel verdelen de afgevaardigden dit totaal aantal dagen onderling ongelijk zonder dat één van hen meer dan het jaarlijks totaal aantal dagen toegekend aan de syndicale organisatie gebruikt :

A.B.V.V. : afgevaardigde n° 1 : 6 dagen per jaar (max.)

afgevaardigde n° 2 : --- (er blijft niets over)

Het jaarlijks krediet van deze syndicale organisatie werd, in dit geval, opgebruikt door één enkele afgevaardigde.

A.C.V. afgevaardigde n° 1 : 4 1/2 dagen per jaar

afgevaardigde n° 2 : 1 1/2 dag per jaar.

Het gebruik van dit dagenkrediet mag in verschillende delen gebeuren, die niet minder dan 1/2 dag mogen bedragen

- c) ofwel berekent elke syndicale organisatie het globale krediet dat haar toekomt op het vlak van de onderneming en verdeelt dit vervolgens naar gelang van de noodwendigheden onder haar afgevaardigden.

De syndicale organisatie die dit systeem wenst toe te passen verwittigt daaromtrent van bij de aanvang de centrale directie van het personeel van de betrokken onderneming.

## **VII. Uitoefenen van de "externe" mandaten in de warenhuizen die de dagelijkse late openingsuren toepassen (9 tot 20 - of 21 uur)**

De syndicale afgevaardigden van die verkooppunten mogen iedere maand deelnemen aan een regionale vergadering die gewoonlijk in de late namiddag plaatsvindt; dus voor sommigen onder hen gedurende de werkuren.

De deelname aan die vergaderingen dient de organisatie van het werk in de verkooppunten zo weinig mogelijk te storen. Dit veronderstelt met name dat de maandelijkse vergaderingen niet op de drukke verkoopdagen worden georganiseerd. Algemeen worden dinsdag en donderdag als de meest geschikte dagen beschouwd.

De aanvragers zullen hun onmiddellijke chef, de centrale personeelsdirectie en de directie van de betrokken zetel ten minste acht werkdagen vóór hun afwezigheid moeten verwittigen.

#### C. SYNDICALE AFVAARDIGING VAN DE KADERS

In de volgende ondernemingen: N.V. Galeries Anspach, N.V. GB-Bedrijven, N.V. Grand Bazar de la Place Saint-Lambert, N.V. Innovation-Bon Marché-Priba, Sarma-Penney Limited en N.V. Sarma, zal op aanvraag van één of meer syndicale organisaties een syndicale organisatie van de kaders worden opgericht.

De samenstellings- en werkingsmodaliteiten zullen worden bepaald in gemeenschappelijk akkoord door de Directie en de representatieve syndicale organisatie of organisaties op het niveau van elke onderneming.

#### D. TOEPASSING VAN DE STATUTEN

De bekrachtiging door het Nationaal Paritair comité van de statuten impliceert niet een automatische ontbinding van de bestaande syndicale afvaardigingen. Deze laatste zullen verder functioneren, volgens de feitelijke regels overeengekomen met de Directie van het personeel van de ondernemingen, tot één van de betrokken syndicale organisaties, in overeenstemming met de procedure voorzien bij artikel 9, vraagt dat een syndicale afvaardiging zou opgericht worden. Dit verzoek betekent automatisch de toepassing van de statuten.

De feitelijke structuren mogen alleszins behouden blijven tot de volgende sociale verkiezingen, die moeten plaatshebben in de loop van 1975.

Na deze termijn, is het wenselijk dat nog slechts de statuten van toepassing zouden zijn.