

**PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 119

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
23 MAART 2022 STATUUT VAN DE SYNDICALE
AFVAARDIGING "ARBEIDERS"**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de handel in voedingswaren, die beantwoorden aan het criterium van het aantal werknemers dat vereist is voor de oprichting van een Comité voor preventie en bescherming op het werk (C.P.B.W.) en voor zover er onder deze werknemers ten minste 20 arbeiders zijn.

§ 2. Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 2 - De ondernemingshoofden kennen aan hun arbeiders die lid zijn van één van de ondertekenende werknemers-organisaties het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

Artikel 3 - De ondernemingshoofden verbinden er zich toe de syndicale afvaardiging van de arbeiders te ontvangen en geen enkele drukking uit te oefenen op het personeel teneinde het te beletten zich aan te sluiten bij een werknemersorganisatie evenals aan de niet-aangeslotenen arbeiders geen andere voorrechten te verlenen dan aan de aangesloten arbeiders.

Artikel 4 - De ondertekenende partijen verbinden er zich toe hun aangeslotenen aan te bevelen :

- a) blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;
- b) persoonlijk en door hun collega's iedere tekortkoming inzake de naleving van de sociale wetgeving, het arbeidsreglement en de collectieve arbeidsovereenkomsten te vermijden, evenals inzake de arbeidstucht en het beroepsgeheim;
- c) hun inspanningen te bundelen met het oog op het scheppen van goede sociale verhoudingen in de onderneming.

Artikel 5 - De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, door eerbiediging van de vrijheid van vereniging, er over te waken dat hun leden uit hun syndicale propaganda de methodes zouden weren die in tegenstrijd zijn met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen en van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III - INSTELLING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING "ARBEIDERS"

Artikel 6 - (CAO 30/06/99) Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden :

- in de ondernemingen met 20 tot 149 arbeiders : wanneer ten minste één derde van het aantal arbeiders aangesloten is, met een minimum van 10;
- in de ondernemingen met minstens 150 arbeiders : wanneer ten minste 50 arbeiders zijn aangesloten.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "onderneming" verstaan de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Commentaar bij artikel 6

Wet van 20 september 1948 (Belgisch staatsblad van 27 en 28 september 1948) - Artikel 14, § 2 b)

Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- 1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten : éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- 2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in 1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in 2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van art. 14, § 1, tweede lid, 1° .

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van § 1, tweede

lid, 4° en 5°.

Artikel 7 - De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet schriftelijk ingediend worden bij de ondernemingshoofden, door minstens één werknemersorganisatie die hiervan voorafgaandelijk de andere werknemersorganisaties inlicht die vertegenwoordigd zijn in het Paritair comité.

In de aanvraag dient te worden verklaard dat het aantal aangeslotenen het niveau bereikt, voorzien bij artikel 6.

Ingeval er geen akkoord bestaat tussen de werknemersorganisaties en de ondernemingen doet men beroep op de Voorzitter van het Paritair comité teneinde het aantal aangesloten arbeiders na te gaan.

Artikel 8 - De syndicale afvaardiging is samengesteld uit effectieve afgevaardigden en uit plaatsvervangende afgevaardigden.

Er zijn evenveel plaatsvervangers als effectieven.

Artikel 9 - Het aantal effectieve afgevaardigden wordt vastgesteld als volgt, naar rata van het aantal arbeiders van de onderneming :

van 20 tot 50 : 2 afgevaardigden

van 51 tot 150 : 3 afgevaardigden

van 151 tot 300 : 4 afgevaardigden

van 301 tot 500 : 6 afgevaardigden

van 501 tot 1000 : 8 afgevaardigden

van 1001 tot 1500 : 10 afgevaardigden

van 1501 tot 2000 : 12 afgevaardigden

van 2001 en meer : 14 afgevaardigden.

De ondernemingsovereenkomsten, die een groter aantal afgevaardigden voorzien, blijven

behouden.

Artikel 10 - Ten einde vast te stellen hoeveel arbeiders de onderneming telt wordt rekening gehouden met het gemiddelde aantal arbeiders die tewerkgesteld waren gedurende de vier burgerlijke trimesters die deze voorafgaan waarin de aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging wordt ingediend.

In geval van betwisting omtrent het aantal arbeiders tewerkgesteld in een onderneming, wordt beroep gedaan op de tussenkomst van de Voorzitter van het Paritair comité.

Artikel 11 - Om de functies van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de arbeiders voldoen aan de volgende voorwaarden :

- a) van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie zijn, of titularis zijn van een arbeidsvergunning A;
- b) de leeftijd van ten volle 18 jaar bereikt hebben;
- c) als arbeider gewerkt hebben :
 - 1. sedert tenminste drie jaar in een van de lidstaten van de Europese Unie, en
 - 2. ten minste twaalf opeenvolgende maanden aanwezig zijn in de onderneming, behalve indien de onderneming nog geen jaar bestaat;
- d) niet in opzeggingstermijn zijn op het ogenblik van de voordracht;
- e) aangesloten zijn bij een der ondergetekende werknemers-organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 12 - De syndicale afgevaardigden worden door de werknemers-organisaties aangeduid, rekening houdend met het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun

delicate functies, en met hun bevoegdheid die een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

Artikel 13 - De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe zich onderling akkoord te stellen eventueel door een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het Paritair comité, voor de aanwijzing in de ondernemingen, van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal afgevaardigden dat zij moet omvatten, en van het aan iedere vertegenwoordigde werknemersorganisatie, toekomstige aantal, in verhouding tot zijn aantal aangesloten leden.

De werknemersorganisatie die te dien einde na een tweede oproep door de Voorzitter van het Paritair comité verstek laten gaan of de nodige documenten niet kunnen voorleggen, worden geacht geen kandidaten voor te dragen.

Deze werknemersorganisaties maken aan het ondernemingshoofd een lijst over van de voorgestelde effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, uiterlijk binnen 30 dagen die volgen op de aanvraag voorzien bij artikel 7.

Artikel 14 - De plaatsvervangende afgevaardigden worden geroepen om te zetelen ter vervanging van een overleden, een ontslagnemend effectief afgevaardigde of een effectief afgevaardigde die de voorwaarden, vastgesteld bij artikel 11 niet meer vervult, of waarvan het mandaat beëindigd is krachtens de bepalingen voorzien bij artikel 24.

Zij kunnen eveneens zetelen ter vervanging van een effectief afgevaardigde met instemming van deze laatste.

Artikel 15 - Het ondernemingshoofd mag zich steeds verzetten, om ernstige redenen, tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde. In het eerste geval laat het ondernemingshoofd aan de betrokken werknemersorganisatie de redenen kennen van zijn verzet en dit binnen de vijftien werkdagen die volgen op de mededeling van de lijst voorzien in het derde lid van artikel 13.

Ingeval tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, wordt de zaak aan het Verzoeningscomité van het Paritair comité voorgelegd dat terzake zal adviseren na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

Artikel 16 - Iedere werknemersorganisatie zal tijdig en dit volgens de modaliteiten voorzien bij de artikelen 13 en 15 van dit statuut, voorzien in de vervanging van de afgevaardigden die hun functies stopzetten.

HOOFDSTUK IV - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 17 - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft, onder meer, samen met deze van de gewestelijke vakbondssecretarissen, betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten op andere vlakken;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement en de individuele

arbeidsovereenkomsten;

4. het in acht nemen van de algemene principes vastgesteld bij de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 van de Nationale arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen;
5. de organisatie van het werk, het arbeidstempo inbegrepen.

Commentaar bij Artikel 17

"de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer samen met deze van de gewestelijke vakbondssecretarissen, betrekking op" betekent dat de akkoorden welke gesloten worden op het vlak van de onderneming mede ondertekend moeten worden door de gewestelijke vakbondssecretarissen.

Artikel 18 - De syndicale afvaardiging is niet bevoegd kwesties te behandelen die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire organismen die op het vlak van de onderneming, opgericht zijn of worden krachtens een wettelijke of reglementaire bepaling en met name de Ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk (C.P.B.W.).

Bovengenoemde afvaardiging mag evenwel waken over de oprichting en de werking van deze organismen, en over de toepassing van de beslissingen die deze zouden genomen hebben voor de arbeiders.

Artikel 19 - De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen, naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van collectieve aard, die in de onderneming voorkomt.

Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

Artikel 20 - Iedere individuele klacht wordt door de betrokken arbeider, op hun aanvraag bijgestaan door hun syndicale afgevaardigde, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard, die niet langs deze weg opgelost konden worden.

Artikel 21 - Ten einde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen 19 en 20 hierboven te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt namelijk ingelicht over de wijzigingen die voortspuiten uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard, die in de individuele arbeidscontracten voorkomen en in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op het bedrag van de bezoldigingen en de regels van de beroepsclassificatie.

Artikel 22 - Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste binnen de acht dagen die volgen op het indienen van de aanvraag.

HOOFDSTUK V - STATUUT VAN DE LEDEN DER SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 23 - Het mandaat van de syndicale afvaardiging duurt twee jaar; het is stilzwijgend hernieuwbaar, voor zover de voorwaarden voorzien bij artikel 1 en in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst nog steeds

vervuld zijn.

Artikel 24 - Het mandaat van syndicale afvaardiging neemt een einde :

- a) behoudens stilzwijgende hernieuwing, bij zijn normale verstrijking;
- b) bij schriftelijk betekend ontslag van de afgevaardigde;
- c) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) door overplaatsing van de ene technische uitbatingseenheid naar een andere;
- e) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
- f) wanneer zijn mandaat hem door zijn werknemersorganisatie wordt ontnomen;
- g) wanneer de belanghebbende ophoudt te behoren tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde bij de verkiezingen, behalve wanneer de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgesteld, bij ter post aangetekend schrijven gericht aan de werkgever, het behoud vraagt van het mandaat.

Commentaar bij Artikel 24, g)

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde neemt een einde zodra de afgevaardigde het statuut en de hoedanigheid van arbeider verliest. Dit houdt in dat de afgevaardigde moet worden tewerkgesteld in een functie die niet valt onder de huidige beroepsclassificatie van arbeiders en dat de functieverandering op vrije basis wordt aanvaard door de afgevaardigde.

In het geval bedoeld onder d) hierboven geniet de betrokkene nochtans, vanaf de datum van zijn overplaatsing, de beschermingsperiode bepaald in de artikelen 26 tot 28 van dit statuut.

In de gevallen bedoeld onder e) en f) hierboven, verwittigt de betrokken werknemersorganisatie het ondernemingshoofd per aangetekend schrijven en draagt zo nodig de plaatsvervanger voor met inachtneming van de procedure voorzien bij de artikelen 12 tot 15 van dit statuut.

Artikel 25 - Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot bijzondere voordelen voor degene die het uitoefent. Dit betekent dat de syndicale afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders en werksters waartoe zij behoren.

Artikel 26 - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet afgedankt worden om redenen die verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en die stroken met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde te ontslaan om welke reden ook, dringende reden uitgezonderd, moet voorafgaandelijk hiervan de syndicale afvaardiging in kennis stellen evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde ingediend heeft. Deze kennisgeving wordt betekend per aangetekend schrijven dat slechts van kracht wordt op de derde dag na de afgifte per post.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om zijn gemotiveerde weigering, voor het erkennen van de geldigheid van het voorgenomen ontslag, te betekenen. Deze betekening gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag dat het schrijven toegezonden door de werkgever van kracht wordt.

De ontstentenis van reactie vanwege de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de

geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het de meest gerede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningscomité van het Paritair comité; de uitvoering van de afdankingsmaatregel mag tijdens de duur van deze procedure niet getroffen worden.

Indien het verzoeningscomité niet tot een eenparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen van het verzoek tot tussenkomst mag het geschil inzake de geldigheid van de redenen, door het ondernemings-hoofd ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Artikel 27 - In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden moet de syndicale afvaardiging hiervan gelijktijdig op de hoogte worden gebracht.

Artikel 28 - Het ondernemingshoofd is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen :

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 26 hierboven;
2. indien bij het einde van deze procedure de geldigheid van de ontslagredenen, tegenover de bepalingen van artikel 26, door het verzoeningscomité of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien het ondernemingshoofd de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;
4. indien de arbeidsovereenkomst een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt van onmiddellijke verbreking van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het

normale loon van een jaar, onverminderd de toepassing van artikel 37 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde een vergoeding geniet voorzien bij hoofdstuk IV van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Commentaar bij Artikel 28 –

- Wet van 20 september 1948 (Belgisch staatsblad van 27 en 28 september 1948)

Artikel 21 - § 7. De werkgever bedoeld in § 5 die de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen na de aanvraag tot herplaatsing, moet aan de ontslagen werknemer betalen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, 8e lid, 2°.

- *Wet van 10 juni 1952 (Belgisch staatsblad*

van 19 juni 1952)

Artikel 1 bis - De werkgever bedoeld in § 5 die de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen na de aanvraag tot herplaatsing moet aan de ontslagen werknemer betalen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoeding en voordelen betalen wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, 8e lid, 2°.

HOOFDSTUK VI - UITOEFENINGSVOORWAARDEN VAN HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 29 - De syndicale afvaardiging wordt, naargelang de noodzaak, ontvangen door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger.

Artikel 30 - De syndicale afvaardiging voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren.

Artikel 31 - De tijd die aan de vergadering van de syndicale afvaardiging met de werkgever besteed werd, wordt als arbeidsprestatie aangezien en wordt vergoed tegen het normale loon.

De vergaderingstijd die de normale arbeidsuren zou overschrijden mag geen betaling van overloon tot gevolg hebben.

Artikel 32 - De leden van de syndicale afvaardiging, beschikken over de nodige tijd en mogelijkheden - te bepalen in gemeenschappelijk overleg met het ondernemingshoofd en bezoldigd als werktijd - om collectief of individueel de syndicale opdrachten of activiteiten in de onderneming uit te oefenen, voorzien door dit statuut. In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk het ondernemingshoofd en waken er over in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten der onderneming niet in het gedrang brengt.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, hetzij permanent, hetzij tijdelijk, teneinde haar in staat te stellen haar taak behoorlijk te vervullen.

Artikel 33 - De syndicale afvaardiging mag voor de voorbereiding van de vergaderingen met de werkgever, samenkomen binnen de onderneming, mits het voorafgaandelijk akkoord van de werkgever. Deze voorbereidende vergaderingen worden beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten, zoals bedoeld bij artikel 32 eerste alinea.

HOOFDSTUK VII - VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN HET PERSONEEL

Artikel 34 - De syndicale afvaardiging mag, zonder dat hierdoor de werkorganisatie gestoord wordt, namelijk gedurende de rusturen, mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen aan de arbeiders verschaffen. Deze mededelingen moeten van beroeps- of syndicale aard zijn, verband houdend met de onderneming en, indien zij schriftelijk gebeuren, voorafgaandelijk ter kennis gebracht worden van het ondernemingshoofd.

Mits gemotiveerde aanvraag 48 uren op voorhand in te dienen, door de syndicale afvaardiging en met het akkoord van het ondernemingshoofd, kunnen voorlichtingsvergaderingen voor de arbeiders

van de onderneming ingericht worden, door de syndicale afvaardiging op de plaats van de tewerkstelling en gedurende de werkuren.

Deze voorlichtingsvergaderingen moeten over wel bepaalde onderwerpen handelen en zich beperken tot het betrokken personeel.

De werkgever zal zijn akkoord hiervoor niet naar willekeur weigeren. Hij is er in het bijzonder toe gehouden dit te verlenen bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het geheel van de arbeiders der onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK VIII - TAAK VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING WANNEER GEEN ONDERNEMINGSRAAD EN/OF EEN COMITE VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN VERFRAAIING DER WERKPLAATSEN BESTAAT

Artikel 35 - In afwijking op artikel 18, kan de syndicale afvaardiging, wanneer geen Ondernemingsraad en/of comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, de taak, de rechten en opdrachten vervullen die aan de Ondernemingsraad toevertrouwd worden bij de artikelen 4 tot 7 en 11 van sectie 1, hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij het Koninklijk besluit van 12 september 1972, bekendgemaakt in het Belgisch staatsblad van 25 november 1972.

Commentaar bij Artikel 35 –

Koninklijk besluit van 12 september 1972 (Belgisch staatsblad van 25 november 1972)

- *Algemene vooruitzichten van de onderneming.*

Artikel 4 - Ter gelegenheid van de bespreking van de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b, 2) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zal het

ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aanvullende inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling.

Deze inlichtingen zullen betrekking hebben op de markttoestand, de orderportefeuille en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's.

Informatie betreffende de

- *Werkgelegenheid in de onderneming.*

A. Jaarlijkse inlichtingen

Artikel 5 - Terzelfdertijd als de inlichtingen over de algemene vooruitzichten, bedoeld in artikel 4 van deze overeenkomst, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aan de Ondernemingsraad de gegevens verstrekken die deze laatste moeten toelaten zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur van de tewerkstelling in de onderneming, over haar evolutie en over de vooruitzichten inzake tewerkstelling.

Navolgende inlichtingen zullen schriftelijk worden verstrekt. Onder voorbehoud van hetgeen is gesteld onder navolgende littera c) zullen zij verstrekt worden uiterlijk de dag voor de vergadering :

- inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling;
- inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling;
- inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar (deze inlichtingen zullen tijdens de vergadering verstrekt worden);

- genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

B. Trimestriële inlichtingen

Artikel 6 - Op het ogenblik dat de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, B) 1° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden gegeven zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk gegevens verstrekken over :

- de stand van verwezenlijkingen van de jaarlijkse aangekondigde vooruitzichten;
- de reden waarom de doelstellingen die vastgesteld waren en de vooruitzichten die voorzien waren op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt;
- de wijzigingen in de vooruitzichten welke men kan voorzien in de loop van het volgend kwartaal.

C. Occasionele inlichtingen

Artikel 7 - Wanneer in afwijking van de vooruitzichten inzake tewerkstelling, waaromtrent jaarlijkse of trimestriële inlichtingen werden verstrekt het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of om technische redenen, zal de Ondernemingsraad zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gebracht en in elk geval vóór de beslissing.

- *Structuurwijzigingen van de onderneming, onder meer deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden.*

Artikel 11 - In geval van fusie, concentratie,

overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de Ondernemingsraad daaromtrent te gelegenertijd en voor enige bekendmaking ingelicht worden; onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

HOOFDSTUK IX - TUSSENKOMST VAN DE VRIJGESTELDEN DER WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Artikel 36 - Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan teneinde het geschil door onderhandeling te regelen.

Artikel 37 - Wanneer door tussenkomst van de syndicale afvaardiging, geen vergelijk kan bekomen worden met het ondernemingshoofd voor het regelen van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelden van hun werknemersorganisaties teneinde deze zaak verder te onderzoeken.

In dit mogelijke geval mag het ondernemingshoofd zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsvereniging.

Artikel 38 - Nadat alle middelen tot onderhandeling uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor het verzoeningscomité van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren brengen.

Artikel 39 - Ieder beroep op het verzoeningscomité van het Paritair comité moet gebeuren door bemiddeling van een lid van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren.

Artikel 40 - Een stakingsaanzegging mag slechts door de werknemersorganisatie gebeuren en dit schriftelijk, en nadat een verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.

Artikel 41 - De stakings- en lock-outaanzegging bedraagt minstens twee weken wanneer het een sector betreft en één week wanneer het een onderneming betreft.

Deze gaat in de maandag die volgt op de week gedurende dewelke deze werd ingediend.

HOOFDSTUK X - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING

Artikel 42 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een duur van vier jaar en vervolgens van vier tot vier jaar, indien geen gebruik gemaakt wordt van de bepaling van het hiernavolgend artikel 43.

Artikel 43 - Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden voor de vervaldag van ieder periode voorzien bij artikel 42, kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opgezegd worden zowel door de ene als door de andere ondertekenende partij.

De opzegging moet per aangetekende brief aan alle ondertekende partijen betekend worden, evenals aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren.

Artikel 44 - De organisatie die het initiatief neemt om de collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen, verbindt er zich toe de redenen hiervoor aan te geven en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden zich er toe deze voorstellen te bespreken binnen de termijn van één maand na ontvangst hiervan.

Artikel 45 - Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur

van de opzeggingstermijn, verbinden de partijen er zich toe niet in staking noch tot een lock-out over te gaan zonder te hebben gebruik gemaakt van de bepalingen voorzien in hoofdstuk IX.

Artikel 46 - Speciale of onvoorziene gevallen worden door een beperkt comité van het Paritair comité voor de handel in voedingswaren onderzocht dat hiervan verslag zal uitbrengen bij het paritair comité.

Artikel 47 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2014 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging "arbeiders", geregistreerd onder het nummer 120779/CO/119 (KB 31/08/2014, BS 28/11/2014).

Artikel 48 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag waarop zij bekrachtigd wordt door het Paritair comité voor de handel in voedingswaren, d.i. op 23 maart 2022.