

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 5 VAN 24 MEI 1971 BETREFFENDE HET
STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN VAN HET PERSONEEL
DER ONDERNEMINGEN, GEWIJZIGD EN AANGEVULD DOOR DE
COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMSTEN NR. 5 BIS VAN
30 JUNI 1971, NR. 5 TER VAN 21 DECEMBER 1978
EN NR. 5 QUATER VAN 5 OKTOBER 2011**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op punt 4 van de besluiten van de Economische en Sociale Conferentie van 16 maart 1970 dat inzonderheid bepaalt :

- dat het statuut van de syndicale afgevaardigden zal worden aangepast wat betreft hun aantal, hun informatie en hun vorming;
- dat in zekere faciliteiten moet worden voorzien met het oog op de informatie van de werknemers op de werkplaatsen;

Overwegende dat het na een ervaring van meer dan twintig jaar, noodzakelijk lijkt de Nationale Overeenkomst van 17 juni 1947 betreffende de algemene beginselen van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen aan te passen en aan te vullen en dat het past er de vorm aan te geven van een collectieve arbeidsovereenkomst, in de zin van hogergenoemde wet van 5 december 1968;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Gelet op punt 7 van het nationaal interprofessioneel akkoord van sociale programmatie voor 1971-1972, ondertekend op 15 juni 1971;

Overwegende dat er aanleiding is de artikelen 21 en 22 van de op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen aan te vullen op grond van voornoemde beschikking;

Hebben deze organisaties op 30 juni 1971 deze collectieve arbeidsovereenkomst aangevuld.

I. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

De ondertekenende organisaties verklaren dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

De toepassingsmodaliteiten van deze beginselen zullen verduidelijkt worden door overeenkomsten, gesloten op het vlak van de paritaire comités of subcomités. Bij ontstentenis van dergelijke overeenkomsten, zullen zij op het vlak van de ondernemingen kunnen verduidelijkt worden. De betrokken partijen zullen aldus zo passend mogelijk rekening kunnen houden met de bijzondere toestanden van de verschillende bedrijfstakken en van de ondernemingen.

Commentaar

De ondertekenende organisaties hebben deze overeenkomst opgevat als een collectieve kaderovereenkomst. De paritaire comités en subcomités zullen, naar gelang van de eigen toestanden van de verschillende activiteitstakken, de toepassingsregelen verduidelijken.

Bij ontstentenis van dergelijke overeenkomsten, gesloten in de schoot van het paritair comité of subcomité, zullen deze regelen kunnen worden verduidelijkt op het vlak van de onderneming.

Deze organisaties brengen in herinnering dat krachtens de algemene rechtsbeginselen van de collectieve arbeidsovereenkomsten :

- 1° de paritaire comités en subcomités evenals de ondernemingen de bepalingen van deze overeenkomst als minimumbepalingen moeten beschouwen; het zal hun vrij staan gunstiger schikkingen voor de werknemers te treffen, conform de beginselen die in deze overeenkomst worden gehuldigd;
- 2° de toepassingsregelen, bepaald door de paritaire comités of subcomités, zullen steeds kunnen aangevuld en verduidelijkt worden op het vlak van de onderneming.

II. ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

De ondertekenende organisaties bevestigen navolgende beginselen :

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren;

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Commentaar

Wat het laatste lid van artikel 2 betreft zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat het recht op vrije ontplooiing van de syndicale organisatie in de onderneming moet gebeuren, overeenkomstig de geest van deze collectieve overeenkomst en binnen het kader ervan.

Op dit stuk dienen eveneens de gebruiken van de verschillende activiteitstakken en ondernemingen te worden geëerbiedigd.

Artikel 3

De ondertekenende interprofessionele werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangeslotenen aan te bevelen 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 ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, 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.

Commentaar

Wat lid 1 van artikel 3 betreft moet de aansluiting bij een vakbond worden verstaan in een ruime betekenis, dit wil zeggen dat de aanbeveling niet alleen de aansluiting bij een vakbond, doch eveneens de deelneming aan de verschillende syndicale activiteiten moet beogen.

Artikel 4

De ondertekenende interprofessionele organisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- respectievelijk de ondernemingshoofden 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 onderneming;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 5

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het bevoegd paritair comité, voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen, onder inachtneming van het aantal leden, die zij moet tellen en dat aan elke vertegenwoordigde organisatie wegens haar ledental toekomt;
- er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden gekozen worden voor het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken evenals voor hun bevoegdheid.

III. BEGRIIP SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL

Artikel 6

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 of verkozen. Door "bij een vakbond aangesloten personeel" dient te worden verstaan het bij een van de ondertekenende organisaties aangesloten personeel. Deze vertegenwoordiging van de werknemers door de syndicale afvaardiging kan door een in het paritair comité gesloten overeenkomst worden uitgebreid tot het geheel van de personeelscategorieën, bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst, die de syndicale afvaardiging instelt volgens de eigen toestanden van de verschillende bedrijfstakken en van de verschillende ondernemingen.

Commentaar

Welke werknemers worden door de syndicale afvaardigingen vertegenwoordigd?

Hoewel de vertegenwoordiging van de werknemers door de syndicale afvaardiging kan worden uitgebreid tot het geheel van het personeel dat behoort tot de categorieën, bedoeld door de collectieve overeenkomst tot instelling van de syndicale afvaardiging, zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat deze vertegenwoordiging enkel moet worden uitgebreid tot het personeel dat bestendig is tewerkgesteld, dat wil zeggen met uitsluiting van, meer in het bijzonder, de seizoenarbeiders.

IV. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

Artikel 7

Een syndicale afvaardiging van het personeel zal worden ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meerdere werknemersorganisaties, die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom zullen verzoeken.

Deze organisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding of de verkiezing van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen van de bedrijfstakken die onder een paritair comité vallen waarin deze organisaties vertegenwoordigd zijn.

Een werknemersorganisatie die deze overeenkomst heeft ondertekend doch niet vertegenwoordigd is in het paritair comité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten over het statuut van de syndicale afvaardigingen, heeft het recht deel te nemen aan de aanduiding of aan de verkiezing van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen waar zij het bewijs levert representatief te zijn. Dit bewijs wordt geleverd wanneer genoemde organisatie ten minste een mandaat heeft bekomen bij de vorige verkiezingen voor de oprichting van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. In de ondernemingen waar geen verkiezingen plaats hadden voor de oprichting van dit comité, zal de betrokken werknemersorganisatie moeten bewijzen dat zij ten minste 10 % van het gesyndikeerd personeel groepeerd.

Artikel 8

De in toepassing van onderhavige overeenkomst gesloten overeenkomsten zullen binnen de kortst mogelijke termijn inzonderheid navolgende punten bepalen :

- 1° het minimum aantal tewerkgestelde personeelsleden dat vereist is opdat een syndicale afvaardiging zou moeten worden ingesteld en, in voorkomend geval, het minimum aantal aanvragen vanwege de werknemers die de oprichting van een syndicale afvaardiging in de onderneming verantwoordt;
- 2° de getalsterkte van de syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal tewerkgestelde personeelsleden evenals met de arbeidsregeling b.v. het ploegenstelsel;
- 3° de faciliteiten en de kredieten die aan de syndicale afvaardiging worden verleend om haar mandaat uit te oefenen zoals het door deze overeenkomst is bepaald;
- 4° de wijze van benoeming van de syndicale afgevaardigden : aanduiding door de in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties of verkiezing;
- 5° in geval van verkiezing : de voorwaarden van kiesrecht en van verkiesbaarheid, de modaliteiten van de stemming evenals de regelen welke moeten worden gevolgd voor de toewijzing van de mandaten;

Zij zullen bovendien een onderzoek wijden aan :

- 6° de wenselijkheid in de schoot van de syndicale afvaardiging een passende vertegenwoordiging te verzekeren van de verschillende personeelscategorieën;
- 7° de wenselijkheid, in de ondernemingen of maatschappijen met verschillende uitbatingszetels die van eenzelfde bedrijfstak afhangen, een coördinatie te verzekeren tussen de syndicale afvaardigingen van de verschillende zetels met het oog op de bespreking van de problemen van gemeen belang.

Commentaar bij 2° en 6°

Wat betreft de getalsterkte van de syndicale afvaardiging :

De ondertekenende organisaties stellen vast dat de personeelsbezetting van de onderneming niet het enige criterium mag zijn om de getalsterkte van de syndicale afvaardiging vast te stellen.

Het is aangewezen dat de paritaire comités en de ondernemingen dienaangaande rekening zouden houden met tal van factoren, zoals de structuur van de onderneming (inzonderheid de verdeling in min of meerdere afdelingen en het feit of deze al dan niet onderling van elkaar verwijderd liggen), de organisatie van het werk, de arbeidstijdregelingen, meer speciaal het ploegenwerk evenals de verdeling van het personeel onder min of meer talrijke categorieën waarvan de belangen verschillend zijn.

Artikel 9

De organisaties, aangesloten bij de interprofessionele werknemersorganisaties die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, zullen er over waken dat de aangeduide afgevaardigden of de kandidaten die voor de verkiezingen van de syndicale afvaardigingen worden voorgedragen zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Artikel 10

Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, het recht de persoon aan te duiden, die het mandaat zal voleindigen.

Commentaar

De ondertekenende organisaties zijn van oordeel dat de tekst van dit artikel niet noodzakelijk betekent dat de verkiezing moet uitgesloten worden om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voltooien.

V. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 11

De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op :

- 1° de arbeidsverhoudingen;
- 2° de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve 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° de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van onderhavige overeenkomst.

Commentaar bij 2°

Wat betreft de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging om te onderhandelen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat deze beschikking geen afbreuk doet aan het recht van de syndicale organisaties collectieve overeenkomsten op het vlak van de onderneming te sluiten.

Artikel 12

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger 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 13

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 of elke betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 14

Ten einde de in voorgaande artikelen 12 en 13 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijziging welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

Artikel 15

Het is de taak van de paritaire comités, volgens de eigen toestanden van de diverse activiteitssectoren, de in de artikelen 11 tot 14 bepaalde bevoegdheden nader te omschrijven.

VI. STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 16

De paritaire comités zullen de duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging vaststellen; deze duur mag geen vier jaar overschrijden. De mandaten zijn hernieuwbaar.

Zij zullen eveneens de voorwaarden vaststellen waaronder een einde kan worden gemaakt aan het mandaat van de afgevaardigden. Dit mandaat zal in elk geval kunnen eindigen, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Artikel 17

Het mandaat van 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 en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 18

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 syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend 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 zal gebeuren bij aangetekend schrijven; 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 beschouwd worden 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 verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; 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 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 verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Commentaar

Wat betreft de geldigheid van de redenen van afdanking van een syndicale afgevaardigde :

Wanneer de ondertekenende organisaties het beginsel huldigen dat de syndicale afgevaardigde niet mag worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat, bedoelen zij zowel de syndicale activiteiten van de betrokkenen in de ruime betekenis van het woord als de uitoefening van het mandaat van afgevaardigde.

Voor het overige kan de syndicale afgevaardigde, zoals elke andere werknemer, worden afgedankt om economische en technische redenen of om persoonlijke redenen die vreemd zijn aan zijn syndicale activiteit.

Wat betreft de dringende reden (die de afdanking van de afgevaardigde kan verantwoorden zonder voorafgaandelijke verwittiging van de syndicale afvaardiging en van de syndicale organisatie) mag de beroepsbekwaamheid wettelijk niet worden ingeroepen, tenzij in geval van belangrijke beroepsfout, waarvan het bewijs, door de werkgever moet worden geleverd.

Artikel 19

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 20

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

- 1° indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder in voornoemd artikel 18 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 18, lid 1, door het verzoeningsbureau 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 tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract¹.

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

[Artikel 20 bis

Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst [of ingevolge een overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van een onderneming of van haar activiteiten]² geldt navolgende regeling :

a) Met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk VI :

De bescherming, voorzien bij de artikelen 18 tot 20, is van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.

b) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat :

1° indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;

2° voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld.

Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.]³

[Commentaar

1. Onderhavig artikel omvat een aantal bepalingen betreffende het statuut van de leden van de syndicale afvaardiging, bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst [of bij wijziging van werkgever ten gevolge van een overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van een onderneming of van haar activiteiten].⁴

Deze bepalingen hebben enerzijds betrekking op de bescherming tegen ontslag van de bij de overgang betrokken afgevaardigden en anderzijds op de voortzetting van de uitoefening van het mandaat na de overgang.

¹ Thans artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

² Gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 quater van 5 oktober 2011 (artikel 1).

³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ter van 21 december 1978 (artikel 1).

⁴ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 5 oktober 2011).

2. Op te merken valt dat in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verscheidene malen verwezen wordt naar conventionele regelingen, die in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst zijn tot stand gekomen. Dienaangaande dient de aandacht te worden gevestigd op het artikel 20 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, luidens hetwelk in geval van een gehele of een gedeeltelijke overdracht van een onderneming, de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, moet eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.
3. a) De bescherming van de syndicale afgevaardigden wordt geregeld bij de artikelen 18 tot 20 van deze overeenkomst.

In artikel 18, lid 1 wordt bepaald dat de leden van de syndicale afvaardiging niet mogen ontslagen worden om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

Bij een [conventionele overgang of overgang onder gerechtelijk gezag]⁵ van een onderneming kan het lid 1 van artikel 18 uiteraard slechts toepasselijk blijven op syndicale afgevaardigden die hun mandaat na de overgang blijven uitoefenen.

Om aan diegenen, die na een [conventionele overgang of overgang onder gerechtelijk gezag]⁶ hun mandaat niet behouden, het voordeel van de beschermingsmaatregelen te laten genieten, is het bijgevolg noodzakelijk een bijzondere regeling uit te werken.

Deze bijzondere regeling is vervat in onderhavig artikel : wat het genot van de beschermingsmaatregelen betreft, worden degenen, die hun mandaat verloren hebben, gelijkgesteld met degenen die hun mandaat behouden hebben.

Zulks sluit in dat de in artikelen 18, lid 2 en volgende, 19 en 20 vervatte beschermingsregeling voor de afgevaardigden, die hun mandaat verloren hebben, integraal van toepassing blijft.

Bijgevolg dient de werkgever, die voornemens is een dergelijke werknemer af te danken, de in de voormelde artikelen 18 en 19 bepaalde procedures in acht te nemen; het niet naleven van deze procedures wordt gesanctioneerd volgens de regeling, bepaald bij artikel 20.

Uit de niet-toepasselijkheid van artikel 18, lid 1 mag geenszins worden afgeleid, dat de syndicale afgevaardigde, die bij een [conventionele overgang of overgang onder gerechtelijk gezag]⁷ zijn mandaat verloren heeft, zou kunnen ontslagen worden om redenen, die verband houden met de syndicale activiteiten.

Inderdaad, alhoewel deze werknemer niet langer zijn mandaat uitoefent, is het mogelijk dat hij toch geroepen wordt om dergelijke activiteiten uit te oefenen.

Dienaangaande valt op te merken dat de bescherming van de werknemer met betrekking tot die activiteiten, die niet rechtstreeks uit de uitoefening van een mandaat voortvloeien, ook gewaarborgd wordt door andere dan de hiervoor vermelde bepalingen (wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging; artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat betrekking heeft op de willekeurige afdanking van werklieden).

- b) Wat de duur van de hiervoor uiteengezette bijzondere beschermingsregeling betreft, geldt het navolgende : de syndicale afgevaardigden worden beschermd tot op het ogenblik van de wedersamenstelling van de syndicale afvaardiging of, indien de afgevaardigden bij die gelegenheid niet opnieuw aangewezen of herkozen worden, tot op het ogenblik van het verstrijken van de termijn, die overeenstemt met de conventionele duur van het mandaat, dat de afgevaardigden in de overgegangene onderneming uitoefenden.

⁵ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 5 oktober 2011).

⁶ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 5 oktober 2011).

⁷ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 5 oktober 2011).

Deze laatste termijn geldt eveneens, indien er geen wedersamenstelling plaatsvindt, omdat de voorwaarden tot oprichting van een syndicale afvaardiging, vervat in een bij toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten overeenkomst, niet vervuld zijn.

4. Wat de uitoefening van het mandaat betreft, geldt een verschillende regeling naargelang de autonomie van de onderneming die overgaat, of het gedeelte dat overgaat, al dan niet behouden blijft.

Om te bepalen of de autonomie van een onderneming bij een [conventionele overgang of overgang onder gerechtelijk gezag]⁸ al dan niet behouden blijft, dient te worden nagegaan of de onderneming haar aard van technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden, al dan niet behouden heeft.

Indien de autonomie behouden blijft, oefenen de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uit tot de conventionele duur ervan verstreken is.

Blijft de autonomie daarentegen niet behouden, dan dient de syndicale afvaardiging ten laatste zes maanden na de overgang wedersamengesteld te worden, voor zover de voorwaarden tot oprichting van een syndicale afvaardiging, vervat in de bij toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten overeenkomsten, vervuld zijn. In afwachting van die wedersamenstelling, voor zover die vereist is volgens de vermelde conventionele regelingen en meer bepaald die welke betrekking hebben op het vereiste personeelseffectief, blijven de afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.

Deze regeling moet te goeder trouw worden toegepast. Indien door de houding van de werkgever de wedersamenstelling binnen de zes maanden niet heeft kunnen plaatsvinden, dan blijven de syndicale afgevaardigden verder hun mandaat uitoefenen. Is de wedersamenstelling daarentegen niet gebeurd als gevolg van de houding van de werknemersorganisaties, dan verliezen de syndicale afgevaardigden zes maanden na de overgang hun mandaat.

5. De bij artikel 20 bis vastgestelde regeling inzake de voortzetting van de uitoefening van het mandaat sluit geenszins uit dat op het vlak van de paritaire comités of subcomités of op het vlak van de ondernemingen voordeliger regelingen worden uitgewerkt].⁹

VII. VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDE WORDT UITGEOEFEND

Artikel 21

De leden van de syndicale afvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken, vastgesteld op het vlak van de activiteitssector of, bij ontstentenis ervan op het vlak van de onderneming, en bezoldigd als arbeidstijd om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De onderneming zal een lokaal ter beschikking stellen van de syndicale afvaardiging van het personeel, ten einde haar toe te laten haar opdracht passend te vervullen.

[Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, moeten eveneens aan de syndicale afgevaardigden de nodige tijd en faciliteiten, zonder loonderving, worden gegeven om deel te nemen aan cursussen of seminaries :

- georganiseerd door de ondertekenende vakverbonden of door hun beroepscentrales op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren
- en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordiger.

⁸ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 5 oktober 2011).

⁹ Nieuwe commentaar ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ter van 21 december 1978 (artikel 1 - commentaar).
cao 5/10.

De ondernemingen zullen de doorbetaling van het loon voor de krachtens voorgaand lid verzuimde dagen kunnen verzekeren langs een bestaand of op te richten compensatiefonds om].¹⁰

Commentaar bij het tweede lid

Wat betreft de ter beschikking stelling van een lokaal in de onderneming :

Zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat deze beschikking als volgt dient te worden geïnterpreteerd :

De syndicale afvaardiging kan ofwel permanent, ofwel occasioneel over een lokaal beschikken.

Artikel 22

[De voorwaarden en modaliteiten betreffende voorgaand artikel 21 zullen bepaald worden bij collectieve overeenkomsten die in het paritair comité of, bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming zullen worden gesloten.

De toekenningsvoorwaarden betreffende de faciliteiten om deel te nemen aan de cursussen en seminaries, waarvan sprake is in artikel 21, lid 3 en lid 4 zullen onder meer tot voorwerp hebben :

- de mededeling, te bekwaamere tijd van de programma's der cursussen;
- de bepalingen van de afdoende verwittigingstermijn voor de individuele aanvragen;
- de vaststelling van een onderzoekprocedure in geval van weigering door de werkgever;
- de bepaling van het aantal toe te laten verzuimdagen].¹¹

VIII. INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL.

Artikel 23.

De syndicale afvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen 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 van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren zullen, met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming kunnen worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren.

Zonder te raken aan voornoemde rechten op informatie, zullen de paritaire comités de uitvoeringsmodaliteiten ervan vastleggen.

Commentaar

Wat betreft het recht van de syndicale afvaardiging informatievergaderingen te beleggen op de arbeidsplaatsen, met de instemming van de werkgever :

- 1) De ondertekenende organisaties stellen vast dat de "arbeidsplaatsen" niet steeds die plaatsen zullen zijn waar de onderneming is gevestigd (geval van het uitzendpersoneel, taxivoerders, bouwvakarbeiders ...).

¹⁰ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 bis van 30 juni 1971.

¹¹ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 bis van 30 juni 1971.

De paritaire comités zullen aan deze tekst de nodige verduidelijkingen aanbrenge, naar gelang van de eigen toestanden van de sectoren en van de ondernemingen.

- 2) Deze organisaties zijn van oordeel dat het beleggen van dergelijke voorlichtingsvergaderingen voornamelijk kan verantwoord zijn tijdens de onderhandeling of het sluiten van collectieve overeenkomsten of collectieve akkoorden op het vlak van de onderneming.

IX. ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 24

Bij ontstentenis van ondernemingsraad, zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend [in de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 die op 9 maart 1972 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden].¹²

Commentaar

[In artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 wordt bepaald dat, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten zal kunnen uitoefenen, die aan deze raad worden toegekend in de hoofdstukken III, IV en VI van de collectieve arbeidsovereenkomst die op 4 december 1970 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

Welnu, de artikelen van de voormelde hoofdstukken werden overgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 dd. 9 maart 1972, waarbij tegelijkertijd de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 dd. 4 december 1970 werd opgeheven.

Het artikel 2 strekt ertoe de tekst van het artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 in het licht van de voormelde wijziging aan te passen].¹³

X. TUSSENKOMST VAN DE VRIJGESTELDEN VAN DE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Artikel 25

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Artikel 26

De collectieve overeenkomsten die in toepassing van deze overeenkomst worden gesloten, zullen de te nemen maatregelen en de na te leven opzeggingstermijnen bepalen om de voorbarige uitroeping van de werkstaking of lock-out te vermijden en om de bijlegging van de conflicten te bevorderen door een tussenkomst van de vertegenwoordigende organisaties der werkgevers en der werknemers, en, desnoods, door dringend beroep te doen op het paritair comité of op het verzoeningsbureau.

¹² Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ter van 21 december 1978 (artikel 2).

¹³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ter van 21 december 1978 (artikel 2 - commentaar).

XI. GELDIGHEIDSDUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING

Artikel 27

Deze overeenkomst is voor onbepaalde duur gesloten.

Elk der partijen kan ze beëindigen mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie die daartoe het initiatief zal nemen, verbindt zich ertoe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

XII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 28

De Nationale Overeenkomst van 17 juni 1947 betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen wordt afgeschaft.

De collectieve overeenkomsten die in uitvoering van de overeenkomst van 1947 in de verschillende bedrijfstakken of op het vlak van de ondernemingen werden gesloten, zullen binnen de kortst mogelijke termijn worden aangepast aan de bepalingen van de huidige overeenkomst die niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van genoemde overeenkomst van 1947.¹⁴

Zij zullen van kracht blijven zolang geen nieuwe overeenkomst zal gesloten zijn in uitvoering van onderhavige overeenkomst.

Gedaan te Brussel, op vierentwintig mei negentienhonderd eenenzeventig.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 5 :

- cao nr. 5 bis : 30 juni 1971;
- cao nr. 5 ter : 21 december 1978;
- cao nr. 5 quater : op dezelfde datum als de wijzigende wettelijke bepalingen die gevolg geven aan advies nr. 1.779 van de Nationale Arbeidsraad

¹⁴ In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ter werd in dit verband de volgende verbindende bepaling opgenomen :
"De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan na te gaan in welke mate er uitvoering gegeven werd aan de bepaling van artikel 28, lid 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en, op basis van dat onderzoek, de nodige maatregelen te treffen.

Commentaar

Bij artikel 28, lid 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 wordt de Nationale Overeenkomst van 17 juni 1947 betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen afgeschaft.

In het tweede lid van dat artikel wordt bepaald dat de collectieve overeenkomsten, die ter uitvoering van de overeenkomst van 1947 in de verschillende bedrijfstakken of op het niveau van de ondernemingen werden gesloten, binnen de kortst mogelijke termijn dienen te worden aangepast aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, die niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van genoemde overeenkomst".