

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2023 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het arbeiders- en bediendenpersoneel van de maatschappijen voor sociale huisvesting die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest (PSC 339.01).

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat uitvoeringsmodaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2017 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, afgesloten in paritair comité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting (PC 339), die als basis heeft gediend voor de opstelling van deze collectieve overeenkomst.

Hoofdstuk II - Definities

Artikel 2.

§1. Onder "gesyndiceerd personeel" moet het personeel worden verstaan dat is aangesloten bij één van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

§2. Onder "directiepersoneel" moet worden verstaan, de personen die instaan voor het dagelijks beheer van de onderneming die de bevoegdheid hebben om de werkgever te vertegenwoordigen en om verbintenissen aan te gaan voor de werkgever alsook de personeelsleden die rechtstreeks ondergeschikt zijn aan deze personen wanneer zij eveneens opdrachten inzake dagelijks beheer vervullen. Deze definitie omvat dus minstens de directeur zaakvoerder en de adjunct-directeur zaakvoerder.

Hoofdstuk III - Algemene principes

Artikel 3. Doel

§1. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de cao nr. 5 van 24 mei 1971 (gesloten in de Nationale Arbeidsraad) en van de cao van 5 december 2017 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging (PC 339.00), verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties die

vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest dat de bevoegdheden en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging bepaald worden door deze overeenkomst.

§2. De ondertekenende partijen maken er een erezaak van om deze overeenkomst nauwgezet uit te voeren.

§3. De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe om naar de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst te handelen bij alle paritaire relaties en gebeurtenissen binnen de onderneming.

Artikel 4. Wederzijdse verbintenissen

§1. De werknemers erkennen de noodzaak van de legitieme autoriteit van de werkgevers en maken er een erezaak van om hun werk plichtsgetrouw uit te voeren. De werknemers en hun vakbondsafgevaardigden mogen in alle omstandigheden niet verhinderen dat de directie en haar vertegenwoordigers haar beleid kan voeren.

Elke individuele klacht wordt voorgelegd langs de gebruikelijke hiërarchische weg door de betrokken werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft echter het recht om te worden ontvangen ter gelegenheid van elk individueel geschil of conflict dat niet kon worden opgelost langs deze weg.

§2. De werkgevers respecteren de waardigheid van de werknemers en maken er een erezaak van om hen eerlijk te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging, noch de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming, rechtstreeks of onrechtstreeks te hinderen.

De werkgevers erkennen aan hun gesyndiceerd personeel het recht om zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut geregeld wordt door deze overeenkomst en waarvan de leden worden aangesteld onder de werknemers van de onderneming.

De werkgevers verbinden zich ertoe om, persoonlijk of bij een vertegenwoordiger, de vakbondsafvaardiging van de werknemers te ontvangen, onder meer ter gelegenheid of in geval van dreiging van elk collectief geschil dat ontstaat in de onderneming.

Artikel 5. Vakbondsvrijheid

§1. De werkgevers mogen geen enkele druk uitoefenen op het personeel om hen te verhinderen om aan te sluiten bij een vakbond en mogen aan de niet aangesloten werknemers geen andere voorrechten toekennen dan aan de aangesloten werknemers.

Artikel 6. Sociaal klimaat

§1. De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- 1) respectievelijk de werkgevers- en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken om in alle omstandigheden te handelen binnen een kader van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die aan de basis ligt van de goede sociale verhoudingen in de onderneming;

2) erop toe te zien dat de werkgevers- en de vakbondsafgevaardigden de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, alsook de arbeidsdiscipline en het beroepsgeheim na te leven. Ze doen bovendien gezamenlijke inspanningen om te zorgen voor de naleving ervan.

Artikel 7

§1. De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, eventueel mits bemiddeling van de voorzitter van het Paritair Subcomité, bij de aanstelling van een vakbondsafvaardiging in de ondernemingen ervoor te zorgen dat de aangestelde afgevaardigden over de nodige representativiteit beschikken voor de uitoefening van de functie, alsook ervoor te zorgen dat ze over een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak beschikken.

§2. De werknemersorganisaties zullen erop toezien dat de afgevaardigden die worden aangesteld, voor zover dit mogelijk is, een representatief staal zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming en dat er een evenwicht arbeiders-bedienden bereikt wordt.

Hoofdstuk IV – Oprichting vakbondsafvaardiging

Artikel 8. Voorwaarden

§1. Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht in elke instelling die ten minste gemiddeld 30 werknemers tewerkstelt, berekend over de vier trimesters die voorafgaan aan het trimester waarin de datum van de aanvraag valt.

§2. Het directiepersoneel wordt niet in aanmerking genomen om dit gemiddeld aantal werknemers te berekenen.

§3. Elke werkgever is verplicht om schriftelijk, op eenvoudige schriftelijke vraag van een representatieve vakorganisatie of van de voorzitter van het Paritair Subcomité, uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na de ontvangst van deze aanvraag, het aantal personen mede te delen die tewerkgesteld zijn in zijn onderneming.

Artikel 9. Procedure

§1. Een (of meerdere) in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemersorganisaties, kan (kunnen) een initiatief nemen om een vakbondsafvaardiging op te richten. Ze richt(en) daartoe (desgevallend gelijktijdig) een aangetekend schrijven, enerzijds aan de werkgever, en de anderzijds aan de andere werknemersorganisaties. De voorzitter van het paritair comité wordt eveneens via een aangetekend schrijven ingelicht. Hij stuurt vervolgens een copy van de aangetekende brief aan de woordvoerders van de diverse partijen in het paritair subcomité. De organisatie(s) die een aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging doen, word(t)(en) veronderstelt aanspraak te maken op minstens één effectief en één plaatsvervangend mandaat in de syndicale afvaardiging.

§2. De werkgever kan, binnen een termijn van 10 werkdagen die volgt op de hierboven vermelde aanvraag, de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwisten per aangetekende brief aan de vakorganisatie(s) die de aanvraag hebben ingediend. Een kopie van deze brief wordt eveneens

aangetekend verzonden naar de voorzitter van het Paritair Subcomité, die deze op zijn beurt overmaakt aan de woordvoerders van het paritair subcomité

Als de brief bedoeld in het eerste lid niet binnen de vastgestelde termijn wordt verzonden, wordt de voorwaarde gesteld in artikel 8 §1 als vervuld beschouwd, en mag de vakbondsafvaardiging worden opgericht.

§3. De werknemersorganisaties die niet aan de oorsprong hebben gelegen van het initiatief tot oprichting van een vakbondsafvaardiging, beschikken over een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de verzending van het aangetekend schrijven voorzien in §1 om de werkgever en de werknemersorganisatie(s) die de brief hebben verzonden, te laten weten dat zij aanspraak maken op ten minste één mandaat.

§4. De werknemersorganisaties stellen zich binnen de 60 kalenderdagen te rekenen vanaf de verzending van het aangetekend schrijven voorzien in §1 onderling akkoord over de verdeling en de aanduiding van de afgevaardigden met inachtneming van de in artikel 12 bepaalde grenzen. Zij kunnen hiertoe eventueel beroep doen op de voorzitter van het Paritair Subcomité.

§5. Het onderling akkoord over de verdeling van de mandaten waarvan sprake in artikel 9 §4 wordt als volgt bereikt voor ondernemingen tot en met 49 werknemers:

1. minstens 1 effectief en 1 plaatsvervangend mandaat wordt voorbehouden voor de organisaties die conform artikel 9 §1 en §3 hebben aangegeven aanspraak te maken op een mandaat;
2. indien slechts twee organisaties conform artikel 9 §1 en §3 aanspraak wensen te maken op een mandaat gaat het 2^{de} effectieve en plaatsvervangende mandaat naar de organisatie die wel een mandaat wenst in te vullen en over de meeste leden beschikt;
3. indien slechts 1 organisatie conform artikel 9 §1 en §3 aanspraak wenst te maken op een mandaat, zal deze organisatie de 3 effectieve en plaatsvervangende mandaten kunnen invullen.

§6. Het onderling akkoord over de verdeling van de mandaten waarvan sprake in artikel 9 §4 wordt als volgt bereikt voor ondernemingen vanaf 50 werknemers:

1. vanaf de oprichting tot aan de sociale verkiezingen wordt telkens 1 effectief en 1 plaatsvervangend mandaat voorbehouden voor de organisaties die conform artikel 9 §1 en §2 hebben aangegeven aanspraak te maken op een mandaat;
2. indien slechts twee organisaties conform artikel 9 §1 en §3 aanspraak wensen te maken op een mandaat gaan de volgende effectieve en plaatsvervangende mandaten naar de organisaties die wel een mandaat wensen in te vullen en dit in verhouding tot de ledenaantallen, en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen;
3. indien slechts 1 organisatie conform artikel 9 §1 en §3 aanspraak wenst te maken op een mandaat, zal deze organisatie alle effectieve en plaatsvervangende mandaten invullen, en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen.
4. Vanaf de eerstvolgende sociale verkiezingen wordt de verdeling van het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten gebaseerd op de uitslag van de sociale verkiezingen voor het CPBW

§7. Op straffe van nietigheid wordt de samenstelling van een vakbondsafvaardiging ingediend bij de werkgever met een gezamenlijke aangetekende brief van de representatieve organisaties die aanspraak maken op ten minste één mandaat. In deze brief zullen de betrokken vakorganisaties verwijzen naar de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging gesloten in het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest.

Artikel 10. Betwisting

§1. In geval van betwisting van de procedures waarin voorzien is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de meest gereede partij een beroep doen op het verzoenend initiatief van de voorzitter van het Paritair Subcomité.. Alle partijen zullen de nodige gegevens verstrekken aan de voorzitter, en hij zal dan in staat zijn om de controles uit te voeren. De gevraagde inlichtingen moeten binnen 14 kalenderdagen na de aanvraag naar de voorzitter worden gestuurd. Hij zal de vertrouwelijkheid van de verstrekte inlichtingen waarborgen.

Hoofdstuk V - Samenstelling

Artikel 11. Aantal afgevaardigden

§1. Het aantal leden per vakbondsafvaardiging wordt bepaald volgens de personeelsbezetting vastgesteld overeenkomstig artikel 8:

- van 30 tot 49 werknemers : maximaal 3 effectieve en 3 plaatsvervangende afgevaardigden;
- van 50 tot 99 werknemers : maximaal 4 effectieve en 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- van 100 tot 499 werknemers: maximaal 6 effectieve + 6 plaatsvervangende afgevaardigden;
- vanaf 500 werknemers: maximaal 8 effectieve + 8 plaatsvervangende leden.
-

§2. Een plaatsvervangende afgevaardigde voert enkel de opdrachten van effectieve afgevaardigde uit wanneer het mandaat van een effectieve vakbondsafgevaardigde ten einde loopt in de loop van de uitoefening ervan, om welke reden dan ook (met uitzondering van de vervaldatum ervan) of in geval van afwezigheid van de effectieve afgevaardigde.

Artikel 12. Voorwaarden voor het mogen uitoefenen van de functie van afgevaardigde

§1. Om de functie van vakbondsafgevaardigde te mogen uitoefenen moeten de betrokken personen aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. De volle leeftijd van 18 jaar bereikt hebben op 31 december van het jaar dat aan de aanstelling voorafgaat;
2. Sinds ten minste zes opeenvolgende maanden tewerkgesteld zijn geweest als werknemer in de onderneming en, in die hoedanigheid, effectieve prestaties hebben geleverd in de loop van deze periode;
3. Worden voorgesteld door één van de vakorganisaties die de overeenkomst hebben ondertekend;
4. Niet in vooropzeg zijn op het ogenblik van de aanstelling;
5. De pensioenleeftijd niet hebben bereikt op het ogenblik van de aanstelling;
6. Ten minste halftijds werken;
7. Aangesloten zijn bij de vakorganisatie die deze overeenkomst heeft ondertekend, die de kandidatuur voorstelt;
8. Geen deel uitmaken van het directiepersoneel zoals bepaald in artikel 2.

Artikel 13. Aanstelling

§1. De betrokken vakorganisaties verzenden aan de werkgever een gezamenlijke aangetekende brief met vermelding van ofwel de samenstelling van de gehele vakbondsafvaardiging, ofwel de onderlinge verdeling van de mandaten, waarbij elke organisatie vervolgens haar afgevaardigden benoemt per aangetekende brief aan de werkgever.

§2. De werkgever zal zich steeds mogen verzetten om ernstige redenen tegen de aanstelling of het behoud van een afgevaardigde. In het eerste geval maakt de werkgever aan de betrokken werknemersorganisaties zijn bezwaargronden bekend binnen 15 werkdagen na de ontvangst van de aangetekende brief waarin de samenstelling van de vakbondsafvaardiging wordt aangekondigd.

§3. Indien tussen de partijen geen akkoord mogelijk is , wordt de zaak aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voorgelegd, dat ter zake beslist na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

Hoofdstuk VI - Mandaat

Artikel 14. Duur

§1. Het mandaat van afgevaardigde duurt in ondernemingen tot en met 49 werknemers 4 jaar en kan stilzwijgend worden verlengd. Het begint op de dag van het versturen van de gemeenschappelijke aangetekende aanstellings- of verdelingsbrief waarvan sprake in artikel 14.

§2. In ondernemingen met meer dan 50 werknemers loopt het mandaat van de syndicale afvaardiging van de bij de oprichting tot 6 maanden nadat de sociale verkiezingen hebben plaatsgevonden in de onderneming.

§3. Tot 60 dagen na het verstrijken van de sociale verkiezingen kan de meest gerede partij vragen tot een wijziging van de samenstelling van de syndicale afvaardiging. Bij gebreke wordt het mandaat van de syndicale delegatie stilzwijgend verlengd.

§4. In geval dat de meeste gerede partij conform artikel 15 §3 heeft laten weten een wijziging van de samenstelling van de syndicale afvaardiging door te voeren wordt voor het verstrijken van de periode van 6 maand conform artikel 15 §2 op de wijze bepaald in artikel 14 een nieuwe syndicale delegatie aangesteld.

Artikel 15.

§1. Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent.

Artikel 16. Einde

§1. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde:

- in geval van niet-vernieuwing;
- wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- door ontslag van de afgevaardigde uit zijn mandaat, schriftelijk betekend aan de werkgever;

- wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waarvan hij lid was en die zijn kandidatuur heeft voorgesteld;
- zodra de werknemer tot het directiepersoneel behoort;
- in geval van overlijden;
- wanneer de voorwaarden uiteengezet in artikel 13 niet meer vervuld zijn;
- op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft ingediend;

§2. Als het mandaat van een vakbondsafgevaardigde ten einde loopt in de loop van de uitoefening ervan om gelijk welke reden, (met uitzondering van de vervaldatum ervan) en bij gebreke van een plaatsvervangend afgevaardigde, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort het recht om een andere persoon aan te stellen die het mandaat zal beëindigen.

Hoofdstuk VII - Vernieuwing van de afvaardiging

Artikel 17. Evolutie van het aantal werknemers

§1. In geval van evolutie van het aantal werknemers die een invloed hebben op het aantal afgevaardigden, kan de meest gereede partij een aanpassing vragen van het aantal mandaten of de afschaffing van de vakbondsafvaardiging.

Deze zal in rekening worden genomen bij de eerstvolgende vernieuwing van de mandaten.

§2. In geval van afschaffing van de vakbondsafvaardiging moet de werkgever de betrokken vakorganisaties ten vroegste 6 maanden en uiterlijk 3 maanden voor het einde van de mandaten per aangetekende brief op de hoogte brengen en hierbij de elementen van de berekening verstrekken. De betrokken organisaties beschikken over een termijn van 30 kalenderdagen om de voorzitter van het Paritair Subcomité op de hoogte te brengen.

Artikel 18

§1. Ten vroegste 6 maanden, en uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van de mandaten, deelt de werkgever het aantal werknemers per aangetekende brief aan de vakorganisaties die een vakbondsafgevaardigde hebben aangesteld mee, alsook aan de vakorganisatie(s) die tot nu toe niet vertegenwoordigd is/zijn, maar die per aangetekende brief aan de werkgever, met kopie aan de andere organisaties, hebben laten weten dat zij vragende partij was/waren om deel te nemen aan de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing van de mandaten.

§2. Binnen een termijn van 3 maanden vanaf deze kennisgeving, en uiterlijk op de dag die voorafgaat aan de vervaldatum van de mandaten, kunnen de vakorganisaties de nieuwe samenstelling van de vakbondsafvaardiging kenbaar maken, in de vormen en de methode bepaald in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De mandaten vangen aan de dag na de vervaldatum van de vorige mandaten.

§3. Bij gebreke van kennisgeving vanwege de werkgever, en als geen enkele niet vertegenwoordigde vakorganisatie de aanvraag heeft gedaan om deel te nemen aan de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing, overeenkomstig § 1, worden de mandaten verlengd voor een nieuwe duur van 4 jaar die opnieuw stilzwijgend kan worden verlengd.

Hoofdstuk VIII - Opdrachten van de vakbondsafvaardiging

Artikel 19.

§1. De leden van de vakbondsafvaardiging zullen over de tijd en de faciliteiten beschikken die strikt noodzakelijk zijn voor de collectieve of individuele uitoefening van de vakbondsoopdrachten en activiteiten waarin voorzien zijn in paragraaf 2.

Deze vakbondsopdrachten worden betaald als arbeidstijd. In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de vakbondsafvaardiging de werkgever voorafgaandelijk en waken erover, in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten van de onderneming niet in het gedrang brengt.

In geval van onenigheid brengt de werkgever de betrokken vakorganisatie hiervan op de hoogte, en motiveert hij zijn standpunt.

§2. Concreter, bestaan de vakbondsopdrachten en -activiteiten onder andere uit:

- het onderhandelen over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de collectieve akkoorden in de onderneming;
- zich bezighouden met de collectieve en individuele conflicten tussen werkgever en werknemers en zodoende toezien op de toepassing van de sociale wetgeving in de onderneming, toezien op de naleving van de toepasselijke cao's, toezien op de correctie toepassing van het arbeidsreglement en toezien op de correcte uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de werknemers bijstaan in hun arbeidsrelaties;
- toezien op de naleving van de algemene principes zoals vermeld in de artikelen 3 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst,

§3. De onderneming geeft aan de vakbondsafvaardiging het gebruik van een lokaal - ofwel permanent, ofwel occasioneel - zodat zij haar opdracht adequaat kan vervullen.

§4. De werkgever of zijn vertegenwoordiger zal de vakbondsafvaardiging zo snel mogelijk ontvangen, uiterlijk binnen 10 werkdagen na de indiening van de aanvraag. Deze ontmoeting zal worden toegekend ter gelegenheid van elk geschil betreffende:

- de inbreuken op de fundamentele principes uiteengezet in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen;
- de toepassing van de sociale wetgeving, van de arbeidsreglementen, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, en de individuele arbeidsovereenkomsten; □ de arbeidsverhoudingen.

§5. De vakbondsafvaardiging, voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren. De tijd die wordt besteed aan de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging met de werkgever wordt als arbeidsprestatie beschouwd en wordt als dusdanig vergoed. De vergadertijd die de normale werkuren overschrijdt geeft echter geen aanleiding tot een overloon.

§6. De vakbondsafvaardiging mag bijeenkomen binnen de onderneming met het voorafgaand akkoord van de werkgever, om de vergaderingen met de werkgever voor te bereiden. Deze voorbereidende vergaderingen moeten als vakbondsopdrachten en -activiteiten worden beschouwd in de zin van deze CAO.

Artikel 20. Informatie en raadpleging van het personeel

§1. De vakbondsafvaardiging kan, zonder dat dit de arbeidsorganisatie mag verstoren, onder meer tijdens de rusturen, mondeling of schriftelijk en ook elektronisch alle nuttige mededelingen doen aan het personeel. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

§2. De vakbondsafvaardiging moet over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om het personeel behoorlijk de hoogte te brengen van de belangrijke evenementen van professionele of syndicale aard.

§3. Informatievergaderingen voor het personeel van de onderneming kunnen door de vakbondsafvaardiging georganiseerd worden op de arbeidsplaatsen en tijdens de werkuren, met het akkoord van de werkgever, na een gemotiveerde aanvraag van de vakorganisaties die minimaal 7 kalenderdagen vóór de gewenste datum van de vergadering wordt verzonden. De werkgever kan enkel mits zeer gegronde en gemotiveerde en uitzonderlijke redenen zijn akkoord voor de vergadering niet geven.

Artikel 21. Rol van de vakbondsafvaardiging wanneer er geen ondernemingsraad en/of CPBW bestaat

§1. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging 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 Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de coördinatie van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden die in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.

§2. Bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming op het werk zal de vakbondsafvaardiging taken op zich nemen die aan dit comité worden toevertrouwd krachtens de artikelen 65 en volgende van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk.

Hoofdstuk IX - Afhandelen van geschillen

Artikel 22.

§1. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, gebruikt de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen om dit geschil op te lossen door middel van onderhandelingen.

§2. Wanneer de bemiddeling van een vakbondsafvaardiging niet heeft mogelijk gemaakt om tot een akkoord te komen met de werkgever voor het oplossen van een geschil, kunnen de afgevaardigden een beroep doen op de permanente vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om de weg naar een oplossing van het geschil voort te zetten. In dit geval kan de werkgever zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

§3. Nadat gebruik werd gemaakt van de onderhandelingen zoals beschreven in §1 en §2 van huidig artikel mag de vakbondsafvaardiging het geschil voor het verzoeningsbureau laten brengen van het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest (PSC 339.01).

Elk beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door toedoen van een lid van het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest

§4. Een stakingsaanzegging mag enkel worden betekend per aangetekende brief of per geldig geauthenticeerde mail en nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

De stakingsaanzegging zal ten minste 10 werkdagen voor de aanvang van de staking bezorgd worden en zal beginnen te lopen op de dag na de kennisgeving.

Hoofdstuk X - Statuut van de afgevaardigden

Artikel 23. Vakbondsopleiding

§ 1. Elke effectieve en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde mag maximaal tien dagen per jaar aan de vakbondsopleiding besteden, op momenten die samenvallen met de normale arbeidsuren, voor zover dit de goede werking van de diensten van de onderneming niet verstoort. De vakorganisaties zijn verplicht om de directie hiervan zo vlug mogelijk en uiterlijk 1 week tevoren op de hoogte te brengen.

§2. Concreter gaat het over de tijd besteed aan de vakbondsactiviteiten die geen verband houden met de onderneming en die gericht zijn op de vervolmaking van de economische, sociale en technische kennis van de afgevaardigden, in hun rol van vertegenwoordiger van de werknemers. Overeenkomstig de vorige paragraaf moeten deze activiteiten en de inhoud ervan zo vlug mogelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht en uiterlijk 1 week tevoren. De deelname aan dit soort activiteiten moet worden gerechtvaardigd door middel van een attest van de betrokken vakorganisatie. In deze optiek mogen de afgevaardigden deelnemen aan vergaderingen of sectorale, interprofessionele, Europese of internationale opleidingen georganiseerd door de ondertekenende vakbondsconfederaties of hun beroepscentrales.

Deze periodes worden betaald als arbeidstijd,

§3. In geval van weigering van de werkgever, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor te leggen.

Artikel 24. Bescherming van de vakbondsafgevaardigden tegen ontslag

§1. De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die inherent zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De vakbondsafgevaardigde mag worden ontslagen zoals elke andere werknemer om economische of technische redenen of om persoonlijke redenen die geen verband houden met zijn vakbondsactiviteit.

§2. De werkgever die van plan is om een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending.

§3. De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven kalenderdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze kennisgeving gebeurt bij aangetekend schrijven.

De periode van zeven dagen vangt aan op de dag na de verzending van de aangetekende brief door de werkgever.

Het uitblijven van reactie van de vakorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

§4. Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid de casus aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair subcomité voor te leggen. De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

§5. Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissingen is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 25. Ontslag om dringende reden

§1. In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moeten de vakbondsafvaardiging alsook de vakorganisatie die hem heeft voorgesteld hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 26. Vergoeding

§1. Als de werkgever een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder artikel 25 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven, heeft de vakbondsafgevaardigde recht op een forfaitaire vergoeding.

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

- indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procedure te eerbiedigen waarin voorzien is bij artikel 25 hierboven;
- als, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen voor ontslag, ten aanzien van artikel 25 hierboven, niet erkend wordt door het verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank;
- indien de werkgever de afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. §2. De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 37 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. Deze forfaitaire vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde een vergoeding geniet waarin voorzien is bij artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 houdende de 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.

Hoofdstuk XI - Overgangsbepaling

Artikel 27.

§1. De ondernemings-cao's betreffende de vakbondsafvaardiging die bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze cao, binnen de maatschappijen voor sociale huisvesting, zullen van toepassing blijven voor zover ze gunstigere bepalingen bevatten voor de wernemersafvaardiging dan onderhavige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Het is mogelijk om een vakbondsafvaardiging op te richten in een erkende maatschappij voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest waar een akkoord in die zin bestaat tussen de genoemde maatschappij en de werknemers die zij tewerkstelt, zelfs als de maatschappij zich niet in de voorwaarden bevindt die bepaald zijn door deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Het zal dan aan de partijen zijn om de opdrachten en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging te bepalen.

Hoofdstuk XII - Slotbepalingen

Artikel 28. Betwisting

§1. In geval van betwisting verklaren de partijen akkoord te gaan om in de eerste plaats een beroep te doen op de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest.

Artikel 29. Inwerkingtreding

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023.

§2. Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Artikel 30. Opzegging

§1. Deze collectieve overeenkomst kan worden opgezegd door elke partij die ze heeft gesloten met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij ter post aangetekende brief, gericht aan alle partijen alsook aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaams Gewest.

§2. De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen waarvoor de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de maand na ontvangst in het Paritair Subcomité te bespreken.