

Aanvullend paritair comité voor de non-profitsector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2020 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel, die vallen onder de bevoegdheid van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 van deze bepaling worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst de werkgevers en het personeel van de ondernemingen die op de datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds beschikken over een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut ten minste gelijkwaardig is aan datgene van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II. Algemene principes

Art. 2. De werkgeversorganisaties en de vakorganisaties vertegenwoordigd in het aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector verklaren dat de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen worden bepaald door deze overeenkomst.

Art. 3. De werknemers erkennen de noodzaak van een wettig gezag van de werkgevers en zij voeren hun werk plichtsgetrouw uit.
De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij behandelen hen rechtvaardig. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging noch de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks of onrechtstreeks te hinderen.

Art. 4. De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe hun aangesloten leden aan te bevelen, geen enkele druk op het personeel uit te oefenen om hen te beletten zich bij een vakbond aan te sluiten.
De vakorganisaties verbinden zich ertoe om, met naleving van de vrijheid van vereniging, hun leden aan te bevelen om in de ondernemingen, de praktijken van paritaire betrekkingen conform de geest van deze overeenkomst na te leven.

Art. 5. De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- 1) respectievelijk de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken om in alle omstandigheden te getuigen van de geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die aan de basis ligt van de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- 2) erop toe te zien dat dezelfde personen de sociale wetgeving naleven, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en gezamenlijke inspanningen doen om te zorgen voor de naleving ervan.

Art. 6. De vakorganisaties verbinden zich ertoe, eventueel door een beroep te doen op een verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité, rekening houdend met het aantal aangesloten leden, onderling overeen te komen over de aanstelling van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de onderneming en ervoor te zorgen dat de aangestelde afgevaardigden of de kandidaten bij de verkiezingen gekozen worden in overeenstemming met de representativiteit waarover zij bij het uitoefenen van hun functies moeten beschikken alsook voor hun bekwaamheid.

HOOFDSTUK III. *Oprichting*

Art. 7. Enkel de in artikel 2 bedoelde erkende vakorganisaties hebben het recht kandidaten voor de aanstelling van de vakbondsafvaardiging voor te dragen.

Art. 8. § 1. Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht in elke onderneming die een bepaald tewerkstellingsvolume bereikt en waar de werknemers erom verzoeken overeenkomstig de hiernavolgende alinea's:

a) de onderneming stelt gemiddeld minstens 15 natuurlijke personen te werk, berekend over de twee kwartalen die voorafgaan aan de aanvraag. Dit aantal zal op gemiddeld 12 natuurlijke personen worden gebracht op 1 januari 2025 na een evaluatie van deze overeenkomst;

en

b) ten minste 50 % van het personeel dat is tewerkgesteld in de onderneming - met uitzondering van de perso(o)n(en) die door werkgever zijn aangesteld om ze te vertegenwoordigen - vraagt om de oprichting van een vakbondsafvaardiging;
Deze voorwaarde kan worden gecontroleerd in overeenstemming met artikel 10.

§ 2. In deze overeenkomst moet worden verstaan onder "onderneming": de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 december 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Art. 9. De aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging, moet gebeuren via het model in bijlage,

- hetzij een lijst van namen en handtekeningen van personen die vragen te worden vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging;
- hetzij de individuele attesten met de namen en handtekeningen van de personen die vragen te worden vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging.

Deze aanvraag en de lijst worden per aangetekend schrijven verstuurd aan de voorzitter van het Paritair Comité door één van de vakorganisaties bedoeld in artikel 2. De werkgever wordt door de vakorganisaties op de hoogte gebracht dat een vraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging verstuurd werd.

Als de werknemersorganisaties de bescherming tegen ontslag willen genieten, bedoeld in hoofdstuk VIII, van een of verscheidene personen, voegen zij bij de aanvraag tot installatie de lijst van de te beschermen perso(o)n(en). Deze lijsten mogen samen niet meer dan het totale aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden bevatten zoals bepaald in artikel 12. Deze bescherming gaat in op de datum van verzending aan de voorzitter van het Paritair Comité en eindigt op de dag dat de mandaten ingaan.

Dadelijk na ontvangst brengt de voorzitter van het Paritair Comité per aangetekend schrijven de werkgever op de hoogte dat hij een vraag ontvangen heeft tot oprichting van een vakbondsafvaardiging binnen diens onderneming en vraagt hem:

- om de volledige lijst van de personeelsleden die zijn tewerkgesteld tijdens de 2 trimesters die voorafgaan aan de vraag tot oprichting;
- de volledige lijst van het personeel die is opgesteld op de datum van de vraag tot oprichting met vermelding van de perso(o)n(en) die door de werkgever zijn aangeduid om deze te vertegenwoordigen.

De werkgever beschikt over 1 kalendermaand om te antwoorden op deze aanvraag. Deze periode treedt in werking 3 werkdagen na de datum van verzending van de aangetekende brief.

Als de werkgever de lijsten van personeelsleden niet heeft bezorgd aan de voorzitter van het Paritair Comité binnen deze termijn, gaat men ervan uit dat aan de voorwaarden bedoeld in artikel 8 § 1 is voldaan.

In de brief van de voorzitter van het Paritair Comité wordt uitdrukkelijk dit gevolg vermeld van het ontbreken van een antwoord door de werkgever binnen de vastgestelde termijn.

Zodra de termijn van 1 kalendermaand is verstreken of, desgevallend, na controle door de voorzitter van het Paritair Comité, stelt de voorzitter een attest op dat vermeldt dat de voorwaarden tot oprichting van een afvaardiging al dan niet zijn vervuld en hij bezorgt deze lijst aan de werkgever of de aanvragende vakorganisatie.

Als aan de voorwaarden voor de invoering van een vakbondsafvaardiging bedoeld in artikel 8 § 1 is voldaan, wordt door de voorzitter van het Paritair Comité een kopie van dit attest bezorgd aan de andere vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd binnen het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

Art. 10. Een aanvraag tot oprichting mag niet meer dan één keer per jaar worden ingediend.

HOOFDSTUK IV. Samenstelling

Art. 11. 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.

In het kader van de procedure bepaald in artikel 6 (verzoening bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de verdeling van de mandaten onder vakorganisaties), kan de brief worden verzonden door de voorzitter van het Paritair Comité.

Art. 12. De vakbondsafvaardiging is samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die verdeeld zijn in functie van het personeelsbestand in aantal van natuurlijke personen dat wordt berekend conform artikel 8, § 2.

Het plaatsvervangend lid oefent het mandaat van het effectief lid uit in volgende gevallen:

- a) in geval het effectief lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomst;
- b) wanneer het effectief lid, conform artikel 15, zijn mandaat niet meer mag opnemen.

De volgende verdeling wordt toegepast:

15 - 29: 2 gewone
30 - 49: 2 gewone, 2 plaatsvervangers
50 - 99: 4 gewone en 4 plaatsvervangers;
100 - 499: 6 gewone, 6 plaatsvervangers
Vanaf 500: 8 gewone, 8 plaatsvervangers

Vanaf 1 januari 2025 zal de verdeling na een evaluatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst als volgt gebeuren:

12 - 24: 2 gewone
25 - 34: 2 gewone, 2 plaatsvervangers
35 - 49: 3 gewone, 3 plaatsvervangers
50 - 99: 4 gewone en 4 plaatsvervangers;
100 - 499: 6 gewone, 6 plaatsvervangers
Vanaf 500: 8 gewone, 8 plaatsvervangers

Art. 13. Om te kunnen worden aangesteld als vakbondsafgevaardigde moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) ten minste 6 maand anciënniteit bezitten in de onderneming;
zich niet in een opzeggingsperiode bevinden;
- c) de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
- d) geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel bepaald in de zin van de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen of van de raad van bestuur van de onderneming;
- e) aangesloten zijn bij de vakorganisatie die de kandidatuur voorstelt;
- f) ten minste halftijds werken;

Art. 14 § 1. Het mandaat van afgevaardigde duurt 4 jaar en is hernieuwbaar.

§ 2. De mandaten worden in principe vernieuwd op 1 oktober van het jaar dat de sociale verkiezingen plaats vinden. De sociale verkiezingen worden om de 4 jaar gehouden. De eerstvolgende verkiezingen vinden plaats in 2020.

Indien een nieuwe vakbondsafvaardiging in een onderneming wordt opgericht, zullen de mandaten uitzonderlijk minder dan 4 jaar kunnen duren, en slechts lopen tot 30 september van het eerstvolgende jaar waarin sociale verkiezingen gehouden worden.

Van dit principe kan op ondernemingsniveau afgeweken worden. Dit gebeurt in overleg met de vakbondsafvaardiging in de onderneming. Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming gebeurt dit overleg met de ondernemingsraad of bij gebrek daarvan in het comité voor preventie en bescherming op het werk. Voor ondernemingen waar nog geen overlegorganen aanwezig zijn, gebeurt dit mits akkoord van de vakorganisaties die vragen om de vakbondsafvaardiging op te richten.

§ 3. Uitzonderlijk zullen de mandaten die in 2020 in toepassing van deze CAO al beginnen lopen tussen 7 juli en 30 september, pas vernieuwd worden op 1 oktober 2024.

Art. 15. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde:

- 1) bij het verstrijken ervan;
- 2) bij ontslag dat schriftelijk wordt betekend aan de vakorganisatie die de werkgever ervan op de hoogte brengt;
- 3) wanneer de afgevaardigde niet meer tot het personeel behoort;
- 4) in geval van herroeping van het mandaat door de vakorganisatie die hem heeft voorgesteld;
- 5) van zodra de afgevaardigde een leidinggevende functie bekleedt (cfr. wetgeving sociale verkiezingen).

HOOFDSTUK V. *Vernieuwing*

Art. 16. § 1. Op verzoek van één of meerdere vakorganisaties die niet vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging, is de werkgever verplicht om de datum van de vernieuwing van de mandaten en de coördinaten van de organisatie(s) die de mandaten bezit(ten), mede te delen.

§ 2. In geval van evolutie van het aantal werknemers die een invloed heeft op het aantal afgevaardigden, kan de meest gerede partij een aanpassing vragen van het aantal mandaten.

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

Art. 17. § 1. Voor ondernemingen die de cyclus volgen van de sociale verkiezingen (vernieuwing op 1 oktober van het jaar waarin de sociale verkiezingen plaatsvinden), kunnen de vakorganisaties de nieuwe samenstelling van de vakbondsafvaardiging aangeven, in de vormen en de methode bepaald in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst tussen 1 juni en 30 september van het jaar waarin sociale verkiezingen plaatsvinden.

§ 2. Voor ondernemingen die niet de cyclus volgen van de sociale verkiezingen, gelden volgende regels in verband met de kennisgeving:

- Ten vroegste 6 maanden en uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van de mandaten, deelt de werkgever dit 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.
- 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 aangeven, in de vormen en de methode bepaald in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De mandaten vangen aan de dag na de vervaldatum van de vorige mandaten.

- Bij gebrek 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.

§ 3. Opdat de kandidaten de bescherming kunnen genieten die wordt toegekend aan de afgevaardigden, bezorgen de vakorganisaties de voorzitter van het Paritair Comité per aangetekend schrijven een lijst met de namen van de personen die kandidaat zijn. Elke organisatie mag een lijst indienen die ten hoogste evenveel namen bevat als het aantal mandaten dat wordt toegekend of moet worden ingevuld. De vakorganisaties brengen de werkgever va een aangetekend schrijven op de hoogte van het feit dat ze deze lijst hebben ingediend.

De bescherming van de kandidaten gaat van start vanaf het moment dat de werkgever het aangetekend schrijven ontvangt dat wordt bedoeld in het vorige lid; de bescherming stopt de dag waarop de mandaten van start gaan en uiterlijk op dag waarop de vorige mandaten aflopen.

Bij gebrek aan kennisgeving vanwege bedoeld in § 2, wordt de bescherming van de afgevaardigden niet onderbroken.

Art. 18. De vakorganisatie waarvan de afgevaardigde afhangt, kan een nieuwe afgevaardigde aanstellen of de samenstelling van haar vertegenwoordiging wijzigen, binnen de limieten van de gewone en plaatsvervangende mandaten die haar toekwamen in de oorspronkelijke samenstelling van de afvaardiging. In dit geval voltooit de nieuwe mandaathouder het mandaat van de persoon die hij vervangt.

HOOFDSTUK VI. *Bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardiging*

Art. 19. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging omvat voor het hele personeelsbestand volgende domeinen:

- 1) de arbeidsverhoudingen;
- 2) de onderhandelingen voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden binnen de onderneming;
- 3) het waken over de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;

de naleving van de algemene beginselen bepaald bij de artikelen 2 tot 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers, waar noch een ondernemingsraad, noch een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, oefent de vakbondsafvaardiging eveneens de taken uit die haar door de Titel 7 Boek II van de Codex over het welzijn op het werk, alsook in hoofdstuk V van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 ter van 9 februari 2008, worden toevertrouwd.

Art. 20. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te overleggen met het hoofd van de onderneming of met diens vertegenwoordiger bij elk collectief geschil of conflict in de onderneming; ze kan van dit recht ook gebruik maken, wanneer dergelijke

geschillen of conflicten dreigen. Dit onderhoud moet binnen acht dagen na de aanvraag plaatsvinden.

De uren die aan deze vergaderingen worden besteed, worden beschouwd als arbeidsuren.

Art. 21. De vakbondsafgevaardigden kunnen een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun vakorganisaties.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie.

Art. 22. 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 het recht om te worden ontvangen door de directie of een vertegenwoordiger ervan bij elk individueel geschil of conflict dat niet kon worden opgelost langs deze weg.

Art. 23. De werkgever raadpleegt te gelegener tijd de vakbondsafvaardiging, wanneer er belangrijke wijzigingen overwogen worden die de arbeids- of loonvoorwaarden rechtstreeks beïnvloeden.

Art. 24. De schriftelijke akkoorden betreffende collectieve materies, gesloten tussen de vakbondsafvaardiging en de directie, worden aan het personeel medegedeeld door de directie, door aanplakking in de lokalen van de onderneming, of door elk ander gepast communicatiemiddel waarmee alle werknemers kunnen worden bereikt, zoals e-mail.

Art. 25. De vakbondsafvaardiging mag, nadat ze de directie op de hoogte heeft gebracht en zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren, overgaan tot alle mondelinge of schriftelijke mededelingen die nuttig zijn voor het personeel. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Art. 26. Personeelsvergaderingen kunnen plaatsvinden in de onderneming tijdens de werkuren. De plaats, het ogenblik en de duur van deze vergaderingen worden ten minste 48 uur van tevoren vastgesteld, in onderling akkoord tussen de directie en de vakbondsafvaardiging. De werkgever kan niet willekeurig zijn akkoord hierover weigeren. De bestede tijd voor deze vergaderingen wordt op voorhand afgesproken en wordt beschouwd als arbeidsprestatie en wordt ook zo bezoldigd, zonder dat dit het voorwerp kan uitmaken van ofwel overloon of recuperatie in geval van overschrijding van de normale werkuren, tenzij na bijzonder akkoord tussen de partijen.

Art. 27. Een plaatsvervangende afgevaardigde wordt opgeroepen om een gewone afgevaardigde te vervangen, wanneer deze zijn mandaat niet kan uitvoeren.

HOOFDSTUK VII. *Oplossen van een geschil*

Art. 28. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, gebruikt de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen om dit geschil op te lossen via overleg.

Dit geldt ook voor de werkgever die van oordeel is dat een kandidaat voor de vakbondsafvaardiging niet voldoet aan de voorwaarden.

Art. 29. Nadat alle middelen van overleg werden aangewend, kan de meest gerede partij het geschil voor het verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector laten komen.

Art. 30. Elk beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door toedoen van een lid van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

Art. 31. Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk worden betekend aan de werkgever, met kopie aan de voorzitter van het Paritair Comité, en nadat het verzoeningsbureau een uitspraak heeft gedaan.

Art. 32. De stakingsaanzegging zal ten minste 15 kalenderdagen duren en zal beginnen te lopen op de dag na de kennisgeving.

HOOFDSTUK VIII. *Statuut van de afgevaardigde*

Art. 33. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde 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 bevorderingen en loopbaanmogelijkheden van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Art. 34. De afgevaardigde is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid bij het oplossen van de problemen van het personeel en overweegt en behandelt de problemen met de nodige objectiviteit.

Art. 35. De gewone of plaatsvervangende afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt eerst de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Dit gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag die volgt na de datum van de verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt 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 vakorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Art. 36. Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, in het licht van artikel 35, heeft de meest gerede partij de

mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparig advies kon komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot tussenkomst, kan het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Art. 37. In geval van ontslag van een gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de vakbondsafvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Art. 38. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen:

1° Als hij een gewone of plaatsvervangende afgevaardigde ontslaat zonder de procedure na te leven die bepaald is in de bovenstaande artikelen 35, 36 en 37;

2° als, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen voor ontslag, ten aanzien van artikel 36, niet erkend wordt door het verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank;

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 het brutoloon van een jaar, zonder afbreuk te doen aan de toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende de ontslagvergoedingen bepaald door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding geniet waarin voorzien is voor

- de leden van de ondernemingsraad of van het comité voor preventie en bescherming op het werk,
- de kandidaten voor deze organen in de ondernemingen waar verkiezingen moeten worden georganiseerd.

HOOFDSTUK IX. *Kredieturen en opleiding*

Art. 39. De afvaardiging beschikt over de nodige tijd om haar taken uit te voeren en in principe beschikt elke afgevaardigde hiertoe over een krediet van 2 uur per maand.

In geval van misbruik vanwege de vakbondsafvaardiging of een te strikte toepassing door de werkgever, kan de meest gerede partij zich wenden tot de voorzitter van het Paritair Comité, opdat er een vergadering van het verzoeningsbureau wordt belegd.

Artikel 40. § 1. De ondertekende partijen menen dat, binnen de hierna vastgestelde limieten, bepaalde faciliteiten moeten worden toegekend aan de

vakbondsafgevaardigden, met het oog op hun deelname aan opleidingen die hen in staat stellen hun opdracht zo goed mogelijk te vervullen.

Hiertoe worden de noodzakelijke kredieturen ter beschikking gesteld van de ondertekenende vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardigingen, opdat zij hun afgevaardigden, zonder loonverlies, de cursussen zouden kunnen laten volgen:

- a) die georganiseerd worden door de ondertekenende vakcentrales;
- b) en met het oog op het vervolmaken van hun economische, sociale en technische kennis die noodzakelijk is voor het volbrengen van hun taken van afgevaardigden.

Het aantal dagen toegestane afwezigheid ter beschikking gesteld van een bepaalde vakorganisatie is gelijk, voor de totale duur van de mandaten, aan 10 keer het totale aantal mandaten verkregen door deze vakorganisatie binnen de vakbondsafvaardiging.

Elke afwezigheid om de cursussen te volgen, mag niet minder dan 1 dag bedragen.

De deeltijdse werknemer heeft recht op dezelfde vrijstellingen als de voltijdse werknemer.

Op ondernemingsniveau, in overleg met de vakbondsafgevaardigden, kan het krediet in dagen omgezet worden in een krediet in uren in functie van de gemiddelde werkdag.

De betrokken afgevaardigden zullen de mogelijkheid hebben om de recuperatie te vragen van de rustdag die zou zijn samengevallen met een cursusdag. In dit geval zal deze cursusdag echter worden afgetrokken van het globaal krediet dat is toegekend overeenkomstig het 3de lid van deze paragraaf.

§ 2. De ondertekenende partijen zijn van mening dat men, binnen de beperkingen die hierna worden beschreven, bepaalde faciliteiten moet toekennen aan de vakbondsafgevaardigden, opdat ze deelnemen aan sectorale of intersectorale structurele opdrachten van de representatieve werknemersorganisaties. Om deel te nemen aan deze opdrachten, worden er 5 dagen per jaar en per afgevaardigde toegekend.

Elke afwezigheid om deel te nemen aan een vakbondsafgevaardigde mag niet minder bedragen dan een halve dag.

De deeltijdse werknemer heeft recht op dezelfde vrijstellingen als de voltijdse werknemer.

Op ondernemingsniveau, in overleg met de vakbondsafgevaardigden, kan het krediet in dagen omgezet worden in een krediet in uren in functie van de gemiddelde werkdag.

De geïnteresseerde afgevaardigden zullen de mogelijkheid hebben te vragen om de recuperatie van de rustdag of halve rustdag die zou zijn samengevallen met een dag

of halve dag vakbondsopdrachten. In dit geval zal deze cursusdag echter worden afgetrokken van het globaal krediet dat is toegekend overeenkomstig het 1e lid van deze paragraaf.

Art. 41. De vakorganisaties moeten, ten minste een maand van tevoren, een schriftelijk verzoekschrift richten aan de betrokken werkgever, teneinde het nodige verlof te verkrijgen, opdat de betrokken leden zouden kunnen deelnemen aan de geprogrammeerde opleidingen en vergaderingen.

Dit verzoekschrift moet het volgende bevatten:

- a) de lijst met namen van de vakbondsafgevaardigden voor wie het verlof wordt aangevraagd, alsook de duur van hun afwezigheid;
- b) de datum en de duur van de georganiseerde cursus;
- c) het onderwerp van de opleiding of van de vergadering

De werkgever zal een positief gevolg geven aan dit verzoek, voor zover de aanwezigheid van de betrokken personen op de voorziene data voor de opleidingen niet noodzakelijk is om de continuïteit en de normale werking van de diensten te waarborgen. In geval van weigering zal de werkgever de vakorganisatie zo snel mogelijk de redenen hiervoor meedelen.

In geval van overmacht waardoor een persoon om dringende dienstredenen de cursussen niet kan volgen op een datum voor dewelke de werkgever zijn akkoord had gegeven, verwittigt deze onmiddellijk de betrokken vakorganisatie en geeft de redenen van zijn beslissing aan.

HOOFDSTUK X. Slotbepalingen en geldigheidsduur van de overeenkomst:

Art. 42 De elementen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 54 van de Nationale Arbeidsraad die niet gewijzigd worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven van toepassing.

Art. 43. § 1. Onder « dag » verstaat men in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst "kalenderdagen", tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

§ 2. De aangetekende brieven waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden als ontvangen beschouwd de derde werkdag die volgt op de verzending van de aangetekende brief.

Art. 44. Deze overeenkomst treedt in werking op 7 juli 2020 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Elke partij kan er schriftelijk een einde aan maken met een opzeggingstermijn van zes maanden die wordt gericht aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

De organisatie die het initiatief neemt voor de opzegging, moet de redenen ervan aangeven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen indienen die de andere ondertekenende organisaties zullen bespreken in het Paritair Comité.

Art. 45. Alle geschillen waartoe de toepassing van deze overeenkomst aanleiding zou kunnen geven, zullen worden onderzocht door het verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

Art. 46. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, opzeggingstermijn voor de verbreking ervan inbegrepen, verbinden de partijen zich ertoe geen toevlucht te nemen tot stakingen of lock-out zonder dat de bepalingen van hoofdstuk VII zijn toegepast.

De stakingen of lock-out waarvan werd verklaard dat zij strijdig zijn met dit artikel, zullen niet worden ondersteund.

BIJLAGENBIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Bijlage 1: aanvraag tot oprichting die wordt gedaan door één of meerdere

[illegible]

vakorganisaties

Bijlage 2: model van individueel attest betreffende de vraag tot oprichting,

<u>Attest.</u> Met toepassing van de bepalingen die zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, Ik ondergetekende wens de oprichting van een vakbondsafvaardiging binnen de instelling (naam en adres) DATUM en HANDTEKENING
--

ingediend door één (of meerdere) vakorganisatie(s)