



e-book

vakbondsafvaardiging

JANUARI 2021



Wat je moet weten over de vakbondsafvaardiging



Dit e-book gaat over de vakbondsafvaardiging. Er wordt in uitgelegd wat een vakbondsafvaardiging is, hoe ze wordt opgericht en samengesteld en wat haar **bevoegdheden** zijn. Ook het **statuut** van de vakbondsafgevaardigde en de **faciliteiten** waarop hij recht heeft, komen aan bod.



Omdat de meeste bepalingen over de vakbondsafvaardiging opgenomen zijn in sectorale cao's, vind je achteraan in dit e-book ook **de sectorale regelingen** van de metaalsectoren terug.



Buiten de sectorale regelingen die worden behandeld in dit e-book, bestaan er soms ook **regionale of ondernemingsafspraken**. Kijk dus steeds na of dat niet het geval is voor jouw regio of onderneming!

1

Wat is een vakbondsafvaardiging?

VERTEGENWOORDIGING VAN (GESYNDICEERDE) WERKNEMERS

De vakbondsafvaardiging, ook wel de syndicale delegatie genoemd, bestaat uit vakbondsafgevaardigden die aangeduid of verkozen werden onder de werknemers van een onderneming.

Anders dan de OR en het CPBW die paritair zijn samengesteld, vertegenwoordigt en verdedigt de vakbondsafvaardiging alleen de belangen van de werknemers.

In principe gaat het om de vertegenwoordiging en verdediging van de belangen van de werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond, maar de meeste sectorale cao's – ook in de metaalsectoren – breiden de bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging uit tot alle werknemers.

CAO NR. 5 ALS BASIS

Het statuut van de vakbondsafgevaardigden wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971. Doordat de juridische basis een cao is, zijn alleen werkgevers die onder de toepassing vallen van de cao-wet, gehouden om een vakbondsafvaardiging in hun onderneming te erkennen.

Ook werd de cao nr. 5 niet algemeen verbindend verklaard, zodat de bepalingen ervan slechts bindend zijn voor de werkgevers die lid zijn van de representatieve werkgeversorganisaties die ze hebben gesloten en hun werknemers.

De cao nr. 5 is bovendien een raamakkoord dat moet worden uitgewerkt op het niveau van het paritair comité of, bij gebrek daaraan, de onderneming.



De modaliteiten kunnen dus verschillen naargelang het paritair comité en de onderneming. Ga dus altijd ook na of er voor jouw sector, regio of onderneming geen specifieke afspraken bestaan!

OPGELET !

Soms kan er in je onderneming geen vakbondsafvaardiging worden opgericht, bijvoorbeeld omdat er niet genoeg arbeiders in de onderneming zijn. In verschillende metaalsectoren werd daarom afgesproken dat er ook in die ondernemingen een zekere mate van overleg en belangenverdediging mogelijk is. Je vindt deze afspraken terug in je sectorale cao 'representatieve functie'.

WEDERZIJDIG RESPECT EN OVERLEG

De cao nr. 5 vangt aan met algemene beginselen, uitgaande van de interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao sloten. Daarin erkennen de werknemers het gezag van de ondernemingshoofden, terwijl de werkgevers zich ertoe verbinden om de vrijheid van vereniging te respecteren (art. 2 en 3). De organisaties verbinden zich er ook toe om te streven naar goede sociale verhoudingen en te waken over de naleving van de sociale wetgeving (art. 4). Ten slotte verbinden de werknemersorganisaties zich ertoe om zich onderling akkoord te stellen over de aanduiding of verkiezing van de vakbondsafvaardiging, eventueel via een verzoeningsprocedure bij het paritair comité, en om ervoor te zorgen dat de afgevaardigden over het nodige gezag beschikken om hun functie uit te oefenen (art. 5).

2

Hoe wordt de vakbondsafvaardiging opgericht en samengesteld?

OPRICHTING

Het initiatief tot oprichting van een vakbondsafvaardiging gaat uit van de vakbonden, en niet van de werkgever zoals bij de OR of het CPBW. Een vakbondsafvaardiging zal worden ingesteld wanneer een of meerdere vakbonden die de cao nr. 5 hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom verzoeken. Zowel het ABVV, als het ACV en het ACLVB hebben de cao nr. 5 ondertekend en kunnen dus om de oprichting van een vakbondsafvaardiging vragen. Evenwel zal een werknemersorganisatie die de cao nr. 5 heeft ondertekend, maar die niet vertegenwoordigd is in het paritair comité, eerst moeten bewijzen dat ze representatief is in de onderneming. Dit bewijs wordt geleverd wanneer de betrokken vakbond ten minste een mandaat in het CPBW heeft bekomen bij de sociale verkiezingen. In de onderneming waar geen verkiezingen plaatsvonden, zal de vakbond moeten bewijzen dat zij ten minste 10 % van het bij een vakbond aangesloten personeel groepeert.

SAMENSTELLING

De vakbonden die om de oprichting van een vakbondsafvaardiging kunnen vragen, hebben ook het recht om de kandidaten voor te dragen voor de aanduiding of de verkiezing van de vakbondsafvaardiging. De werkgever kan zich niet verzetten tegen de aanstelling van een vakbondsafgevaardigde, tenzij wanneer de sectorale cao de werkgever de mogelijkheid geeft om zich te verzetten. De cao nr. 5 bepaalt dat de sectorale cao's de drempels voor oprichting, het aantal

mandaten, de faciliteiten en wijze van aanstelling van de afgevaardigden moeten bepalen (art. 8). Daarnaast dienen de vakbonden erover te waken dat de voorgedragen afgevaardigden of de kandidaten zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming (art. 9).



OPGELET!

Als de vakbond de oprichting van een vakbondsafvaardiging vraagt en deze aanvraag voldoet aan de voorwaarden, dan is de werkgever verplicht om een vakbondsafvaardiging op te richten. Artikel 190, 3° van het Sociaal Strafwetboek bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die geen vakbondsafvaardiging opricht wanneer hij daartoe wordt verplicht krachtens een overeenkomstig de cao-wet algemeen verbindend verklaarde cao. De geldboete wordt bovendien vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, overeenkomstig artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek.

3

Welke bevoegdheden heeft de vakbondsafvaardiging?

De bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging verschillen naargelang in de onderneming een CPBW en/of een OR aanwezig zijn, en bovendien kunnen ze worden uitgebreid bij wet of cao. Raadpleeg dus ook steeds je sectorale en/of ondernemings-cao!

BEVOEGDHEDEN BIJ GEBREK AAN OR

In de ondernemingen zonder OR oefent de vakbondsafvaardiging een aantal bevoegdheden uit die in beginsel aan de OR toekomen. Sommige van deze bevoegdheden worden toegekend aan de vakbondsafvaardiging ongeacht het aantal werknemers in de onderneming. Andere worden alleen door de vakbondsafvaardiging uitgeoefend in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, omdat ze in grotere ondernemingen worden uitgeoefend door het CPBW.

Ongeacht het aantal werknemers in de onderneming

Bij gebrek aan OR, zal de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan de ondernemingsraad worden toegekend in de cao nr. 9 (art. 24). Het gaat daarbij om:

- de inlichtingen over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling;
- de inlichtingen over de werkgelegenheid in de onderneming;
- de inlichtingen over structuurwijzigingen van de onderneming die de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden.



De vakbondsafvaardiging is ook bevoegd voor:

- het tijdstip van de jaarlijkse vakantie, het bepalen van de vervangingsdagen voor feestdagen, de organisatie van het betaald educatief verlof;
- het bepalen van het voorkeur- en planningsmechanisme van het tijdskrediet en het bepalen van de redenen waarom de werkgever het recht op 1/5-loopbaanvermindering kan intrekken of wijzigen;
- het bepalen van de organisatieregels van het ouderschapsverlof;
- het meedelen van de aard van de technische stoornis die een periode van werkloosheid rechtvaardigt;
- het meedelen van de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;
- de vraag om bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel van een onderneming met een exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied, een vertaling te voegen in één of meer talen;
- de inlichtings- en raadplegingsprocedure in geval van collectief ontslag;
- het aanwenden van outplacement in de onderneming;
- de informatie die moet verstrekt worden in geval van sluiting van onderneming;
- de melding van vertragingen in de betalingen;
- de procedure van voorlichting en overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën;
- de mededeling van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling;
- het verslag m.b.t. het woon-werkverkeer.

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar een vakbondsafvaardiging is ingesteld, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde de volgende economische en financiële informatie uit de jaarrekening aan de vakbondsafvaardiging verstrekken:

- de omzet;
- de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen;
- het gemiddeld personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten;
- de staat van de materiële en immateriële vaste activa: de aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa;
- de staat van de financiële vaste activa: de aanschaffingen;
- de winst (het verlies) van het boekjaar voor en na belasting.

Deze inlichtingen moeten schriftelijk verstrekt worden in de loop van de 6 maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar en voorafgaandelijk aan de gedachtewisseling hierover. Ze worden aangevuld met een mondelinge uitleg van het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde. Het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging leggen in onderling akkoord het tijdstip vast waarop deze inlichtingen besproken worden (art. 19bis cao nr. 9)

BEVOEGDHEDEN BIJ GEBREK AAN CPBW

Wanneer in de onderneming geen CPBW is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de welzijnsbevoegdheden van het CPBW uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging dezelfde bescherming als de leden van de CPBW's en hebben ze de mogelijkheid om zich tot de arbeidsgerechten te wenden om een vordering in te leiden tot beslechting van geschillen in verband met de toepassing van de welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten (art. 52 welzijnswet).

BEVOEGDHEDEN BIJ GEBREK AAN OR EN CPBW

De vakbondsafvaardiging vervult een aantal taken wanneer er in de onderneming noch een OR, noch een CPBW is. Aan de vakbondsafvaardiging moet dan de informatie worden verstrekt bij het opstarten van een systeem van camerabewaking in de onderneming en bij de invoering van een systeem van controle van elektronische onlinecommunicatie en zij moet dan advies geven over acties die een toelage kunnen krijgen van het Ervaringsfonds.

OPGELET!

Vakbondsafgevaardigden krijgen in de uitoefening van de informatie- en raadplegingsbevoegdheden van de ondernemingsraad en het CPBW toegang tot veel informatie over de onderneming. Ze dienen daarmee voorzichtig om te gaan en kunnen bij misbruik strafrechtelijk worden vervolgd. Artikel 192 van het Sociaal Strafwetboek bestraft immers met een sanctie van niveau 2, ieder lid van een vakbondsafvaardiging dat, in strijd met de bedrijfsorganisatiewet of met de welzijnswet, inlichtingen van individuele aard, waarvan hij kennis had wegens de door hem uitgeoefende functies of mandaten, wederrechtelijk heeft meegedeeld of ruchtbaar gemaakt of dat wederrechtelijk globale inlichtingen heeft meegedeeld of ruchtbaar gemaakt, die van die aard zijn, dat zij nadeel kunnen berokkenen aan 's lands bedrijfsleven, aan de belangen van een bedrijfstak of aan een onderneming.

BEVOEGDHEDEN VAN DE CAO NR. 5

Sociaal overleg en voorkomen van conflicten

De vakbondsafvaardiging is bevoegd voor de arbeidsverhoudingen, het onderhandelen van cao's, de toepassing van de sociale wetgeving, van de cao's, van het

arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten, en de naleving van de algemene beginselen van de cao nr. 5 (art. 11).

De vakbondsafvaardiging heeft ook een rol in het voorkomen en regelen van collectieve en individuele conflicten. Zo heeft de vakbondsafvaardiging 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 of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan (art. 12).

Daarnaast kan de vakbondsafgevaardigde de werknemer die langs de gewone hiërarchische weg een klacht indient, op diens verzoek bijstaan, en heeft de vakbondsafvaardiging het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil dat langs deze weg niet kon worden opgelost (art. 13).

Ten slotte moet de werkgever, teneinde betwistingen te voorkomen, de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk inlichten over de veranderingen die de contractuele en gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, ongeacht of deze wijzigingen voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen (art. 14).

Informatie en consultatie van het personeel

De vakbondsafvaardiging 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 vakbonds aard zijn (art. 23).

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen ook, met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de vakbondsafvaardiging. De werkgever zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren. Zonder te raken aan

de toegekende rechten op informatie, zullen de paritaire comités de uitvoeringsmodaliteiten ervan vastleggen.

Beroep op vrijgestelden

In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, een 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 (art. 25).

De collectieve overeenkomsten die in toepassing van de cao nr. 5 worden gesloten, zullen de te nemen maatregelen en de na te leven opzeggingstermijnen bepalen om de

voorbarige uitroeping van de werkstaking of uitsluiting te vermijden en om de bijlegging van de conflicten te bevorderen door een tussenkomst van de vertegenwoordigde

organisaties der werkgevers en der werknemers en, desnoods, door dringend een beroep te doen op het paritair comité of op zijn verzoeningsbureau (art. 26).

OPGELET!

Soms weigert een werkgever de vakbondsafvaardiging te ontvangen of verplichte informatie te geven. Mocht zo'n situatie zich in je onderneming voordoen en niet kunnen worden opgelost via overleg, dan is het goed om te weten dat een werkgever die de uitoefening van de taken van de vakbondsafvaardiging onmogelijk maakt, strafrechtelijk kan worden vervolgd. Artikel 191 van het Sociaal Strafwetboek bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met een algemeen verbindend verklaarde interprofessionele of sectorale cao betreffende de vakbondsafvaardiging, de werking van de vakbondsafvaardiging verhindert, de uitoefening van het mandaat van de vakbondsafgevaardigden verhindert, de vakbondsafvaardiging niet de inlichtingen verstrekt die hij daaraan moet verstrekken en niet tot de verplichte raadplegingen van de vakbondsafvaardiging overgaat.

4

Welk statuut hebben de vakbondsafgevaardigden?

DUUR VAN HET MANDAAT

De paritaire comités zullen de duur van het mandaat van de leden van de vakbondsafvaardiging vaststellen; deze duur mag geen 4 jaar overschrijden. De mandaten zijn hernieuwbaar.

Einde

De paritaire comités 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 (art. 16).

Vervanging

Als het mandaat van de afgevaardigde eindigt, heeft de werknemersorganisatie die de afgevaardigde heeft voorgedragen het recht om, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, een nieuwe afgevaardigde aan te wijzen die het mandaat zal voltooien (art. 10).

Overgang van onderneming

Bij overgang van een onderneming of overdracht onder gerechtelijk gezag blijven de vakbondsafgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt, indien de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming waarvoor de vakbonds-

afvaardiging werd opgericht, behouden blijft. Blijft de autonomie niet behouden, dan wordt de vakbondsafvaardiging uiterlijk 6 maanden na de overgang opnieuw samengesteld. Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de vakbondsafgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen (art. 20bis b).

VERBOD VAN DISCRIMINATIE

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 promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren (art. 17).



ONTSLAGBESCHERMING

Vakbondsafgevaardigden

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat of hun vakbondsactiviteiten. De vakbondsafgevaardigde kan, zoals elke andere werknemer, wel worden ontslagen om economische of technische redenen of om persoonlijke redenen die vreemd zijn aan zijn vakbondsactiviteit.

Kandidaat-afgevaardigden

De cao nr. 5 voorziet niet in een ontslagbescherming voor kandidaat-vakbondsafgevaardigden, maar de sector- of ondernemingscao kan in een dergelijke bescherming voorzien.

Plaatsvervangers

In principe geniet de plaatsvervangende afgevaardigde de ontslagbescherming zo lang als hij een effectieve afgevaardigde vervangt. Een sectorale cao kan evenwel aan de plaatsvervangende leden dezelfde bescherming verlenen als aan de gewone leden.

ONTSLAG OM EEN ANDERE REDEN DAN EEN DRINGENDE REDEN

De werkgever die een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, wil ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt aangetekend en heeft uitwerking op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om de werkgever eveneens aangetekend te laten weten dat zij zich verzet tegen het voorgenomen ontslag. De periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag. Als de vakorganisatie bij haar standpunt blijft, kan het geschil worden voorgelegd

aan het verzoeningsbureau van het paritair comité; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Komt het verzoeningsbureau niet tot een eenparige beslissing binnen de 30 dagen na de aanvraag tot tussenkomst, dan zal het geschil aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd. Na het verstrijken van de voornoemde termijn mag de arbeidsovereenkomst worden beëindigd (art. 18 tweede lid e.v.).

ONTSLAG WEGENS DRINGENDE REDEN

In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde wegens zware fout, moet de vakorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht (art. 19).

SANCTIE BIJ MISKENNING VAN DE ONTSLAGBESCHERMING

De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd als:

- de werkgever een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de voorgeschreven procedure na te leven;
- de geldigheid van de redenen van ontslag door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend als zijnde vreemd aan de uitoefening van het mandaat;
- de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 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 1 jaar (art. 20). De beschermingsvergoeding moet worden berekend met inachtneming van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. De vergoeding kan worden gecumuleerd met de opzeggingsvergoeding, maar niet met de beschermingsvergoeding van de wet van 1991.

5

Over welke faciliteiten beschikken de vakbondsafgevaardigden?

De leden van de vakbondsafvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken voor het uitoefenen van hun taak (art. 21).

VAKBONDSUREN

De leden van de vakbondsafvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken, vastgesteld op het vlak van de activiteitsector of, bij ontstentenis ervan, op het vlak van de onderneming, en bezoldigd als arbeidstijd om de in de cao nr. 5 omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

LOKAAL

De onderneming zal een lokaal ter beschikking stellen van de vakbondsafvaardiging van het personeel, teneinde haar toe te laten haar opdracht passend te vervullen.

VORMING

Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, worden aan de vakbondsafgevaardigden de nodige tijd en faciliteiten, zonder loonderving, gegeven om deel te nemen aan cursussen of seminaries die door hun vakbond worden georganiseerd op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren en die gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordiger. De ondernemingen zullen de doorbetaling van het loon voor de aldus verzuimde dagen kunnen verzekeren langs een bestaand of op te richten compensatiefonds om.

De voorwaarden en modaliteiten betreffende de faciliteiten die moeten worden verleend aan vakbondsafgevaardigden, zullen bepaald worden bij de 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 zullen onder meer tot voorwerp hebben: de mededeling te bekwaamere tijd van de programma's der cursussen, de bepaling van de afdoende verwittigingstermijn voor de individuele aanvragen, de vaststelling van een onderzoeksprocedure in geval van weigering door de werkgever en de bepaling van het aantal toe te laten verzuimdagen (art. 22).



sectorale regelingen

PC 104

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Oprichting	Op schriftelijk verzoek van 1 of meerdere vakbonden die cao hebben ondertekend																																												
Personeelsdrempel	Geen																																												
Aantal mandaten	<table border="1"> <tr><td>< 75 ingeschreven arbeiders:</td><td>2 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>75 – 124 ingeschreven arbeiders:</td><td>3 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>125 – 249 ingeschreven arbeiders:</td><td>4 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>250 – 499 ingeschreven arbeiders:</td><td>5 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>500 – 749 ingeschreven arbeiders:</td><td>6 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>750 – 999 ingeschreven arbeiders:</td><td>7 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>1.000 – 1.249 ingeschreven arbeiders:</td><td>8 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>1.250 – 1.499 ingeschreven arbeiders:</td><td>9 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>1.500 – 1.999 ingeschreven arbeiders:</td><td>10 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>2.000 – 2.499 ingeschreven arbeiders:</td><td>11 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>2.500 – 2.999 ingeschreven arbeiders:</td><td>12 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>3.000 – 3.499 ingeschreven arbeiders:</td><td>13 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>3.500 – 3.999 ingeschreven arbeiders:</td><td>14 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>4.000 – 4.499 ingeschreven arbeiders:</td><td>15 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>4.500 – 4.999 ingeschreven arbeiders:</td><td>16 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>5.000 – 5.499 ingeschreven arbeiders:</td><td>17 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>5.500 – 5.999 ingeschreven arbeiders:</td><td>18 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>6.000 – 6.499 ingeschreven arbeiders:</td><td>19 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>6.500 – 6.999 ingeschreven arbeiders:</td><td>20 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>7.000 – 7.499 ingeschreven arbeiders:</td><td>21 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>7.500 – 7.999 ingeschreven arbeiders:</td><td>22 effectieve afgevaardigden</td></tr> <tr><td>> 8.000 ingeschreven arbeiders:</td><td>23 effectieve afgevaardigden</td></tr> </table> <p>De afvaardiging bestaat uit een gelijk aantal effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers. De redelijke vermeerdering van het aantal afgevaardigden en de toekenning ambtsbevoegdheden aan sectorafgevaardigden, verkozen onder plaatsvervangers, zijn mogelijk op ondernemings- en gewestelijk vlak. De afgevaardigden duiden in eigen rangen de voorzitter van afvaardiging of afdelingsverantwoordelijke aan en enkele afgevaardigden die samen met de voorzitter of afdelingsverantwoordelijke beperkte (afdelings)afvaardiging vormen. Het aantal afgevaardigden van de beperkte (afdelings)afvaardiging en de oprichting, de samenstelling en bevoegdheden in ondernemingen met verscheidene TBE's worden geregeld in overleg tussen werkgever en vakbonden.</p>	< 75 ingeschreven arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden	75 – 124 ingeschreven arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden	125 – 249 ingeschreven arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden	250 – 499 ingeschreven arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden	500 – 749 ingeschreven arbeiders:	6 effectieve afgevaardigden	750 – 999 ingeschreven arbeiders:	7 effectieve afgevaardigden	1.000 – 1.249 ingeschreven arbeiders:	8 effectieve afgevaardigden	1.250 – 1.499 ingeschreven arbeiders:	9 effectieve afgevaardigden	1.500 – 1.999 ingeschreven arbeiders:	10 effectieve afgevaardigden	2.000 – 2.499 ingeschreven arbeiders:	11 effectieve afgevaardigden	2.500 – 2.999 ingeschreven arbeiders:	12 effectieve afgevaardigden	3.000 – 3.499 ingeschreven arbeiders:	13 effectieve afgevaardigden	3.500 – 3.999 ingeschreven arbeiders:	14 effectieve afgevaardigden	4.000 – 4.499 ingeschreven arbeiders:	15 effectieve afgevaardigden	4.500 – 4.999 ingeschreven arbeiders:	16 effectieve afgevaardigden	5.000 – 5.499 ingeschreven arbeiders:	17 effectieve afgevaardigden	5.500 – 5.999 ingeschreven arbeiders:	18 effectieve afgevaardigden	6.000 – 6.499 ingeschreven arbeiders:	19 effectieve afgevaardigden	6.500 – 6.999 ingeschreven arbeiders:	20 effectieve afgevaardigden	7.000 – 7.499 ingeschreven arbeiders:	21 effectieve afgevaardigden	7.500 – 7.999 ingeschreven arbeiders:	22 effectieve afgevaardigden	> 8.000 ingeschreven arbeiders:	23 effectieve afgevaardigden
< 75 ingeschreven arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden																																												
75 – 124 ingeschreven arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden																																												
125 – 249 ingeschreven arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden																																												
250 – 499 ingeschreven arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden																																												
500 – 749 ingeschreven arbeiders:	6 effectieve afgevaardigden																																												
750 – 999 ingeschreven arbeiders:	7 effectieve afgevaardigden																																												
1.000 – 1.249 ingeschreven arbeiders:	8 effectieve afgevaardigden																																												
1.250 – 1.499 ingeschreven arbeiders:	9 effectieve afgevaardigden																																												
1.500 – 1.999 ingeschreven arbeiders:	10 effectieve afgevaardigden																																												
2.000 – 2.499 ingeschreven arbeiders:	11 effectieve afgevaardigden																																												
2.500 – 2.999 ingeschreven arbeiders:	12 effectieve afgevaardigden																																												
3.000 – 3.499 ingeschreven arbeiders:	13 effectieve afgevaardigden																																												
3.500 – 3.999 ingeschreven arbeiders:	14 effectieve afgevaardigden																																												
4.000 – 4.499 ingeschreven arbeiders:	15 effectieve afgevaardigden																																												
4.500 – 4.999 ingeschreven arbeiders:	16 effectieve afgevaardigden																																												
5.000 – 5.499 ingeschreven arbeiders:	17 effectieve afgevaardigden																																												
5.500 – 5.999 ingeschreven arbeiders:	18 effectieve afgevaardigden																																												
6.000 – 6.499 ingeschreven arbeiders:	19 effectieve afgevaardigden																																												
6.500 – 6.999 ingeschreven arbeiders:	20 effectieve afgevaardigden																																												
7.000 – 7.499 ingeschreven arbeiders:	21 effectieve afgevaardigden																																												
7.500 – 7.999 ingeschreven arbeiders:	22 effectieve afgevaardigden																																												
> 8.000 ingeschreven arbeiders:	23 effectieve afgevaardigden																																												
Bepaling aantal arbeiders	Onder ingeschreven arbeiders wordt verstaan, alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming gebonden zijn, na aftrek van de arbeiders die 6 maanden afwezig zijn, tenzij de afwezigheid aan militaire dienst of een arbeidsongeval te wijten is. Het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld in functie van het aantal in TBE ingeschreven arbeiders, opgenomen op het einde van de eerste maand van het kalenderkwartaal dat voor het kwartaal komt gedurende hetwelk de oprichting of hernieuwing van vakbondsafvaardiging plaatsheeft, tenzij wanneer, ingeval van een benoeming door middel van verkiezingen, het tijdstip van oprichting of hernieuwing samenvalt met het tijdstip van verkiezingen, dan wordt het aantal afgevaardigden vastgesteld in functie van het aantal arbeiders dat is ingeschreven op de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt bekendgemaakt.																																												
Wijze van aanstelling	Vakbonden en werkgever komen overeen om effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers te benoemen, hetzij door middel van verkiezing, hetzij door middel van de aanduiding door de vakbonden. Bij een verkiezing wordt de verkiezingsprocedure geregeld overeenkomstig de procedure sociale verkiezingen, maar met slechts 1 kiescollege voor alle arbeiders. De kiezer is iedere arbeider die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming en die op datum van de verkiezingen aan de voorwaarden voor een deelname aan sociale verkiezingen voldoet. Bij de aanduiding door de vakbonden worden effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers aangeduid a rato van het gemiddeld aantal stemmen dat iedere organisatie bekomen heeft bij de laatste verkiezingen voor de ondernemingsraad en het CPBW, daar waar beide bestaan, of zo dit niet het geval is, voor het CPBW.																																												
Hernieuwing	Het aantal afgevaardigden blijft onveranderd gedurende de hele duur van het mandaat, tenzij het aantal ingeschreven arbeiders toeneemt of vermindert met meer dan 25 %, in welk geval tot de oprichting van een nieuwe afvaardiging wordt overgegaan na de raadpleging van de partijen.																																												

PC 104
BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Er zijn specifieke bepalingen voor mededelingen aan personeel, individuele klachten, ontvangst door werkgever en een beroep op vrijgestelden.
------------------------------	---

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar.
Voorwaarden	Om de functie van effectieve afgevaardigde of plaatsvervanger te kunnen vervullen, moeten arbeiders van om het even welke nationaliteit op de datum van de verkiezingen of aandien voldoen aan: kiesbaarheidsvoorwaarden, ten minste 21 jaar zijn, ten minste 1 jaar effectief in onderneming hebben gewerkt, niet pensioengerechtigd zijn en geen deel uitmaken van leidinggevend personeel.
Einde	Het mandaat loopt ten einde: in geval van niet-hernieuwing van de aanduiding of niet-verkiezing, zodra de aanstelling van de nieuwe afvaardiging heeft plaatsgehad; wanneer de betrokkene ophoudt deel uit te maken van het personeel; wanneer de betrokkene aan het mandaat verzaakt; in geval van ontslag uit het mandaat op vraag van de vakbond die hij aangeduid of voorgedragen heeft; wanneer een gedeelte van de TBE wordt afgeschaft, maakt de aldus ontstane toestand voorwerp uit van een gezamenlijk onderzoek door werkgever en vakbond.
Vervanging	De plaatsvervangende afgevaardigden werken het beëindigd mandaat van de effectieve afgevaardigde af, gebeurlijk duidt de vakbond een nieuwe titularis aan onder op de lijst van beschikbare plaatsvervangers, in geval van uitputting van de lijst duidt de vakbond ambtshalve een nieuwe effectieve afgevaardigde aan. Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van belet van de effectieve afgevaardigden, tenzij de agenda de aanwezigheid van de plaatsvervangende afgevaardigde(n) wenselijk maakt.
Discriminatieverbod	Het mandaat mag geen speciale voor- noch nadelen meebrengen voor de afgevaardigde; afgevaardigden genieten van nieuwe voordelen die worden toegekend aan hun categorie van werknemers en van normale promoties en bevorderingen.
Ontslagbescherming kandidaten	Geen bepalingen.
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers	Effectieve en plaatsvervangende leden van vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat. De procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende reden en onmiddellijke melding bij dringende reden.
Forfaitaire vergoeding	In ondernemingen met minder dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan een bruto jaarlijkse bezoldiging van 1 jaar. In ondernemingen met meer dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan een bruto jaarlijkse bezoldiging van 2 jaar wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar anciënniteit heeft; 3 jaar wanneer de afgevaardigde tussen 10 jaar en 20 jaar anciënniteit heeft; 4 jaar wanneer hij 20 jaar anciënniteit of meer heeft.
Geen hernieuwing	Geen bepalingen.

FACILITEITEN

Vakbondsuren	Voor de uitoefening van collectieve of individuele opdrachten beschikt de vakbondsafvaardiging over een globaal urenkrediet dat van de werktijd wordt afgenomen, dat wordt vastgesteld per maand en gelijk is aan 300 uren per 1.000 arbeiders ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming op het einde van het jaar + voor elk bijkomend aangevangen honderdtal wordt het krediet met 100 uren verhoogd. Voor ondernemingen met minder dan 1.000 ingeschreven arbeiders wordt het krediet berekend a rato van 30 uren per aangevangen honderdtal, met een minimum van 30 uren. De berekening geldt voor het gehele jaar, tenzij het aantal ingeschreven met 10 % vermeerderd of vermindert. Het globaal urenkrediet wordt verdeeld onder de afgevaardigden, rekening houdend met de representativiteit van de vakbonden, maar de aanbeveling is om aan een beperkt aantal afgevaardigden, onder meer de voorzitter en de afdelingsverantwoordelijke en de leden van de beperkte afvaardiging, grootste gedeelte van globaal krediet toe te kennen. Elke niet anders rechtvaardigde afwezigheid wordt van het urenkrediet afgetrokken, behalve de tijd die wordt besteed aan vergaderingen, bijeengeroepen door de directie of georganiseerd met het akkoord van de directie tot het niveau dat niet lager mag zijn dan het diensthoofd. De afgevaardigde met een gedeeltelijk krediet dient de rechtstreekse overste voorafgaandelijk in te lichten over zijn afwezigheid om vakbondsredenen en de waarschijnlijke duur ervan. De uren van het urenkrediet en de tijd besteed aan vergaderingen worden bezoldigd zoals normale arbeidsuren, voor zover het gaat om uren waarop hij aanspraak op loon zou hebben gehad. Ook vergaderingen buiten normale arbeidstijd worden bezoldigd en geven aanleiding tot compensatierust.
Lokaal	Een lokaal wordt ter beschikking gesteld van de afvaardiging teneinde haar in staat te stellen om opdrachten behoorlijk uit te oefenen. In ondernemingen met minder dan 500 arbeiders kan de beschikking over een lokaal worden vervangen door het gebruik van een lokaal op met de werkgever overeengekomen tijdstippen. Arbeiders worden buiten de arbeidsuren of voor de middagpauze ontvangen, tenzij in dringende gevallen; personen die geen deel uitmaken van onderneming mogen niet worden ontvangen in het lokaal, behoudens afwijking voorzien op lokaal vlak, maar de vakbondssecretaris mag niet willekeurig worden geweigerd, hoewel de inlichting van de werkgever of directie als voorwaarde mag worden gesteld.
Communicatiefaciliteiten	Geen bepalingen.

PC 104

Vakbondsvorming	Vormingsrecht	Begunstigden	Duur	Loon	Aanvraag
	Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminaries door interprofessionele vakbonden, hun beroepscentrales, gewestelijke federaties van vakbonden of centrales georganiseerd en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis waaruit ze voordeel kunnen halen als vertegenwoordiger.	De rechthebbenden zijn, bij orde van voorrang, effectieve leden en plaatsvervangers in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, en bij uitzondering ook gewezen of toekomstige kandidaten bij de sociale verkiezingen.	De duur van de afwezigheid is vastgesteld op 3 keer 2,5 dagen per effectief arbeidersmandaat in het CPBW. Het globaal jaarlijks krediet heeft betrekking op de periode van 15 september van jaar tot 30 juni van het volgend jaar, overdrachten zijn mogelijk mits rechtvaardiging. Het globaal afwezigheids krediet wordt verdeeld onder de vakbonden naar rato van de gemiddelde vertegenwoordiging in verschillende organen.	Afwezigheden mogen geen loonderving en geen verlies van sociale voordelen tot gevolg hebben. Afwezigheid wordt met werkelijk verrichte arbeid gelijkgesteld, ook voor compensatierust, en betaald door vakbond met gelden gestort op intersyndicale rekening.	De vakbond moet de schriftelijke aanvraag voor afwezigheid zo vroeg mogelijk en ten minste 14 dagen vooraf indienen, met mededeling van de beknopte programma's van de cursussen en lessenroosters en dagen waarvoor afwezigheidsrecht gevraagd wordt. De werkgever kan zich verzetten tegen een aanvraag die de arbeidsorganisatie en werkzaamheden van de onderneming op belangrijke wijze stoort, dan volgt overleg, en de vakbonden zullen gelijktijdig gebruik van afwezigheidsrecht voor verscheidene tot zelfde dienst behorende rechthebbenden vermijden.

PC 105
OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Cao van 111.01-02 blijft van toepassing op de ondernemingen uit de sector eerste verwerking van non-ferrometalen (met uitzondering van suppletieve procedure).

BEVOEGDHEDEN

Cao van 111.01-02 blijft van toepassing op de ondernemingen uit de sector eerste verwerking van non-ferrometalen.

FACILITEITEN

Vakbondsuren en lokaal Cao van 111.01-02 blijft van toepassing op de ondernemingen uit de sector eerste verwerking van non-ferrometalen.

Communicatie-faciliteiten De onderneming stelt werkingsfaciliteiten, zoals computer, fax en internet, ter beschikking van de leden van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging op voorwaarde dat:

- vakbonden controlerecht voor werkgever waarborgen op gebruik en misbruik;
- faciliteiten reeds aanwezig zijn in onderneming;
- rechten en verplichtingen voor gebruik zelfde zijn als voor andere gebruikers in onderneming;
- bestaande cao's van toepassing blijven, o.a. dat mededelingen via elektronische weg aan personeel gericht vooraf aan directie worden voorgelegd;
- in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak vooraf gebruiksregels worden opgesteld.

Vakbondsvorming	Vormingsrecht	Begunstigden	Duur	Loon	Aanvraag
	Het is toegelaten om deel te nemen aan informatiezittingen of cursussen en –seminaries georganiseerd door de nationale of regionale vakbond of beroepscentrales van de metaalbewerkers.	De belanghebbenden zijn, bij orde van voorrang, effectieve leden, vervolgens plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, en bij uitzondering andere personen nominatief aangeduid door de vakbonden.	De duur van de afwezigheid is vastgesteld op 2,5 dagen per effectief arbeidersmandaat in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging. De verdeling van het krediet mag per belanghebbende geen aanleiding geven tot een totale afwezigheid van 2 weken per jaar.	Er is geen loonderving voor informatiezittingen of cursussen en –seminaries die zouden samenvallen met normale werkuren. De ondernemingen zullen zelf de bezoldigingen betalen.	De vakbond moet de schriftelijke aanvraag voor afwezigheid indienen ten minste 14 dagen vooraf, met datum en duur, evenals naam van de betrokkene(n). De gelijktijdige afwezigheid van een overdreven aantal belanghebbenden per dienst, alsook te veelvuldige of langdurige afwezigheid van zelfde belanghebbende dienen te worden vermeden.

PSC 111.01-02

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Oprichting	<p>In ondernemingen met meer dan 40 arbeiders wordt een vakbondsafvaardiging opgericht.</p> <p>In ondernemingen met 20 tot 40 arbeiders moet een meerderheid van arbeiders om de oprichting vragen via suppletieve procedure indien er geen regionale overeenkomsten, gebruiken of afspraken zijn.</p> <p>De aanvraag gebeurt door 1 of meer in het PSC vertegenwoordigde vakbonden, met afschrift aan de voorzitter van het PSC.</p> <p>Binnen 30 dagen na ontvangst meldt de onderneming schriftelijk dat zij wel of niet akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging.</p> <p>Bij betwisting of stilzwijgen zal de voorzitter op basis van geheime stemming nagaan of onder de arbeiders een meerderheid voor de aanstelling van een vakbondsafvaardiging is en meldt aan de onderneming en organisaties zetelend in het PSC of er een vakbondsafvaardiging moet worden aangeduid.</p> <p>Voor de melding wordt tijdens de procedure op geen enkel moment de naam bekendgemaakt van de vakbondsafgevaardigde(n).</p>	
Personeelsdrempel	20 arbeiders	
Aantal mandaten	20 – 39 arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden
	40 – 124 arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden + 3 plaatsvervangers
	125 – 249 arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers
	250 – 499 arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers
	500 – 749 arbeiders:	6 effectieve afgevaardigden + 6 plaatsvervangers
	750 – 999 arbeiders:	7 effectieve afgevaardigden + 7 plaatsvervangers
	1000 – 1249 arbeiders:	8 effectieve afgevaardigden + 8 plaatsvervangers
	1250 – 1499 arbeiders:	9 effectieve afgevaardigden + 9 plaatsvervangers
	Meer dan 1500 arbeiders:	1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 500 arbeiders
	<p>Afwijkingen zijn mogelijk op ondernemingsvlak (hoogstens 20 % meer) en afwijkingen op gewestelijk, plaatselijk en ondernemingsvlak blijven bestaan.</p> <p>De afgevaardigden duiden in eigen rangen een afvaardigingshoofd aan en elke vakbond met meer dan 25 % van de stemmen of mandaten mag, naast het afvaardigingshoofd, ook de fractieleider aanstellen.</p>	
Bepaling aantal arbeiders	Op grond van een aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders.	
Wijze van aanstelling	<p>De afgevaardigden worden aangesteld of verkozen, de beslissing wordt genomen door de gewestelijke paritaire sectie of voor elk geval afzonderlijk.</p> <p>Bij een verkiezing worden de verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten geregeld overeenkomstig de procedure van de sociale verkiezingen, tenzij afwijking door een paritaire sectie.</p> <p>De kiezers zijn alle arbeiders die op het ogenblik van de verkiezingen 3 maanden zonder onderbreking in de onderneming aanwezig zijn.</p>	
Hernieuwing	Bij een verkiezing gebeurt de hernieuwing naar aanleiding van sociale verkiezingen (mits overeenstemming in paritaire sectie); bij een aanstelling beschikken de vakbonden over 6 maanden om de aanstelling te doen.	

BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Specifieke bepalingen voor mededelingen aan het personeel, individuele klachten, ontvangst door de werkgever en een beroep op vrijgestelden.
------------------------------	--

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar.
Voorwaarden	<p>Ten minste 18 jaar en niet pensioengerechtigd, en ten minste 1 jaar werkelijk in de onderneming hebben gewerkt, en aangesloten bij 1 van de vertegenwoordigde vakbonden en erdoor zijn voorgesteld.</p> <p>De voorwaarden moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen of aanstelling en de kandidaat mag niet op meer dan 1 lijst worden voorgedragen.</p>
Einde	<p>Het mandaat loopt ten einde wanneer de afgevaardigde niet meer voldoet aan de voorwaarden en in elk geval op aanvraag van de vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen.</p> <p>Indien het mandaat om gelijk welke reden einde neemt, heeft de vakbond het recht om een persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.</p>
Vervanging	Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van en in verhouding tot de afwezigheid of het gerechtvaardigd belet van de effectieve afgevaardigden en mits het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger daarvan op hoogte wordt gebracht.
Discriminatieverbod	Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot benadeling of bijzondere voordelen. Afgevaardigden hebben recht op normale promoties en bevorderingen van categorie waartoe zij behoren.
Ontslagbescherming kandidaten	Geen bepalingen.

PSC 111.01-02

Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervaardigden	Effectieve en plaatsvervangende leden van vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat. De procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende redenen en onmiddellijke melding bij dringende redenen.
Forfaitaire vergoeding	In ondernemingen met minder dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan een bruto jaarlijkse bezoldiging van 1 jaar. In ondernemingen met meer dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan een bruto jaarlijkse bezoldiging van 2 jaar wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar anciënniteit heeft; 3 jaar wanneer afgevaardigde tussen 10 jaar en 20 jaar anciënniteit heeft; 4 jaar wanneer hij 20 jaar anciënniteit of meer heeft.
Geen hernieuwing	Geen bepalingen.

FACILITEITEN

Vakbondsuren	De vakbondsafvaardiging in haar geheel beschikt voor het volbrengen van haar opdracht over de nodige tijd die van de werkuren wordt afgetrokken, en ten hoogste over in deze tabel vermelde aantal uren:																																																																																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Arbeiderspersoneel</th> <th>Aantal afgevaardigden</th> <th>Uren per maand</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>20 tot 40 arbeiders</td><td>2 afgevaardigden</td><td>10 uur per maand</td></tr> <tr><td>40 tot 74 arbeiders</td><td>3 afgevaardigden</td><td>20 uur per maand</td></tr> <tr><td>75 tot 124 arbeiders</td><td>3 afgevaardigden</td><td>30 uur per maand</td></tr> <tr><td>125 tot 249 arbeiders</td><td>4 afgevaardigden</td><td>60 uur per maand</td></tr> <tr><td>250 tot 499 arbeiders</td><td>5 afgevaardigden</td><td>100 uur per maand</td></tr> <tr><td>500 tot 749 arbeiders</td><td>6 afgevaardigden</td><td>140 uur per maand</td></tr> <tr><td>750 tot 999 arbeiders</td><td>7 afgevaardigden</td><td>200 uur per maand</td></tr> <tr><td>1000 tot 1249 arbeiders</td><td>8 afgevaardigden</td><td>260 uur per maand</td></tr> <tr><td>1250 tot 1499 arbeiders</td><td>9 afgevaardigden</td><td>340 uur per maand</td></tr> <tr><td>1500 tot 1999 arbeiders</td><td>10 afgevaardigden</td><td>400 uur per maand</td></tr> <tr><td>2000 tot 2499 arbeiders</td><td>11 afgevaardigden</td><td>475 uur per maand</td></tr> <tr><td>2500 tot 2999 arbeiders</td><td>12 afgevaardigden</td><td>540 uur per maand</td></tr> <tr><td>3000 tot 3499 arbeiders</td><td>13 afgevaardigden</td><td>610 uur per maand</td></tr> <tr><td>3500 tot 3999 arbeiders</td><td>14 afgevaardigden</td><td>675 uur per maand</td></tr> <tr><td>4000 tot 4499 arbeiders</td><td>15 afgevaardigden</td><td>740 uur per maand</td></tr> <tr><td>4500 tot 4999 arbeiders</td><td>16 afgevaardigden</td><td>810 uur per maand</td></tr> <tr><td>5000 tot 5499 arbeiders</td><td>17 afgevaardigden</td><td>880 uur per maand</td></tr> <tr><td>5500 tot 5999 arbeiders</td><td>18 afgevaardigden</td><td>950 uur per maand</td></tr> <tr><td>6000 tot 6499 arbeiders</td><td>19 afgevaardigden</td><td>1.020 uur per maand</td></tr> <tr><td>6500 tot 6999 arbeiders</td><td>20 afgevaardigden</td><td>1.090 uur per maand</td></tr> <tr><td>7000 tot 7499 arbeiders</td><td>21 afgevaardigden</td><td>1.160 uur per maand</td></tr> <tr><td>7500 tot 7999 arbeiders</td><td>22 afgevaardigden</td><td>1.260 uur per maand</td></tr> <tr><td>8000 tot 8499 arbeiders</td><td>23 afgevaardigden</td><td>1.360 uur per maand</td></tr> <tr><td>8500 tot 8999 arbeiders</td><td>24 afgevaardigden</td><td>1.460 uur per maand</td></tr> <tr><td>9000 tot 9499 arbeiders</td><td>25 afgevaardigden</td><td>1.560 uur per maand</td></tr> <tr><td>9500 tot 9999 arbeiders</td><td>26 afgevaardigden</td><td>1.660 uur per maand</td></tr> <tr><td>10000 tot 10.499 arbeiders</td><td>27 afgevaardigden</td><td>1.760 uur per maand</td></tr> <tr><td>10.500 tot 10.990 arbeiders</td><td>28 afgevaardigden</td><td>1.860 uur per maand</td></tr> <tr><td>11.000 tot 11.499 arbeiders</td><td>29 afgevaardigden</td><td>1.960 uur per maand</td></tr> <tr><td>11.500 tot 11.999 arbeiders</td><td>30 afgevaardigden</td><td>2.060 uur per maand</td></tr> </tbody> </table>	Arbeiderspersoneel	Aantal afgevaardigden	Uren per maand	20 tot 40 arbeiders	2 afgevaardigden	10 uur per maand	40 tot 74 arbeiders	3 afgevaardigden	20 uur per maand	75 tot 124 arbeiders	3 afgevaardigden	30 uur per maand	125 tot 249 arbeiders	4 afgevaardigden	60 uur per maand	250 tot 499 arbeiders	5 afgevaardigden	100 uur per maand	500 tot 749 arbeiders	6 afgevaardigden	140 uur per maand	750 tot 999 arbeiders	7 afgevaardigden	200 uur per maand	1000 tot 1249 arbeiders	8 afgevaardigden	260 uur per maand	1250 tot 1499 arbeiders	9 afgevaardigden	340 uur per maand	1500 tot 1999 arbeiders	10 afgevaardigden	400 uur per maand	2000 tot 2499 arbeiders	11 afgevaardigden	475 uur per maand	2500 tot 2999 arbeiders	12 afgevaardigden	540 uur per maand	3000 tot 3499 arbeiders	13 afgevaardigden	610 uur per maand	3500 tot 3999 arbeiders	14 afgevaardigden	675 uur per maand	4000 tot 4499 arbeiders	15 afgevaardigden	740 uur per maand	4500 tot 4999 arbeiders	16 afgevaardigden	810 uur per maand	5000 tot 5499 arbeiders	17 afgevaardigden	880 uur per maand	5500 tot 5999 arbeiders	18 afgevaardigden	950 uur per maand	6000 tot 6499 arbeiders	19 afgevaardigden	1.020 uur per maand	6500 tot 6999 arbeiders	20 afgevaardigden	1.090 uur per maand	7000 tot 7499 arbeiders	21 afgevaardigden	1.160 uur per maand	7500 tot 7999 arbeiders	22 afgevaardigden	1.260 uur per maand	8000 tot 8499 arbeiders	23 afgevaardigden	1.360 uur per maand	8500 tot 8999 arbeiders	24 afgevaardigden	1.460 uur per maand	9000 tot 9499 arbeiders	25 afgevaardigden	1.560 uur per maand	9500 tot 9999 arbeiders	26 afgevaardigden	1.660 uur per maand	10000 tot 10.499 arbeiders	27 afgevaardigden	1.760 uur per maand	10.500 tot 10.990 arbeiders	28 afgevaardigden	1.860 uur per maand	11.000 tot 11.499 arbeiders	29 afgevaardigden	1.960 uur per maand	11.500 tot 11.999 arbeiders	30 afgevaardigden	2.060 uur per maand
Arbeiderspersoneel	Aantal afgevaardigden	Uren per maand																																																																																												
20 tot 40 arbeiders	2 afgevaardigden	10 uur per maand																																																																																												
40 tot 74 arbeiders	3 afgevaardigden	20 uur per maand																																																																																												
75 tot 124 arbeiders	3 afgevaardigden	30 uur per maand																																																																																												
125 tot 249 arbeiders	4 afgevaardigden	60 uur per maand																																																																																												
250 tot 499 arbeiders	5 afgevaardigden	100 uur per maand																																																																																												
500 tot 749 arbeiders	6 afgevaardigden	140 uur per maand																																																																																												
750 tot 999 arbeiders	7 afgevaardigden	200 uur per maand																																																																																												
1000 tot 1249 arbeiders	8 afgevaardigden	260 uur per maand																																																																																												
1250 tot 1499 arbeiders	9 afgevaardigden	340 uur per maand																																																																																												
1500 tot 1999 arbeiders	10 afgevaardigden	400 uur per maand																																																																																												
2000 tot 2499 arbeiders	11 afgevaardigden	475 uur per maand																																																																																												
2500 tot 2999 arbeiders	12 afgevaardigden	540 uur per maand																																																																																												
3000 tot 3499 arbeiders	13 afgevaardigden	610 uur per maand																																																																																												
3500 tot 3999 arbeiders	14 afgevaardigden	675 uur per maand																																																																																												
4000 tot 4499 arbeiders	15 afgevaardigden	740 uur per maand																																																																																												
4500 tot 4999 arbeiders	16 afgevaardigden	810 uur per maand																																																																																												
5000 tot 5499 arbeiders	17 afgevaardigden	880 uur per maand																																																																																												
5500 tot 5999 arbeiders	18 afgevaardigden	950 uur per maand																																																																																												
6000 tot 6499 arbeiders	19 afgevaardigden	1.020 uur per maand																																																																																												
6500 tot 6999 arbeiders	20 afgevaardigden	1.090 uur per maand																																																																																												
7000 tot 7499 arbeiders	21 afgevaardigden	1.160 uur per maand																																																																																												
7500 tot 7999 arbeiders	22 afgevaardigden	1.260 uur per maand																																																																																												
8000 tot 8499 arbeiders	23 afgevaardigden	1.360 uur per maand																																																																																												
8500 tot 8999 arbeiders	24 afgevaardigden	1.460 uur per maand																																																																																												
9000 tot 9499 arbeiders	25 afgevaardigden	1.560 uur per maand																																																																																												
9500 tot 9999 arbeiders	26 afgevaardigden	1.660 uur per maand																																																																																												
10000 tot 10.499 arbeiders	27 afgevaardigden	1.760 uur per maand																																																																																												
10.500 tot 10.990 arbeiders	28 afgevaardigden	1.860 uur per maand																																																																																												
11.000 tot 11.499 arbeiders	29 afgevaardigden	1.960 uur per maand																																																																																												
11.500 tot 11.999 arbeiders	30 afgevaardigden	2.060 uur per maand																																																																																												
	<p>Gunstigere beschikkingen uit gewestelijke, plaatselijke of ondernemingsovereenkomsten blijven behouden. Een plaatsvervangend afgevaardigde bekomt het krediet slechts als hij de effectief afgevaardigde vervangt. Het totale urenkrediet wordt in gemeenschappelijk overleg in de onderneming verdeeld, onder andere op basis van het aantal mandaten dat aan de vakbond is toegewezen. De uren worden bezoldigd tegen een normaal gemiddeld loon.</p>																																																																																													
Lokaal	De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden om hen toe te laten hun opdracht degelijk te vervullen; de beschikking zal occasioneel of bestendig zijn, rekening houdend met de aan de onderneming eigen mogelijkheden.																																																																																													
Communicatie-faciliteiten	Geen bepalingen.																																																																																													

**PSC 111.01-02**

Vakbondsvorming	Vormingsrecht	Begunstigden	Duur	Loon	Aanvraag
	Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminars door hun nationale of regionale vakbond of beroepscentrale, hun regionale afdelingen inbegrepen, georganiseerd en gericht op vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen kader van hun taak als vertegenwoordiger.	De begunstigden zijn vaste, verkozen of aangewezen leden van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, maar in uitzonderlijke en met de werkgever overlegde omstandigheden is er vervanging door andere syndicale verantwoordelijken.	De duur van afwezigheid is vastgesteld op 10 dagen per vast mandaat per periode van 4 jaar. Het totaal aantal dagen verdeeld onder de vakbonden naar rata van het aantal mandaten verkregen in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging.	Er is geen loonderving voor cursussen of seminars georganiseerd op tijdstippen samenvallend met normale werkuren. Het normaal loon wordt berekend overeenkomstig de feestdagenwetgeving. Het Sociaal Fonds betaalt de werkgevers terug.	De vakbond dient de schriftelijke aanvraag voor afwezigheid ten minste 3 weken vooraf in. De aanvraag moet bevatten: <ul style="list-style-type: none">• naamlijst en duur afwezigheid;• datum en duur van cursussen;• thema en leerstof. Teneinde te voorkomen dat een gelijktijdige afwezigheid de werkorganisatie zou verstoren, leggen de werkgever en de vakbondsafvaardiging per geval een maximumaantal afwezigen vast.

Opgelet!

In de sector metaal- en machinebouw bestaan ook regionale regelingen.

PSC 111.03

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Oprichting	<p>In ondernemingen met meer dan 40 arbeiders wordt een vakbondsafvaardiging opgericht.</p> <p>In ondernemingen met 10 tot 40 arbeiders moet een meerderheid van de arbeiders om een oprichting vragen.</p> <p>De aanvraag gebeurt door 1 of meer in het PSC vertegenwoordigde vakbonden, met afschrift aan de voorzitter van het PSC.</p> <p>Binnen 30 dagen na ontvangst meldt de onderneming schriftelijk dat zij wel of niet akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging.</p> <p>Bij betwisting of stilzwijgen zal de voorzitter op basis van een geheime stemming nagaan of onder de arbeiders een meerderheid voor de aanstelling van een vakbondsafvaardiging is en meldt de aan onderneming en organisaties zetelend in het PSC of er een vakbondsafvaardiging moet worden aangeduid.</p> <p>Voor de melding wordt tijdens de procedure op geen enkel moment de naam bekendgemaakt van de vakbondsafgevaardigde(n).</p>	
Personeelsdrempel	10 arbeiders	
Aantal mandaten	10 – 39 arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden + 2 plaatsvervangers
	40 – 124 arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden + 3 plaatsvervangers
	125 – 249 arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers
	250 – 499 arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers
	500 – 749 arbeiders:	6 effectieve afgevaardigden + 6 plaatsvervangers
	Meer dan 750 arbeiders:	1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 250 arbeiders
Bepaling aantal arbeiders	<p>Met een gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling tussen 10 en 40 wordt bedoeld, gemiddeld aantal arbeiders op dezelfde manier berekend als voor de sociale verkiezingen, te weten het aantal arbeiders dat gedurende 4 trimesters voor het trimester van de aanvraag ingeschreven was in het personeelsregister van de onderneming.</p>	
Wijze van aanstelling	<p>Afgevaardigden worden aangesteld of verkozen: debeslissing wordt genomen door de gewestelijke paritaire sectie of voor elk geval afzonderlijk.</p> <p>Bij een verkiezing worden de verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten geregeld overeenkomstig de procedure van de sociale verkiezingen, tenzij afwijking door de paritaire sectie.</p> <p>De kiezers zijn alle arbeiders die op het ogenblik van de verkiezingen 3 maanden zonder onderbreking in de onderneming aanwezig zijn.</p>	
Hernieuwing	<p>Bij een verkiezing gebeurt de hernieuwing naar aanleiding van de sociale verkiezingen (mits overeenstemming in de paritaire sectie); bij een aanstelling beschikken de vakbonden over 6 maanden om de aanstelling te doen.</p>	

BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Specifieke bepalingen voor mededelingen aan personeel, individuele klachten, ontvangst door werkgever en een beroep op vrijgestelden.
------------------------------	---

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar
Voorwaarden	<p>Ten minste 18 jaar en niet pensioengerechtigd, en ten minste 1 jaar werkelijk in de onderneming hebben gewerkt, en aangesloten bij 1 van de vertegenwoordigde vakbonden en erdoor zijn voorgedragen.</p> <p>De voorwaarden moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen of de aanstelling en de kandidaat mag niet op meer dan 1 lijst worden voorgedragen.</p>
Einde	<p>Het mandaat loopt ten einde wanneer de afgevaardigde niet meer voldoet aan de voorwaarden en in elk geval op aanvraag van de vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen.</p> <p>Indien het mandaat om gelijk welke reden einde neemt, heeft de vakbond het recht om een persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.</p>
Vervanging	<p>Plaatsvervangende afgevaardigden vervullen de taken van effectieve afgevaardigden, zo het nodig blijkt en naargelang het aantal en de inrichting van de werven.</p> <p>Plaatsvervangende leden zijn geroepen om te zetelen ter vervanging van een overleden, uittredend of verhinderd lid of een lid dat niet meer aan de voorwaarden voor verkiesbaarheid voldoet.</p>
Discriminatieverbod	<p>Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot benadeling of bijzondere voordelen.</p> <p>Afgevaardigden hebben recht op normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.</p>
Ontslagbescherming kandidaten	Geen bepalingen
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers	<p>Effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat.</p> <p>De procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende reden en onmiddellijke melding bij dringende reden.</p>
Forfaitaire vergoeding	<p>In ondernemingen met minder dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan een bruto jaarlijkse bezoldiging van 1 jaar.</p> <p>In ondernemingen met meer dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan een bruto jaarlijkse bezoldiging van 2 jaar wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar anciënniteit heeft; 3 jaar wanneer afgevaardigde tussen 10 jaar en 20 jaar anciënniteit heeft; 4 jaar wanneer hij 20 jaar anciënniteit of meer heeft.</p>
Geen hernieuwing	Geen bepalingen

PSC 111.03
FACILITEITEN

Vakbondsuren		De vakbondsafvaardiging in haar geheel beschikt voor het volbrengen van haar opdracht over de nodige tijd die van de werkuren wordt afgetrokken, en ten hoogste over het in deze tabel vermelde aantal uren.			
	Arbeiderspersoneel	Aantal afgevaardigden	Uren per maand		
	20 tot 40 arbeiders	2 afgevaardigden	10 uur per maand		
	40 tot 74 arbeiders	3 afgevaardigden	20 uur per maand		
	75 tot 124 arbeiders	3 afgevaardigden	30 uur per maand		
	125 tot 249 arbeiders	4 afgevaardigden	60 uur per maand		
	250 tot 499 arbeiders	5 afgevaardigden	100 uur per maand		
	500 tot 749 arbeiders	6 afgevaardigden	140 uur per maand		
		<p>Gunstigere beschikkingen uit gewestelijke, plaatselijke of ondernemingsovereenkomsten blijven behouden.</p> <p>De plaatsvervangend afgevaardigde bekommt het krediet slechts als hij de effectief afgevaardigde vervangt.</p> <p>Het totale urenkrediet wordt in gemeenschappelijk overleg in de onderneming verdeeld, onder andere op basis van het aantal mandaten dat aan de vakbond is toegewezen.</p> <p>Uren worden bezoldigd tegen een normaal gemiddeld loon.</p> <p>Het is aanbevolen om een lokaal en werkingsfaciliteiten ter beschikking te stellen.</p>			
Lokaal		Aanbeveling om lokaal en werkingsfaciliteiten ter beschikking te stellen.			
Communicatie-faciliteiten		Het is aanbevolen om communicatiemiddelen ter beschikking te stellen, onder meer ook GSM, computer met internetverbinding ...			
Vakbondsvorming	Vormingsrecht	Begunstigden	Duur	Loon	Aanvraag
	Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminars door hun nationale of regionale vakbond of beroepscentrale, hun regionale afdelingen inbegrepen, georganiseerd en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen kader van hun taak als vertegenwoordiger.	Begunstigden zijn werkende, verkozen of aangewezen leden van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, maar in uitzonderlijke en met de werkgever overlegde omstandigheden is de vervanging door andere vakbondsverantwoordelijken.	De duur van de afwezigheid is vastgesteld op 10 dagen per effectief mandaat per periode van 4 jaar. Het totaal aantal dagen wordt verdeeld onder de vakbonden naar rata van het aantal mandaten verkregen in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging.	Er is geen loonderving voor cursussen of seminars georganiseerd op tijdstippen samenvallend met normale werkuren. Het normaal loon wordt berekend overeenkomstig de feestdagenwetgeving. Het Sociaal Fonds betaalt de werkgevers terug.	De vakbond moet de schriftelijke aanvraag voor afwezigheid ten minste 3 weken vooraf indienen. De aanvraag moet bevatten: <ul style="list-style-type: none"> • naamlijst en duur afwezigheid; • datum en duur van cursussen; • thema en leerstof. Teneinde te voorkomen dat een gelijktijdige afwezigheid de werkorganisatie zou verstoren, leggen de werkgever en de vakbondsafvaardiging per geval maximum-aantal afwezigen vast.

PC 112

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Oprichting	Op schriftelijk verzoek van 1 of meerdere vakbonden. Indien in de onderneming geen sociale verkiezingen worden gehouden of er zijn minder dan 50 arbeiders, dan moet 25 % van de arbeiders om de oprichting verzoeken via een aangetekende brief aan de voorzitter van het PC waarin ze vermeldt dat ze aan de voorwaarden voldoet voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging. Binnen de termijn van 30 dagen begeeft de voorzitter zich naar de onderneming, ontmoet de werkgever en organiseert een stemming om vast te stellen of 25 % van de arbeiders de aanvraag ondersteunt. Als de aanvraag geldig blijkt, zal de voorzitter de vakbonden het aantal mandaten meedelen en hen uitnodigen om de representativiteit aan te tonen en om de kandidaat-afgevaardigden mee te delen binnen de 15 dagen, en de officiële benoeming erkennen in een aangetekend schrijven aan de werkgever en de leden van het PC.										
Personeelsdrempel	15 arbeiders										
Aantal mandaten	<table border="1"> <tr> <td>15 – 30 arbeiders:</td> <td>2 effectieve afgevaardigden</td> </tr> <tr> <td>31 – 50 arbeiders:</td> <td>3 effectieve afgevaardigden</td> </tr> <tr> <td>51 – 150 arbeiders:</td> <td>4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers</td> </tr> <tr> <td>151 – 200 arbeiders:</td> <td>5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers</td> </tr> <tr> <td>Meer dan 200 arbeiders:</td> <td>1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders</td> </tr> </table>	15 – 30 arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden	31 – 50 arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden	51 – 150 arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers	151 – 200 arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers	Meer dan 200 arbeiders:	1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders
15 – 30 arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden										
31 – 50 arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden										
51 – 150 arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers										
151 – 200 arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers										
Meer dan 200 arbeiders:	1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders										
Bepaling aantal arbeiders	Het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt bepaald op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin om oprichting wordt verzocht. Uitzondering: bij hernieuwing wordt het aantal beschikbare mandaten bepaald op basis van het aantal arbeiders ingeschreven op 1 januari van het jaar waarin er verkiezingen kunnen worden georganiseerd.										
Wijze van aanstelling	De aanstelling gebeurt door de in het paritair comité vertegenwoordigde vakbonden, hetzij op grond van het aantal aangesloten, hetzij op grond van de resultaten van de verkiezingen voor de OR en/of het CPBW. Onderlinge regionale afspraken tussen vakbonden blijven onverminderd van toepassing. Vakbonden kunnen overeenkomen dat in de ondernemingen waar verkiezingen worden georganiseerd voor het CPBW, afgevaardigden worden verkozen. Arbeiders kunnen dan stemmen als ze ten minste 16 jaar zijn en 3 maanden tewerkgesteld in de onderneming.										
Hernieuwing	Mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de sociale verkiezingen. Vakbonden beschikken na de verkiezingen over 6 maanden om tot een hernieuwing over te gaan.										

BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Bevoegdheden zoals cao nr. 5
------------------------------	------------------------------

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar
Voorwaarden	Aangesloten zijn bij een vakbond, 18 jaar zijn op ogenblik van aanstelling en ten minste 6 maanden in onderneming tewerkgesteld zijn.
Einde	In ieder geval op schriftelijk verzoek van vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen. Indien het mandaat om gelijk welke reden einde neemt, heeft de vakbond het recht om een persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.
Vervanging	Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.
Discriminatieverbod	Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel. Afgevaardigden hebben het recht op normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.
Ontslagbescherming kandidaten	Kandidaat-afgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen inherent aan hun kandidatuur. De bescherming vangt aan op de datum van het versturen van het schrijven aan de voorzitter van het PC en eindigt bij de officiële aanduiding door de voorzitter van het PC. Gedurende een periode van zes maanden na de sociale verkiezingen waarin kan worden overgaan tot de hernieuwing van de vakbondsafvaardiging, genieten kandidaat-vakbondsafgevaardigden bescherming.
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers	Effectieve en plaatsvervangende leden van vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan uitoefening van hun mandaat. Procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende redenen en onmiddellijke melding bij dringende redenen.
Forfitaire vergoeding	Forfitaire vergoeding zoals in cao nr. 5: bruto bezoldiging van 1 jaar.
Geen hernieuwing	In ondernemingen waar de ondernemingsraad, het CPBW en/of de vakbondsafvaardiging niet moeten worden hernieuwd door een daling van het aantal werknemers, kunnen de afgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het PC dat is samengeroepen op initiatief van de voorzitter zich binnen 30 dagen na de kennisgeving heeft uitgesproken over het ontslag, tenzij bij ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met kennelijk onredelijk ontslag en de werkgever is dan aan de afgevaardigde een schadevergoeding van 17 weken loon verschuldigd.

PC 112
FACILITEITEN

Vakbondsuren	Leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende het normale werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om vakbondsactiviteiten collectief of individueel uit te oefenen. De voor vakbondsopdracht nodige uren worden in gemeenschappelijk overleg op vlak van onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. De uren worden bezoldigd op grond van een normaal gemiddeld loon.				
Lokaal	De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden om hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.				
Communicatie-faciliteiten	De onderneming stelt werkingsfaciliteiten zoals bijvoorbeeld computer, fax en internet ter beschikking van de leden van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging op voorwaarde dat: <ul style="list-style-type: none"> • vakbonden controlerecht voor werkgever waarborgen op gebruik en misbruik; • faciliteiten reeds aanwezig zijn in onderneming; • rechten en verplichtingen voor gebruik zelfde zijn als voor andere gebruikers in onderneming; • bestaande cao's van toepassing blijven, o.a. dat mededelingen via elektronische weg aan personeel gericht vooraf aan directie worden voorgelegd; • in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak vooraf gebruiksregels worden opgesteld. 				
Vakbondsvorming	Vormingsrecht	Begunstigden	Duur	Loon	Aanvraag
	Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminars door hun nationale of regionale vakbond of beroepscentrale, hun regionale afdelingen inbegrepen, georganiseerd en gericht op vervolmaking van hun economische, sociale, technische en vakbondskennis binnen kader van hun taak als vertegenwoordiger.	De begunstigden zijn effectieve of plaatsvervangende leden, verkozen of aangewezen, van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, maar in uitzonderlijke en met de werkgever overlegde omstandigheden is vervanging door andere vakbondsverantwoordelijken mogelijk.	De duur van de afwezigheid is vastgesteld op 12 dagen per vast mandaat per periode van 4 jaar; plaatsvervangende mandaten worden niet meegeteld. Het totaal aantal dagen wordt verdeeld onder vakbonden naar rata van van het aantal mandaten verkregen in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging.	Er is geen loonderving voor cursussen of seminars georganiseerd op tijdstippen samenvallend met de normale werkuren. Normaal loon wordt berekend overeenkomstig de feestdagenwetgeving. Het Sociaal Fonds betaalt de werkgevers terug.	De vakbond moet de schriftelijke aanvraag voor afwezigheid ten minste 2 weken vooraf indienen. De aanvraag moet bevatten: <ul style="list-style-type: none"> • de naamlijst en de duur van de afwezigheid; • de datum en de duur van de cursussen; • het thema en de leerstof. Teneinde te voorkomen dat een gelijktijdige afwezigheid de werkorganisatie zou verstoren, leggen werkgever en vakbondsafvaardiging per geval een maximaal aantal afwezigen vast.

REPRESENTATIEVE FUNCTIE

Rol vakbondssecretaris	De representatieve functie wordt erkend in ondernemingen met minder dan 15 werknemers. De regionaal verantwoordelijke, vermeld in de officiële zakagenda van vakbond, kan contact opnemen met de werkgever die zich kan laten bijstaan door zijn werkgeversorganisatie.
Recht op bijstand	Het wordt aanbevolen aan de werkgever om, bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf de leeftijd van 55 jaar, vooraf de betrokken arbeider erop te wijzen dat hij zich gedurende de procedure kan laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

PSC 142.01

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Oprichting	Op schriftelijk verzoek van 1 of meerdere in PSC vertegenwoordigde vakbonden.
Personeelsdrempel	40 arbeiders Voor ondernemingen met minder dan 40 arbeiders is oprichting van vakbondsafvaardiging facultatief, maar vallen vakbondsafvaardigingen die reeds bestaan of gebeurlijk worden opgericht onder het statuut.
Aantal mandaten	40 – 50 arbeiders: 2 tot 3 effectieve afgevaardigden 51 – 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers 151 – 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers Meer dan 200 arbeiders: 1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders
Bepaling aantal arbeiders	Het aantal wordt bepaald op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders.
Wijze van aanstelling	De aanstelling gebeurt door de in het paritair comité vertegenwoordigde vakbonden, hetzij op grond van het aantal aangeslotenen (voor ondernemingen zonder sociale verkiezingen), hetzij op grond van de resultaten van de verkiezingen voor OR en/of CPBW (afhankelijk van het bestaan van 1 of van allebei deze organen). Onderlinge regionale afspraken blijven onverminderd van toepassing. Vakbonden kunnen overeenkomen dat in ondernemingen waar verkiezingen worden georganiseerd voor het CPBW, afgevaardigden worden verkozen. Arbeiders kunnen dan stemmen als ze ten minste 16 jaar zijn en 3 maanden tewerkgesteld in de onderneming.
Hernieuwing	Mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de sociale verkiezingen. Vakbonden beschikken na de verkiezingen over 6 maanden om tot een hernieuwing over te gaan.

BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Bevoegdheden zoals cao nr. 5
------------------------------	------------------------------

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar
Voorwaarden	Aangesloten zijn bij een vakbond, 18 jaar zijn op ogenblik van aanstelling en ten minste 6 maanden in onderneming tewerkgesteld zijn.
Einde	In ieder geval op schriftelijk verzoek van de vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen. Indien het mandaat om gelijk welke reden einde neemt, heeft de vakbond het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.
Vervanging	Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.
Discriminatieverbod	Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel. Afgevaardigden hebben recht op normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.
Ontslagbescherming kandidaten	Gedurende een periode van zes maanden na de sociale verkiezingen waarin kan worden overgaan tot de hernieuwing van vakbondsafvaardiging, genieten kandidaat-vakbondsafgevaardigden bescherming.
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers	Effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat. Procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende redenen en onmiddellijke melding bij dringende redenen.
Forfaitaire vergoeding	Forfaitaire vergoeding zoals in cao nr. 5: bruto bezoldiging van 1 jaar.
Geen hernieuwing	Geen bepalingen

PSC 142.01
FACILITEITEN

Vakbondsuren	Leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende hun normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om vakbondsactiviteiten collectief of individueel uit te oefenen. De voor een vakbondsopdracht nodige uren worden in gemeenschappelijk overleg op vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. De uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon.				
Lokaal	De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden om hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.				
Communicatie-faciliteiten	De onderneming stelt werkingsfaciliteiten, zoals computer, fax, internet en e-mail, ter beschikking van leden de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging op voorwaarde dat: <ul style="list-style-type: none"> • vakbonden controlerecht voor werkgever waarborgen op gebruik en misbruik; • faciliteiten reeds aanwezig zijn in onderneming; • rechten en verplichtingen voor gebruik zelfde zijn als voor andere gebruikers in onderneming; • bestaande cao's van toepassing blijven, o.a. dat mededelingen via elektronische weg aan personeel gericht vooraf aan directie worden voorgelegd; • in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak vooraf gebruiksregels worden opgesteld. 				
Vakbondsvorming	Vormingsrecht Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminaries door hun nationale of regionale vakbond of beroepscentrale, hun regionale afdelingen inbegrepen, georganiseerd en gericht op vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen kader van hun taak als vertegenwoordiger.	Begunstigden De begunstigden zijn effectieve verkozen of aangewezen leden van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, maar in uitzonderlijke en met de werkgever overlegde omstandigheden is vervanging door andere vakbondsverantwoordelijken mogelijk.	Duur De duur afwezigheid is vastgesteld op 10 dagen per effectieve mandaatperiode. Het totaal aantal dagen wordt verdeeld onder de vakbonden naar rata van het aantal mandaten verkregen in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging.	Loon Er is geen loonderving voor cursussen of seminaries georganiseerd op tijdstippen samenvallend met normale werkuren. Het normaal loon wordt berekend overeenkomstig de feestdagenwetgeving. Het Sociaal Fonds betaalt de werkgevers terug.	Aanvraag De vakbond moet de schriftelijke aanvraag voor afwezigheid ten minste 3 weken vooraf indienen. De aanvraag moet bevatten: <ul style="list-style-type: none"> • de naamlijst en de duur van de afwezigheid; • de datum en de duur van de cursussen; • het thema en de leerstof. 1 keer per jaar kan deze termijn worden verlaagd naar 1 week. Teneinde te voorkomen dat een gelijktijdige afwezigheid de werkorganisatie zou verstoren, leggen de werkgever en vakbondsafvaardiging per geval een maximaal aantal afwezigen vast.

REPRESENTATIEVE FUNCTIE

Rol vakbondssecretaris	De representatieve functie in de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt erkend. De regionaal verantwoordelijke, vermeld in de officiële zakagenda van de vakbond, kan contact opnemen met de werkgever die zich kan laten bijstaan door zijn werkgeversorganisatie.
Recht op bijstand	Er wordt aanbevolen aan de werkgever om, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf de leeftijd van 55 jaar, vooraf de betrokken arbeider erop te wijzen dat hij zich gedurende de procedure kan laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

PSC 149.01

OPRICHTING EN SAMENSTELLING			
Oprichting	Minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en met CPBW In ondernemingen met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en met CPBW wordt een vakbondsafvaardiging opgericht.	Minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder CPBW In ondernemingen met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder CPBW moet 50 % van de arbeiders om een oprichting verzoeken en moet 1 of meer in het PSC vertegenwoordigde vakbonden aan de voorzitter van het PSC een aangetekend schrijven richten, met vermelding van de naam van de kandidaat-afgevaardigde(n), en het bewijs binnen 30 dagen van het verzoek van 50 % van de arbeiders.	Minstens 50 arbeiders In ondernemingen met minstens 50 arbeiders wordt de vakbondsafvaardiging ingesteld op schriftelijk verzoek van 1 of meer in het PSC vertegenwoordigde vakbonden.
Personeelsdrempel	Minstens 35 werknemers waaronder 30 arbeiders. Behoud vakbondsafvaardiging bij daling onder drempel van 35 werknemers, maar nog 25 arbeiders.		
Aantal mandaten	Minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden.		
	50 tot 150 arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers	
	151 – 200 arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers	
	Meer dan 200 arbeiders:	1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders	
Bepaling aantal arbeiders	Op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders. In een onderneming met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder CPBW gebeurt de telling van het aantal arbeiders voor de oprichting volgens de modaliteiten van de sociale verkiezingen.		
Wijze van aanstelling	Minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en met CPBW Er worden 2 effectieve arbeiders aangeduid uit de lijst van beschermde arbeiders van de verkiezingen voor het CPBW.	Minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder CPBW Deze worden aangesteld door de in het paritair comité vertegenwoordigde vakbonden, hetzij op grond van het aantal aangeslotenen (voor ondernemingen zonder sociale verkiezingen), hetzij op grond van de resultaten van de verkiezingen voor OR en/of CPBW (afhankelijk van het bestaan van 1 of van allebei deze organen) en op grond van plaatselijke gebruiken tussen de vakbonden.	Minstens 50 arbeiders Deze worden aangesteld door de in het door het paritair comité vertegenwoordigde vakbonden, hetzij op grond van het aantal aangeslotenen (voor ondernemingen zonder sociale verkiezingen), hetzij op grond van de resultaten van de verkiezingen voor OR en/of CPBW (afhankelijk van het bestaan van 1 of van allebei deze organen) en op grond van plaatselijke gebruiken tussen de vakbonden. De vakbonden kunnen overeenkomen dat in ondernemingen met minstens 50 arbeiders waar verkiezingen worden georganiseerd voor CPBW, afgevaardigden worden verkozen. Arbeiders kunnen dan stemmen als ze ten minste 16 jaar zijn en 3 maanden tewerkgesteld in de onderneming.
Hernieuwing	Mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van sociale verkiezingen. Vakbonden beschikken na verkiezingen over 6 maanden om tot hernieuwing over te gaan.		

BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Bevoegdheden zoals cao nr. 5
Meldingsplicht	Een werkgever die gebruik maakt van onderaanneming zal maandelijks aan de vakbondsafvaardiging melden op welke onderaannemers een beroep werd gedaan.

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar
Voorwaarden	Aangesloten zijn bij een vakbond, 18 jaar zijn op ogenblik van aanstelling en ten minste 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn. In ondernemingen met 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder CPBW: 25 jaar zijn op het ogenblik van de aanstelling en sedert 3 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn of ten minste 5 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn, ongeacht de leeftijd.
Einde	In ieder geval op schriftelijk verzoek van de vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen. Indien het mandaat om gelijk welke reden een einde neemt, heeft de vakbond het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen voor zover deze voldoet aan de in de cao gestelde voorwaarden. In ondernemingen met 50 arbeiders mag de aanduiding in geen geval aanleiding geven tot het verhogen van het aantal beschermden waarop de vakbond recht heeft op grond van de bepalingen van de cao.

PSC 149.01

Vervanging	Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhinderd van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.
Discriminatieverbod	Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen. Afgevaardigden hebben het recht op normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.
Ontslagbescherming kandidaten	In ondernemingen met minder dan 50 arbeiders en minstens 35 werknemers waar de in het PSC vertegenwoordigde vakbond een vakbondsafvaardiging wenst op te richten, mogen kandidaat-afgevaardigden die voldoen aan de aanstellingstellingsvoorwaarden, niet worden afgedankt om redenen die inherent zijn aan hun kandidatuurstelling. De bescherming neemt aanvang op de datum van de verzending van het aangetekend schrijven aan de voorzitter van het PSC en neemt einde wanneer het bewijs is geleverd dat 50 % van de arbeiders om de oprichting verzoekt en de oprichting van de vakbondsafvaardiging ter kennis is gebracht aan de onderneming, en alleszins 30 kalenderdagen na het versturen van het aangetekend schrijven.
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervaardigden	Effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van het mandaat. Procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende reden en onmiddellijke melding bij dringende reden.
Forfaitaire vergoeding	Forfaitaire vergoeding zoals in cao nr. 5: bruto bezoldiging van 1 jaar.
Geen hernieuwing	In ondernemingen die minder dan 25 arbeiders tewerkstellen op het ogenblik van de hernieuwing, behouden de vakbondsafgevaardigden hun bescherming tot de volgende verkiezingen.

FACILITEITEN

Vakbondsuren	De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende hun normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om vakbondsactiviteiten collectief of individueel uit te oefenen. De voor een vakbondsopdracht nodige uren worden in gemeenschappelijk overleg op vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. De uren worden bezoldigd op grond van een normaal gemiddeld loon.				
Lokaal	Onderneming stelt lokaal ter beschikking van vakbondsafgevaardigden om hen toe te laten opdracht passend te vervullen.				
Communicatie-faciliteiten	Geen bepalingen				
Vakbondsvorming	Vormingsrecht Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminaries door hun nationale of regionale vakbond of beroepscentrale, hun regionale afdelingen inbegrepen, georganiseerd en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen het kader van hun taak als vertegenwoordiger.	Begunstigden Begunstigden zijn vaste, verkozen of aangewezen leden van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, maar in uitzonderlijke en met de werkgever overlegde omstandigheden is de vervanging door andere vakbondsverantwoordelijken mogelijk.	Duur De duur van de afwezigheid is vastgesteld op 12 dagen per vast mandaat per periode van 4 jaar; plaatsvervangende mandaten worden niet meegeteld. Het totaal aantal dagen wordt verdeeld onder de vakbonden naar rata van het aantal mandaten dat is verkregen in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging.	Loon Er is geen loonderving voor cursussen of seminaries georganiseerd op tijd-stippen samenvallend met de normale werkuren. Het normaal loon wordt berekend overeenkomstig de feestdagenwetgeving. Het Sociaal Fonds betaalt de werkgevers terug.	Aanvraag De vakbond doet de schriftelijke aanvraag voor een afwezigheid ten minste 2 weken vooraf. De aanvraag moet bevatten: • de naamlijst en de duur van de afwezigheid; • de datum en de duur van de cursussen; • het thema en de leerstof. Teneinde te voorkomen dat gelijktijdige afwezigheid de werkorganisatie zou verstoren, leggen de werkgever en de vakbondsafvaardiging per geval een maximumaantal afwezigen vast.

REPRESENTATIEVE FUNCTIE

Rol vakbondssecretaris	De representatieve functie wordt erkend in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging. De regionaal verantwoordelijke, vermeld in de officiële zakagenda van de vakbond, kan contact opnemen met de werkgever die zich kan laten bijstaan door zijn werkgeversorganisatie.
Recht op bijstand	Er wordt aanbevolen aan de werkgever om, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf de leeftijd van 55 jaar, vooraf de betrokken arbeider erop te wijzen dat hij zich gedurende de procedure kan laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

PSC 149.02

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Oprichting	Op schriftelijk verzoek van 1 of meerdere vakbonden. Indien in de onderneming minder dan 50 arbeiders zijn tewerkgesteld, moet 25 % van de arbeiders om de oprichting verzoeken.
Personeelsdrempel	15 arbeiders Voor de ondernemingen met minder dan 15 arbeiders zullen de vakbonden aan de voorzitter van het PSC de ondernemingen laten kennen waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt.
Aantal mandaten	15 – 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden 31 – 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden 51 – 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers Meer dan 150: 1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders
Bepaling aantal arbeiders	Het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt bepaald op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin om de oprichting wordt verzocht.
Wijze van aanstelling	De aanstelling gebeurt door de in paritair comité vertegenwoordigde vakbonden, hetzij op grond van het aantal aangeslotenen, hetzij op grond van de resultaten van de verkiezingen voor de OR en/of het CPBW. De onderlinge regionale afspraken tussen de vakbonden blijven onverminderd van toepassing. De vakbonden kunnen overeenkomen dat in de ondernemingen waar verkiezingen worden georganiseerd voor het CPBW, afgevaardigden worden verkozen.
Hernieuwing	De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de sociale verkiezingen. De vakbonden beschikken na de verkiezingen over 6 maanden om tot een hernieuwing over te gaan.

BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Bevoegdheden zoals cao nr. 5
------------------------------	------------------------------

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar
Voorwaarden	Aangesloten zijn bij een vakbond, 18 jaar zijn op ogenblik van de aanstelling en ten minste 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.
Einde	In ieder geval op schriftelijk verzoek van de vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen. Indien het mandaat om gelijk welke reden een einde neemt, heeft de vakbond het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.
Vervanging	Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.
Discriminatieverbod	Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel. Afgevaardigden hebben recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.
Ontslagbescherming kandidaten	Geen bepalingen
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers	Effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat. Procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende redenen en onmiddellijke melding bij dringende redenen.
Forfaitaire vergoeding	Forfaitaire vergoeding zoals in cao nr. 5: bruto bezoldiging van 1 jaar.
Geen hernieuwing	In ondernemingen waar de ondernemingsraad, het CPBW en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd door daling van het aantal werknemers, kunnen de afgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het PC samengeroepen op het initiatief van de voorzitter zich binnen 30 dagen na de kennisgeving heeft uitgesproken over het ontslag, tenzij bij ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met kennelijk onredelijk ontslag en de werkgever is dan aan de afgevaardigde een schadevergoeding van 17 weken loon verschuldigd.

PSC 149.02
FACILITEITEN

Vakbondsuren	De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om hun vakbondsactiviteiten collectief of individueel uit te oefenen. De voor de vakbondsopdracht nodige uren worden in gemeenschappelijk overleg op vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. De uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon.				
Lokaal	De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden om hen toe te laten om hun opdracht passend te vervullen.				
Communicatie-faciliteiten	De onderneming stelt werkingsfaciliteiten, zoals computer, fax en internet, ter beschikking van de leden van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging op voorwaarde dat: <ul style="list-style-type: none"> • vakbonden controlerecht voor werkgever waarborgen op gebruik en misbruik; • faciliteiten reeds aanwezig zijn in onderneming; • rechten en verplichtingen voor gebruik zelfde zijn als voor andere gebruikers in onderneming; • bestaande cao's van toepassing blijven, o.a. dat mededelingen via elektronische weg aan het personeel gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd; • in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak vooraf gebruiksregels worden opgesteld. 				
Vakbondsvorming	Vormingsrecht Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminaries door hun nationale of regionale vakbond of beroepscentrale, hun regionale afdelingen inbegrepen, georganiseerd en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen het kader van hun taak als vertegenwoordiger.	Begunstigden De begunstigden zijn effectieve of plaatsvervangende leden, verkozen of aangewezen, van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, maar in uitzonderlijke en met de werkgever overlegde omstandigheden is de vervanging door andere vakbondsverantwoordelijken mogelijk.	Duur De duur van de afwezigheid is vastgesteld op 12 dagen per vast mandaat per periode van 4 jaar. Het totaal aantal dagen wordt verdeeld onder de vakbonden naar rata van het aantal mandaten verkregen in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging.	Loon Er is geen loonderving voor cursussen of seminaries georganiseerd op tijdstippen samenvallend met de normale werkuren. Het normaal loon wordt berekend overeenkomstig de feestdagenwetgeving. Het Sociaal Fonds betaalt de werkgevers terug.	Aanvraag De vakbond doet de schriftelijke aanvraag afwezigheid ten minste 2 weken vooraf. De aanvraag moet bevatten: <ul style="list-style-type: none"> • de naamlijst en de duur van de afwezigheid; • de datum en de duur van de cursussen; • het thema en de leerstof. Teneinde te voorkomen dat een gelijktijdige afwezigheid de werkorganisatie zou verstoren, leggen werkgever en vakbondsafvaardiging per geval een maximaal aantal afwezigen vast. De dagen worden bij voorkeur in volledige dagen en niet aaneensluitend genomen..

REPRESENTATIEVE FUNCTIE

Rol vakbondssecretaris	De representatieve functie wordt erkend in ondernemingen met minder dan 15 werknemers. De regionaal verantwoordelijke, vermeld in de officiële zakagenda van de vakbond, kan contact opnemen met de werkgever die zich kan laten bijstaan door zijn werkgeversorganisatie.
Recht op bijstand	Er wordt aanbevolen aan de werkgever om, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf de leeftijd van 55 jaar, vooraf de betrokken arbeider erop te wijzen dat hij zich gedurende de procedure kan laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

PSC 149.03

OPRICHTING EN SAMENSTELLING	
Oprichting	Bij aangetekend schrijven door 1 of meerdere in het PSC vertegenwoordigde vakbonden.
Personeelsdrempel	10 arbeiders Voor de ondernemingen met minder dan 20 arbeiders zullen de vakbonden aan de voorzitter van het PSC de ondernemingen laten kennen waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt en moet 1/3 van arbeiders om een oprichting verzoeken.
Aantal mandaten	10 – 19 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden
	20 – 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden
	51 – 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers
	151 – 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers
	Meer dan 200 arbeiders: 1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders
Bepaling aantal arbeiders	Bij de berekening van hetaantal arbeiders worden uitzendkrachten meegeteld door het aantal dagen die arbeiders-uitzendkrachten hebben gewerkt in het kalenderjaar voorafgaand aan de oprichting van de vakbondsafvaardiging te delen door 260, met afronding naar de hogere of lagere decimaal.
Wijze van aanstelling	De aanstelling gebeurt door de in het paritair comité vertegenwoordigde vakbonden, hetzij op grond van het aantal aangesloten (voor ondernemingen zonder sociale verkiezingen), hetzij op grond van de resultaten van de verkiezingen voor de OR en/of het CPBW (afhankelijk van bestaan van 1 of van allebei deze organen). Onderlinge regionale afspraken blijven onverminderd van toepassing. De vakbonden kunnen overeenkomen dat in de ondernemingen waar verkiezingen worden georganiseerd voor het CPBW, afgevaardigden worden verkozen. Arbeiders kunnen dan stemmen als ze ten minste 16 jaar zijn en 3 maanden tewerkgesteld in de onderneming.
Hernieuwing	Mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de sociale verkiezingen. De vakbonden beschikken na de verkiezingen over 6 maanden om tot een hernieuwing over te gaan.

BEVOEGDHEDEN	
Algemene bevoegdheden	Bevoegdheden zoals cao nr. 5

STATUUT AFGEVAARDIGDEN	
Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar
Voorwaarden	Aangesloten zijn bij een vakbond, 18 jaar zijn op ogenblik van de aanstelling en ten minste 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.
Einde	In ieder geval op schriftelijk verzoek van vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen. Indien het mandaat om gelijk welke reden een einde neemt, heeft de vakbond het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.
Vervanging	Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.
Discriminatieverbod	Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel. De afgevaardigden hebben het recht hebben op normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.
Ontslagbescherming kandidaten	Gedurende een periode van zes maanden na de sociale verkiezingen waarin kan worden overgaan tot de hernieuwing van de vakbondsafvaardiging, genieten kandidaat-vakbondsafgevaardigden bescherming.
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers	Effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat. Procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende reden en onmiddellijke melding bij dringende reden.
Forfaitaire vergoeding	Forfaitaire vergoeding zoals in cao nr. 5: bruto bezoldiging van 1 jaar.
Geen hernieuwing	Geen bepalingen

PSC 149.03**FACILITEITEN**

Vakbondsuren	De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende hun normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om vakbondsactiviteiten collectief of individueel uit te oefenen. De voor de vakbondsopdracht nodige uren worden in gemeenschappelijk overleg op vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. De uren worden bezoldigd op grond van een normaal gemiddeld loon.
Lokaal	De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden om hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.
Communicatie-faciliteiten	De onderneming stelt werkingsfaciliteiten, zoals computer, fax, internet en e-mail, ter beschikking van de leden van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging op voorwaarde dat: <ul style="list-style-type: none">• vakbonden controlerecht voor werkgever waarborgen op gebruik en misbruik;• faciliteiten reeds aanwezig zijn in de onderneming;• rechten en verplichtingen voor gebruik zelfde zijn als voor andere gebruikers in de onderneming;• bestaande cao's van toepassing blijven, o.a. dat mededelingen via elektronische weg aan het personeel gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd;• in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak vooraf gebruiksregels worden opgesteld.
Vakbondsvorming	Het Sociaal Fonds betaalt de uitbetaalde lonen in kader van de vakbondsvorming aan werkgevers terug.

REPRESENTATIEVE FUNCTIE

Rol vakbondssecretaris	De representatieve functie wordt erkend in ondernemingen met minder dan 15 werknemers. De regionaal verantwoordelijke, vermeld in de officiële zakagenda van vakbond, kan contact opnemen met de werkgever die zich kan laten bijstaan door zijn werkgeversorganisatie.
Recht op bijstand	Er wordt aanbevolen aan de werkgever om, bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf de leeftijd van 55 jaar, vooraf de betrokken arbeider erop te wijzen dat hij zich gedurende de procedure kan laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

PSC 149.04

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Oprichting	Op schriftelijk verzoek van 1 of meerdere vakbonden. Indien in de onderneming geen sociale verkiezingen zijn gehouden of minder dan 50 arbeiders zijn tewerkgesteld, moet 25 % van de arbeiders om de oprichting verzoeken via een aangetekende brief aan de voorzitter van het PSC waarin ze vermeldt dat ze aan voorwaarden voldoet voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging. Binnen een termijn van 30 dagen begeeft de voorzitter zich naar de onderneming, ontmoet de werkgever en organiseert een stemming om vast te stellen of 25 % van de arbeiders de aanvraag ondersteunt. Als de aanvraag geldig blijkt, zal de voorzitter aan de vakbonden het aantal mandaten meedelen en hen uitnodigen om de representativiteit aan te tonen en de kandidaat-afgevaardigden mee te delen binnen 15 dagen en de officiële benoeming erkennen in een aangetekend schrijven aan de werkgever en de leden van het PSC.										
Personeelsdrempel	15 arbeiders										
Aantal mandaten	<table border="1"> <tr> <td>15 – 30 arbeiders:</td> <td>2 effectieve afgevaardigden</td> </tr> <tr> <td>31 – 50 arbeiders:</td> <td>3 effectieve afgevaardigden</td> </tr> <tr> <td>51 – 150 arbeiders:</td> <td>4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers</td> </tr> <tr> <td>151 – 200 arbeiders:</td> <td>5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers</td> </tr> <tr> <td>Meer dan 200 arbeiders:</td> <td>1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders</td> </tr> </table>	15 – 30 arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden	31 – 50 arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden	51 – 150 arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers	151 – 200 arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers	Meer dan 200 arbeiders:	1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders
15 – 30 arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden										
31 – 50 arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden										
51 – 150 arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangers										
151 – 200 arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangers										
Meer dan 200 arbeiders:	1 bijkomende effectieve afgevaardigde + plaatsvervanger per begonnen schijf van 50 arbeiders										
Bepaling aantal arbeiders	Het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt bepaald op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin om de oprichting wordt verzocht. Uitzondering: bij een hernieuwing wordt het aantal beschikbare mandaten bepaald op basis van het aantal arbeiders ingeschreven op 1 januari van het jaar waarin er verkiezingen kunnen worden georganiseerd.										
Wijze van aanstelling	De aanstelling gebeurt door de in het paritair comité vertegenwoordigde vakbonden, hetzij op grond van het aantal aangesloten, hetzij op grond van de resultaten van de verkiezingen voor de OR en/of het CPBW. Onderlinge regionale afspraken tussen de vakbonden blijven onverminderd van toepassing. De vakbonden kunnen overeenkomen dat in ondernemingen waar verkiezingen worden georganiseerd voor het CPBW, afgevaardigden worden verkozen. De arbeiders kunnen dan stemmen als ze ten minste 16 jaar zijn en 3 maanden tewerkgesteld in de onderneming.										
Hernieuwing	Mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de sociale verkiezingen De vakbonden beschikken na de verkiezingen over 6 maanden om tot een hernieuwing over te gaan.										

BEVOEGDHEDEN

Algemene bevoegdheden	Bevoegdheden zoals cao nr. 5
------------------------------	------------------------------

STATUUT AFGEVAARDIGDEN

Duur mandaat	4 jaar, hernieuwbaar
Voorwaarden	Aangesloten zijn bij een vakbond, 18 jaar zijn op ogenblik van aanstelling en ten minste 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.
Einde	In ieder geval op schriftelijk verzoek van de vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen. Indien het mandaat om gelijk welke reden een einde neemt, heeft de vakbond recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.
Vervanging	Plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.
Discriminatieverbod	Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel. Afgevaardigden hebben het recht hebben op normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.
Ontslagbescherming kandidaten	Kandidaat-afgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen inherent aan hun kandidatuur. De bescherming vangt aan op de datum van de verzending van het schrijven aan de voorzitter van het PC en eindigt bij de officiële aanduiding door de voorzitter van het PC. Gedurende een periode van zes maanden na de sociale verkiezingen waarin kan worden overgaan tot de hernieuwing van de vakbondsafvaardiging, genieten kandidaat-vakbondsafgevaardigden bescherming.
Ontslagbescherming effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers	Effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat. Procedure zoals in cao nr. 5: voorafgaandelijke verwittiging bij ontslag om niet-dringende redenen en onmiddellijke melding bij dringende redenen.
Forfaitaire vergoeding	Forfaitaire vergoeding zoals in cao nr. 5: bruto bezoldiging van 1 jaar.
Geen hernieuwing	In ondernemingen waar de ondernemingsraad, het CPBW en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd door de daling van het aantal werknemers, kunnen de afgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het PC samengeroepen op initiatief van de voorzitter zich binnen de 30 dagen na de kennisgeving heeft uitgesproken over het ontslag, tenzij bij ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met kennelijk onredelijk ontslag en de werkgever is dan aan de afgevaardigde een schadevergoeding van 17 weken loon verschuldigd.

PSC 149.04

FACILITEITEN					
Vakbondsuren		Leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende hun normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om vakbondsactiviteiten collectief of individueel uit te oefenen. De voor de vakbondsopdracht nodige uren worden in gemeenschappelijk overleg op vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. De uren worden bezoldigd op grond van een normaal gemiddeld loon.			
Lokaal		De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden om hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.			
Communicatie-faciliteiten		De onderneming stelt werkingsfaciliteiten, zoals computer, fax en internet, ter beschikking van de leden van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging op voorwaarde dat: <ul style="list-style-type: none"> • de vakbonden het controlerecht voor de werkgever waarborgen op gebruik en misbruik; • de faciliteiten reeds aanwezig zijn in de onderneming; • rechten en verplichtingen voor gebruik hetzelfde zijn als voor andere gebruikers in de onderneming; • bestaande cao's van toepassing blijven, o.a. dat mededelingen via elektronische weg aan het personeel gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd; • in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak vooraf gebruiksregels worden opgesteld. 			
Vakbondsvorming	Vormingsrecht	Begunstigden	Duur	Loon	Aanvraag
	Het is toegestaan om deel te nemen aan cursussen of seminaries door hun nationale of regionale vakbond of beroepscentrale, hun regionale afdelingen inbegrepen, georganiseerd en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en vakbondskennis binnen kader van hun taak als vertegenwoordiger.	De begunstigden zijn effectieve of plaatsvervangende leden, verkozen of aangewezen, van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardigingen, maar in uitzonderlijke en met werkgever overlegde omstandigheden is de vervanging door andere vakbondsverantwoordelijken mogelijk.	De duur van de afwezigheid is vastgesteld op 12 dagen per vast mandaat per periode van 4 jaar; plaatsvervangende mandaten worden niet meegeteld. Het totaal aantal dagen wordt verdeeld onder de vakbonden naar rata van het aantal mandaten verkregen in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging.	Er is geen loonderving voor cursussen of seminaries georganiseerd op tijdstippen samenvallend met de normale werkuren. Normaal loon wordt berekend overeenkomstig de feestdagenwetgeving. Het Sociaal Fonds betaalt de werkgevers terug.	De vakbond doet de schriftelijke aanvraag voor afwezigheid ten minste 2 weken vooraf. De aanvraag moet bevatten: <ul style="list-style-type: none"> • de naamlijst en de duur van de afwezigheid; • de datum en de duur van de cursussen; • het thema en de leerstof.

REPRESENTATIEVE FUNCTIE	
Rol vakbondssecretaris	De representatieve functie wordt erkend in ondernemingen met minder dan 15 werknemers. De regionaal verantwoordelijke, vermeld in de officiële zakagenda van de vakbond, kan contact opnemen met de werkgever die zich kan laten bijstaan door zijn werkgeversorganisatie.
Recht op bijstand	Er wordt aanbevolen aan de werkgever om, bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf de leeftijd van 55 jaar, vooraf de betrokken arbeider erop te wijzen dat hij zich gedurende de procedure kan laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

