

KONINKRIJK BELGIË



NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 9.

-----

Zitting van donderdag 9 maart 1972.

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

x x x

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 9 HOUDENDE ORDENING  
VAN DE IN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD GESLOTEN NATIONALE  
AKKOORDEN EN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN  
BETREFFENDE DE ONDERNEMINGSRADEN.

-----

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

Gelet op het in de Nationale Arbeidsraad gesloten Nationaal akkoord van 16 juli 1958 betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden;

Gelet op het Nationaal akkoord van 29 maart 1962 tot wijziging van voornoemd akkoord van 16 juli 1958;

Gelet op het Nationaal akkoord van 28 november 1962 tot aanvulling van voornoemd akkoord van 16 juli 1958;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 van 4 december 1970, betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming, genomen in uitvoering van punt 4 van de Economische en Sociale Conferentie van 16 maart 1970;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 30 juni 1971, betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden, genomen in uitvoering van punt 7 van het Interprofessioneel akkoord inzake sociale programmatie van 15 juni 1971;

c.a.o. nr. 9.

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers :

- het Verbond der Belgische Nijverheid;
- het Verbond der Belgische niet-industriële Ondernemingen;
- de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale middenstandsorganisaties;
- de Belgische Boerenbond;
- "La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles";
- "l'Alliance agricole belge";
- het Algemeen Christelijk Vakverbond;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

Overwegende dat het wenselijk is de verschillende hogergenoemde nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden te coördineren, inzonderheid rekening houdend met de huidige wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de collectieve overeenkomsten;

Overwegende dat artikel 30 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven in strafsancties voorziet voor de leden van de ondernemingsraden die inlichtingen, waarvan zij kennis hadden wegens de door hen in de schoot van een ondernemingsraad uitgeoefende mandaten, wederrechtelijk hebben meegegeeld of ruchtbaar gemaakt, en dat dit artikel op algemene wijze een verplichting inhoudt van discretie omtrent de inlichtingen welke deze leden in de uitoefening van hun opdracht ontvangen, zonder dat zulks evenwel de normale mededelingen tussen deze leden en hun opdrachtgevers mag belemmeren.

in de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972 onderstaande overeenkomst gesloten.

c.a.o. nr. 9.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1.

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen, welke vallen onder sectie IV van de wet van 20 september 1948 en onder haar uitvoeringsbesluiten. Deze overeenkomst heeft ten doel voornoemde wettelijke en reglementaire bepalingen te verduidelijken en aan te vullen.

HOOFDSTUK II. - OPDRACHTEN VAN DE ONDERNEMINGSRADEN.

1. TEWERKSTELLINGSPROBLEMEN IN DE ONDERNEMING.

Doelstelling en methode van verwezenlijking.

Artikel 2.

De bepalingen van de artikelen 3 tot 12 hebben ten doel de werknemers nauwer te betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gericht beleid inzake werkgelegenheid, ten einde een beter klimaat tussen werkgevers en werknemers te scheppen; deze doelstelling zal bereikt worden door een betere organisatie van het recht op inlichting en op raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd.

Voorwerp en aard van de te verstrekken inlichtingen.

Artikel 3.

De bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten verstrekt worden alvorens de beslissingen worden getroffen; hetzelfde geldt voor de raadplegingen. Zij moeten de ondernemingsraad toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen tijdens welke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren zullen kunnen formuleren.

De inlichtingen zullen, in voorkomend geval, niet los staan van de nationale en sectorale economische kontekst, aangevuld met de aspecten die eigen zijn aan de streek of aan de groep waartoe de onderneming behoort. Onder groep dient men name te worden verstaan, de ondernemingen met verschillende zetels, de ondernemingen die een internationaal karakter hebben, de economische groep.

Wanneer de inlichtingen schriftelijk worden verstrekt, zullen zij aangevuld worden met een mondelinge commentaar van het ondernemingshoofd of van zijn afgevaardigde.

Ten einde de continuïteit van de dialoog in de schoot van de ondernemingsraad te verzekeren, zal het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de eerstkomende vergadering, het gevolg medelen dat hij voornemens is te geven of heeft gegeven aan de adviezen, suggesties of bezwaren die conform het eerste lid van dit artikel werden geformuleerd.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen die reeds over hetzelfde object zijn voorzien, indien zij gunstiger zijn voor de werknemers.

COMMENTAAR.

Artikel 3 heeft tot doel de algemene voorwaarden te omschrijven waaraan de in deze overeenkomst voorziene inlichtingen en raadplegingsmethodes moeten beantwoorden.

De gedachtenwisseling in de ondernemingsraad moet vrij kunnen gebeuren onder de vorm van vragen, kritieken, suggesties, bezwaren, eenparige, gedeeltelijk uiteenlopende of totaal uiteenlopende adviezen.

Op dit stuk moet worden vermeden dat buiten de onderneming inlichtingen worden gepubliceerd die de belangen van de onderneming zouden kunnen schaden.

Vlugge consultatieprocedures, die afwijken van de normale regelen (b.v. op het stuk van de periodiciteit van de vergaderingen of van de notulen) zullen kunnen voorzien worden op het vlak van de sectoren of van de ondernemingen, ten einde, in gelijk welke omstandigheden en op de meest geschikte wijze, de mogelijkheid van een onafgebroken dialoog te vrijwaren tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers.

Algemene vooruitzichten van de onderneming.

Artikel 4.

Ter gelegenheid van de bespreking van de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b, 2° van de wet van 20 september 1948, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aanvullende inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling.

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

Werkgelegenheid in de onderneming.

A. Jaarlijkse inlichtingen.

Artikel 5.

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

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

a) Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling.

Deze inlichtingen zullen aanduiden welke de personeelsbezetting is op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip en zij zullen onderstaande elementen omvatten :

- geslacht
- leeftijdsgroep
- beroepsklasse
- afdeling.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen deze inlichtingen onderstaande aanvullenden elementen verstrekken:

- personeelsbezetting met volledige werktijd, met beperkte werktijd of door andere ondernemingen ter beschikking gesteld van de werkgever;
- nationaliteit;
- anciënniteit.

b) Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling.

Deze inlichtingen zullen gegevens verstrekken over navolgende wijzigingen welke zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan en zullen volgende elementen omvatten :

- Aantal personen die de onderneming verlaten hebben :

1) vrijwillig;

2) onvrijwillig, waarbij een onderscheid zal worden gemaakt tussen de afdankingen wegens economische en/of technische redenen, deze welke te wijten zijn aan andere redenen en de opruiststellingen.

Deze gegevens zullen onderverdeeld worden naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.

- Aantal aangeworven personen, onderverdeeld naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.

- Aantal personen die binnen de onderneming het voorwerp hebben uitgemaakt van een vaste verplaatsing tussen afdelingen en beroepsklassen.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen deze inlichtingen eveneens aanduiden ;

- de afwezigheidsdagen ;

- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid ;

- de overuren.

c) Inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar.

Deze inlichtingen zullen gegevens verstrekken over de tewerkstellingsvooruitzichten binnen het kader van de algemene vooruitzichten van de onderneming, zoals uiteengezet op grond van artikel 4.

Deze inlichtingen moeten toelaten zo goed mogelijk de weerslag na te gaan welke deze vooruitzichten hebben op de structuur van de tewerkstelling in de onderneming.



Bovendien zullen tijdens de vergadering inlichtingen met becijferde ramingen worden verstrekt omtrent de inkrimping of de uitbreiding van het tewerkstellingsvolume voor het geheel van de onderneming en haar afdelingen; deze gegevens zullen zo mogelijk worden onderverdeeld naar beroepsklasse.

d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

Naar aanleiding van de verschillende jaarlijkse inlichtingen, bedoeld bij dit artikel, zal het ondernemingshoofd mededelen :

- welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de tewerkstelling te bevorderen ;
- tot welke sociale maatregelen de bewegingen, die zich in de onderneming hebben voorgedaan of zijn voorzien, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.

COMMENTAAR.

Algemene opmerkingen.

1. Een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee soorten inlichtingen :
  - a) Sommige inlichtingen, verplicht op grond van artikel 5, moeten ambtshalve en in alle ondernemingen door het ondernemingshoofd worden meegedeeld;
  - b) De andere moeten slechts worden meegedeeld op verzoek van de werknemersafgevaardigden, indien zij van oordeel zijn dat zij betekenisvol zijn voor de structuur of voor de activiteit van de onderneming.

Het ligt voor de hand dat de ondernemingsraden eveneens bijkomende inlichtingen kunnen ontvangen, naar gelang van de eigen kenmerken van elke onderneming en de daaraan beantwoorde noden aan informatie (b.v. opleidingsniveau).

c.a.o. nr. 9.

2. De inlichtingen over de structuur, de evolutie en de perspectieven van de tewerkstelling in de onderneming zullen zowel gegevens moeten verstrekken over de kwalitatieve als over de kwantitatieve aspecten.
3. Deze inlichtingen moeten zo duidelijk mogelijk zijn, zowel wat betreft hun voorstelling als hun inhoud, ten einde in de schoot van de raad een vruchtbaar overleg omtrent de tewerkstellingsproblemen van de onderneming in de hand te werken.

Zij zullen schriftelijk worden verstrekt conform wat voorzien is in het 2e lid van artikel 5.

Materies waarover de informatie handelt.

a) de bestaande toestand.

Voor de inlichtingen die betrekking hebben op de beroepsklasse van de werknemers, dient men zich te laten leiden door de grote classificaties die gebruikt worden door de paritaire comités of door de onderneming.

b) de evolutie van de tewerkstelling.

1° het aantal personen die de onderneming verlaten hebben.

De inlichtingen over het aantal personen, die de onderneming verlaten hebben, alsook over de redenen van vertrek beantwoorden aan een dubbele doelstelling :

- a) zij moeten, dank zij deze gegevens, toelaten de weer-  
slag na te gaan die de gang van zaken van de onderne-  
ming heeft op de tewerkstelling ;
- b) zij moeten tevens toelaten de permanente en/of de ab-  
normaal lijkende schommelingen van het personeel van de  
onderneming vast te stellen en te onderzoeken, ten einde  
de oorzaken ervan na te gaan.

c.a.o. nr. 9.

Onder de oorzaken van de afdankingen, dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de afdankingen om economische of om technische redenen en deze welke te wijten zijn aan andere redenen, met dien verstande dat deze laatste rubriek niet verder moet gedetailleerd worden.

2° het aantal aangeworven personen naar geslacht, leeftijd, beroepsklasse en afdeling.

De inlichtingen moeten betrekking hebben op de aanwervingen volgens grote afdelingen en beroepsklassen, zonder dat het noodzakelijk is de nauwkeurige affectatie van het personeel te vermelden, aangezien deze niet steeds precies bepaald is op het ogenblik van de aanwerving.

De term "afdeling" moet worden geïnterpreteerd in functie van de eigen kenmerken van de onderneming en van haar organisatie.

3° het aantal personen die binnen de onderneming gemuteerd werden.

Op grond van deze inlichtingen, zal de ondernemingsraad moeten uitmaken of de gesignaleerde mutaties al dan niet van betekenis zijn, onder meer uit oogpunt van de werking en de evolutie van de onderneming. Worden niet bedoeld door de term "mutatie" de tijdelijke veranderingen van affectatie die te wijten zijn aan de courante organisatie van het werk.

De hoger gemaakte opmerkingen met betrekking tot het begrip "beroepsklasse" gelden ook hier.

c) De vooruitzichten inzake tewerkstelling voor het komende dienstjaar.

De inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar moeten toelaten de werknemers te betrekken bij een op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid.

Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde zal aan de ondernemingsraad de gegevens verstrekken die hij voor het komende dienstjaar kan geven over de gang van zaken in de onderneming en de factoren die een overwegende invloed op de tewerkstelling zouden kunnen hebben, alsook over de gevolgen ervan op de interne en externe bewegingen van het personeel.

De schriftelijke inlichtingen die vóór de vergadering van de ondernemingsraad worden meegedeeld zullen onder meer gegevens bevatten over de algemene vooruitzichten met betrekking tot de inkrimping of de uitbreiding van het tewerkstellingsvolume.

De becijferde ramingen zullen, zoals gesteld in de tekst van c), tijdens de vergadering van de ondernemingsraad worden verstrekt. Zij zullen schriftelijk worden opgemaakt, uiterlijk op het einde van de besprekingen in de ondernemingsraad.

De inlichtingen waarin kwantitatieve gegevens zijn vervat zullen uiteraard benaderend en veranderlijk zijn; bijgevolg zullen zij vatbaar zijn voor wijzigingen in de loop van de periode waarop zij betrekking hebben.

Wanneer de vooruitzichten een vermindering van de personeelsbezetting laten vermoeden die aanleiding zal geven tot afdankingen, zal het ondernemingshoofd uiteenzetten welke maatregelen zijn gepland om de wedertewerkstelling van de betrokken werknemers onder de beste voorwaarden te doen verlopen.

Indien de vooruitzichten gunstig zijn voor de uitbreiding van de personeelsbezetting, zal hij de maatregelen aangeven die de onderneming van plan is te treffen om mutaties en nieuwe aanwervingen mogelijk te maken.

Tenslotte zal het nuttig zijn, ongeacht welke de vooruitzichten zijn, dat de ondernemingsraad zich ondervraagt over de mogelijkheden van ontwikkeling van de onderneming en over de beste manier waarop de beroeps capaciteiten van het personeel kunnen worden benut.

d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

In fine van artikel 5 wordt vermeld dat het ondernemingshoofd, naar aanleiding van de jaarlijkse algemene inlichtingen waarvan sprake is in dit artikel, aan de ondernemingsraad de verschillende sociale maatregelen, welke hij genomen of gepland heeft inzake tewerkstelling, zal meedelen.

Deze inlichtingen dienen te worden gesitueerd in de context van de inlichtingen, voorzien onder de punten a), b) en c).

Zij zullen schriftelijk moeten worden verstrekt, conform de beginselen die in het tweede lid van artikel 5 worden geformuleerd. De omvang van deze schriftelijke inlichtingen zal evenwel kunnen verschillen naargelang van de omstandigheden. Aldus kan het schriftelijk gedeelte van de informatie zeer beknopt zijn, doch het kan merkkelijk ontwikkeld worden tijdens de mondelinge uiteenzetting van het ondernemingshoofd.

Van wezenlijk belang is dat de informatie van die aard is, dat zij een werkelijke dialoog in de ondernemingsraad toelaat.

B. Trimestriële inlichtingen.

Artikel 6.

Op het ogenblik dat de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b, 1° van de wet van 20 september 1948, worden gegeven, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk gegevens verstrekken over :

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

c.a.o. nr. 9.

COMMENTAAR.

De bij dit artikel voorziene inlichtingen zullen terzelfder tijd moeten worden verstrekt als deze, voorzien bij artikel 15, b, 1° van de wet van 20 september 1948, dit is ten minste elk kwartaal.

Deze trimestriële inlichtingen zullen de leden van de ondernemingsraad toelaten over preciese gegevens te beschikken betreffende de stand en de evolutie van de tewerkstelling en onder meer de geplande afdankingen en aanwervingen. Zij moeten ertoe strekken geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en tevens een beter op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid in de hand te werken.

C. Occasionele inlichtingen.

Artikel 7.

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

COMMENTAAR.

a) Omstandigheden waarin de occasionele inlichtingen dienen verstrekt te worden.

Inlichtingen betreffende onder meer de geplande collectieve afdankingen of aanwervingen moeten reeds worden verstrekt, overeenkomstig andere bepalingen van deze overeenkomst, in het raam van de gewone vergaderingen van de ondernemingsraad, waarvoor de driemaandelijke of de jaarlijkse informatie is voorzien.

c.a.o. nr. 9.

De occasionele inlichtingen moeten verstrekt worden indien de vooruitzichten die meegedeeld werden tijdens deze gewone vergaderingen, niet te voorziene wijzigingen ondergaan, ingevolge economische of technische gebeurtenissen.

De veranderingen, vergeleken bij de vooruitzichten zullen, rekening houdend met de aard van deze laatste, noodzakelijkerwijze een zeker belang moeten hebben.

De wijzigingen in de personeelsbezetting ingevolge seizoenschommelingen kunnen niet worden beschouwd als niet te voorziene wijzigingen in de zin van deze bepaling.

b) Voorafgaand karakter van deze inlichtingen.

Het algemeen beginsel van het voorafgaand karakter van de inlichtingen en de raadpleging zal van toepassing zijn op alle gevallen, wat de collectieve afdankingen betreft. Daarentegen kan het gebeuren dat het onmogelijk is de ondernemingsraad vooraf in te lichten over de aanwervingen.

Anderdeels kunnen geëigende modaliteiten worden aangewend om de toepassing van dit beginsel te verzekeren.

Aldus kunnen de voorlichting en de raadpleging gebeuren tijdens een spoedvergadering van de ondernemingsraad, b.v. ingeval deze voorlichting niet te voorzien was op het ogenblik van de gewone vergadering van de ondernemingsraad.

Men zal eventueel zijn toevlucht kunnen nemen tot een mondelinge mededeling of tot een gedecentraliseerde raadplegingsprocedure op het vlak waar het probleem rijst.

In geval van verantwoorde hoogdringendheid, zal het anderdeels kunnen gebeuren dat de inlichtingen niet schriftelijk worden verstrekt.

c.a.o. nr. 9.

Beroepsopleiding en -omscholing, personeelsaangelegenheden en organisatie van het werk.

A. Beroepsopleiding en -omscholing.

Artikel 8.

Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad raadplegen over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing.

COMMENTAAR.

De ondernemingsraad zal geraadpleegd worden over de maatregelen van organisatie en uitvoering inzake beroepsopleiding en -omscholing van collectieve aard.

Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs op individuele werknemers, zullen deze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, door een syndicale afgevaardigde laten bijstaan.

De ondernemingsraad kan op dit stuk evenwel andere schikkingen treffen.

B. Personeelsaangelegenheden.

Artikel 9.

Op verzoek van de werknemersafgevaardigden, zal het ondernemingshoofd de ondernemingsraad inlichten over de regelen die inzake personeelsbeleid worden gevolgd.



Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad inlichten over de ontwerpen en maatregelen die een of meer elementen van het personeelsbeleid kunnen wijzigen.

De ondernemingsraad zal deze inlichtingen, ontwerpen en maatregelen onderzoeken, conform de bepalingen van artikel 3, lid j van deze overeenkomst.

#### COMMENTAAR.

Dit artikel heeft tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij het personeelsbeleid van de onderneming en een beter klimaat te scheppen tussen werkgevers en werknemers.

De inlichtingen, waarvan sprake is in dit artikel, handelen onder meer over :

- de gevolgde regelen inzake aanwerving, selectie, mutatie en beroepsbevordering;
- de organisatie van het onthaal;
- de systemen van voorlichting en mededeling in de onderneming;
- de maatregelen om de menselijke en hiërarchische verhoudingen te bevorderen;
- de opdrachten van de sociale en personeelsdiensten en de regels die de betrekkingen van deze diensten met het personeel beheersen, met uitsluiting van het administratief beheer van deze diensten. Het is de taak van het ondernemingshoofd het geheel van het personeel in te lichten over de bevoegdheden van deze diensten; de ondernemingsraad zal erover waken dat deze voorlichting op de meest passende manier geschiedt.

#### C. Organisatie van het werk.

##### Artikel 10.

Om de ondernemingsraad toe te laten de opdrachten te vervullen die hem zijn toevertrouwd door artikel 15 a) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zal hij worden voorgelicht over de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen.

COMMENTAAR.

De wet van 20.9.1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bepaalt in zijn artikel 15 a) :

"Art. 15 - De ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités :

a) hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen".

De bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten betrekking hebben op collectieve maatregelen die de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden zouden wijzigen.

Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen deze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

De maatregelen waarvan hierboven sprake is zullen ondermeer omvatten :

- de veranderingen in de organisatie van de ganse onderneming of van een gedeelte ervan;
- de wijzigingen in de werkverdeling;
- de wijzigingen van de materiële en menselijke omgeving (bijvoorbeeld : inplanting van machines die de arbeidsvoorwaarden wijzigen .....);
- de toepassing van de studies met betrekking tot de organisatie van het werk;

e.a.c. nr. 9.

- de veranderingen in de fabricatie- en werkmethodes;
- de structuurwijzigingen van het organigram, met uitzondering van de individuele gevallen.

Het ligt voor de hand dat de tekst van genoemd artikel 15 a) van de wet van 20 september 1948, insluit dat de ondernemingsraad het recht heeft advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over de bestaande toestanden betreffende de organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming.

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

#### Artikel 11.

In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de ondernemingsraad daaromtrent te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

#### COMMENTAAR.

##### a) Tijdstip van de mededeling aan de Raad.

Om vast te stellen op welk tijdstip de beslissing aan de ondernemingsraad moet worden meegedeeld, zal het ondernemingshoofd zich door navolgende beginselen laten leiden :

c.a.o. nr. 9.

- 1° De informatie mag geen afbreuk doen aan de prerogatieven van het ondernemingshoofd, wat de beslissing van economische aard betreft.
- 2° De informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen.
- 3° De informatie moet vooraf gebeuren, d.i. vóór de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt.
- 4° De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen onder meer over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen.

Het tijdstip waarop de beslissing zal moeten worden meegedeeld, zal noodzakelijkerwijze verschillen van onderneming tot onderneming, voornamelijk rekening houdend met het belangrijke en voor de werknemers zeer gewichtige tijdsverloop dat mogelijk is tussen de feitelijke beslissing en de beslissing van de statutaire organen van de onderneming, die er in laatste instantie moeten over beraadslagen.

Vooraf bij sluiting van onderneming, lijkt het aangegeven dat de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk na de feitelijke beslissing zou worden geraadpleegd over de geplande maatregelen om de wedertewerkstelling van de werknemers te verzekeren.

Men kan, als aanwijzing, stellen dat in een aantal ondernemingen die als naamloze vennootschap zijn opgericht, de mededeling van de beslissing aan de ondernemingsraad en de raadpleging van deze laatste over de voorgenomen sociale maatregelen zo vlug mogelijk zullen moeten gebeuren tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel van de beslissing heeft uitgesproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering van de aandeelhouders wordt bijeengeroepen om erover te beraadslagen.

c.a.o. nr. 9.

b) Inhoud van de mededeling.

De ondernemingsraad wordt ingelicht over de economische, financiële of technische factoren die aan de oorsprong liggen van de structuurwijzigingen van de onderneming en deze verantwoorden, alsook over hun economische, financiële en sociale gevolgen.

Hij wordt geraadpleegd over de middelen, die moeten worden aangewend om de afdankingen en de mutaties te vermijden, die de beroeps- of sociale teruggang van de werknemers meebrengen, over de programma's van collectieve afdankingen, overhevelingen en mutaties, over de te nemen sociale maatregelen, over de schikkingen die moeten getroffen worden om tot de spoedige wedertewerkstelling en de sociale en beroepsomscholing te komen alsook, in het algemeen, over alle maatregelen die moeten worden genomen met het oog op de optimale benutting van het menselijk potentieel.

c) Maatregelen om de wedertewerkstelling in de hand te werken.

Wat de sociale maatregelen betreft die getroffen worden naar aanleiding van belangrijke verminderingen van effectieven of sluitingen van ondernemingen, zullen de werknemersafgevaardigden alle faciliteiten moeten krijgen om de nodige contacten te leggen ten einde de wedertewerkstelling, de beroepsomscholing en de sociale wederaanpassing van de afgedankte, verplaatste of gemuteerde werknemers in de hand te werken.

2. UITVOERING VAN ARTIKEL 15 e) VAN DE WET HOUDENDE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN.

Vaststelling van de algemene criteria, te volgen ingeval van afdanking en van wederaanwerving.

Artikel 12.

De te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden.

Deze beschikking beperkt in genedele de adviserende opdracht van de raad, wat betreft de te volgen algemene criteria bij aanwerving ; zij doet geen afbreuk aan het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd inzake organisatie en gang van de onderneming.

COMMENTAAR.

De wet geeft de ondernemingsraden opdracht, binnen het bestek van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van paritaire comités een onderzoek te wijden aan de algemene criteria, welke dienen gevolgd te worden in geval van aanwerving of afdanking van de werknemers. Zij laat aan het ondernemingshoofd de zorg en de verantwoordelijkheid der beslissing.

De ondertekenaars van de overeenkomst waren van oordeel dat, gelet op de humane en sociale aspecten van deze problemen, de ondernemingsraden nauwer dienen betrokken te worden bij het vaststellen van de rangorde volgens welke de afdankingen zullen worden deorgevoerd, bij een vermindering van de werkgelegenheid wegens economische of technische omstandigheden. Daarom werden zij het eens om, binnen het bestek van de wet, collectieve overeenkomsten en beslissingen der paritaire comités, de algemene criteria die in dergelijke omstandigheden dienen gevolgd te worden, door de ondernemingsraden te laten vaststellen.

De uitoefening van deze opdracht door de ondernemingsraad beperkt geenszins de verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd om de organisatie en de gang van de onderneming te verzekeren, onverminderd de beschikkingen van artikel 15, a, van de wet. Derhalve brengt ze niet in het gedrang het gezag van het ondernemingshoofd om te beslissen in welke gedeelten van de onderneming, voor welke functies en voor welke qualificaties, deze afdankingen zullen moeten plaatsgrijpen.

De ondernemingsraad zal tot opdracht hebben, bij wijze van algemene regelen, de criteria vast te stellen volgens welke deze afdankingen zullen gebeuren, rekening gehouden zowel met het belang van de onderneming als met dat der werknemers.

Dezelfde bepalingen gelden voor de wederaanwervingen.

c.a.o. nr. 9.

3. UITVOERING VAN ARTIKEL 15 h) VAN DE WET HOUDENDE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN.

Beheer van de maatschappelijke werken.

Artikel 13.

a) Voor de toepassing van artikel 15, h) van de wet dient onder "maatschappelijke werken" te worden verstaan, de voordelen welke aan navolgende criteria voldoen :

- van bestendige aard zijn;
- in de onderneming toegekend zijn;
- ten doel hebben bij te dragen tot het welzijn van de werknemers van de onderneming en/of van hun gezinsleden;
- niet voortvloeien uit een wettelijke of reglementaire beschikking;
- niet bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

Dienen evenwel als maatschappelijke werken te worden beschouwd, de voordelen welke voortvloeien hetzij uit een collectieve ondernemingsovereenkomst, tenzij deze overeenkomst een andere wijze van beheer heeft voorzien, hetzij uit een collectieve sectorovereenkomst, die in het beheer door de ondernemingsraad uitdrukkelijk werd voorzien.

Wat anderzijds de voordelen betreft, welke bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden en een financiële tussenkomst van het personeel insluiten, heeft de ondernemingsraad tot taak de algemene regelen tot toekenning van bedoelde voordelen vast te stellen of te wijzigen en te zorgen voor een oordeelkundig gebruik van de aangelegde fondsen, overeenkomstig het doel dat met de toekenning van deze voordelen wordt nagestreefd.

Wanneer genoemde voordelen slechts aan één of verschillende categorieën van het personeel van de onderneming worden toegekend, zal deze taak gezamenlijk worden waargenomen door het ondernemingshoofd en/of zijn afgevaardigden en door de leden van de ondernemingsraad die de betrokken categorie(ën) van het personeel vertegenwoordigen.





COMMENTAAR.

- a) Alhoewel de wet van 20 september 1948 het beheer van de maatschappelijke werken aan de ondernemingsraden heeft toevertrouwd, heeft ze niet bepaald wat daaronder diende te worden verstaan. Zulks gaf aanleiding tot sommige betwistingen waaraan de organisaties, die onderhavige overeenkomst ondertekenen, een einde hebben trachten te maken door aan te duiden in welke zin zij de termen "maatschappelijke werken" verstaan.

Onderhavige overeenkomst strekt er toe een bepaling te geven van deze werken, door sommige algemene criteria vast te leggen.

De ondertekenende organisaties zijn van oordeel dat het bestendig karakter van de toegekende voordelen één van de bepalende criteria is, wat elke toevallige gift vanwege de werkgever uitsluit.

Anderdeels zijn ze van oordeel dat men het toekennen van een contractueel voordeel niet mag beschouwen als een maatschappelijk werk dat aan het beheer van de ondernemingsraad moet worden toevertrouwd, daar de verplichtingen van de werkgever strikt bepaald zijn in een contract dat met elke werknemer wordt gesloten. De organisaties zijn evenwel overeengekomen dat, wanneer de werknemers van de onderneming of een gedeelte onder hen, zelf tussenbeide komen in de financiering van een contractueel voordeel, dat niet wordt toegekend door een entiteit welke juridisch verschillend is van de onderneming, er stof is tot tussenkomst van de ondernemingsraad of van een fractie ervan binnen de grenzen, aangeduid in de tekst.

Anderzijds zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat de groepsverzekeringen niet als maatschappelijke werken dienen te worden beschouwd die aan het beheer van de ondernemingsraad moeten worden toevertrouwd. Nochtans moeten alle schikkingen worden genomen om het personeel, dat bij deze verzekering is betrokken, op de hoogte te houden van de werkingsmodaliteiten.

- b) De tekst strekt er eveneens toe een regeling te vinden voor de maatschappelijke werken of de contractuele voordelen welke een financiële tussenkomst van het personeel insluiten die in talrijke ondernemingen ingesteld zijn onder de juridische vorm van vereniging zonder winstoogmerken.

De keuze van dit statuut, welke vaak om technische redenen is verantwoord, mag niet ten doel hebben het beheer van deze werken aan de ondernemingsraden te onttrekken. De onder-  
tekenende organisaties zijn dan ook van oordeel dat, in de gevallen waar de oprichting van een vereniging zonder winst-  
oogmerken noodzakelijk was of is, een band tussen deze laatste en de ondernemingsraden dient gelegd te worden.

Wanneer het gaat om een maatschappelijk werk, dat eigen is aan één enkele onderneming zal, behoudens andersluitende beslissing van de betrokken ondernemingsraad, die binding worden tot stand gebracht door de beheerraad van de vereniging zonder winst-  
oogmerken paritair samen te stellen, met dien verstande dat de leden, die het personeel vertegenwoordigen, door de werknemersafvaardiging van de ondernemingsraad onder de rechtverkrijgenden van het maatschappelijk werk zullen worden aangeduid.

- c) Wanneer het gaat om het instellen van een nieuw aan verschillende ondernemingen gemeenschappelijk maatschappelijk werk, zullen de oprichting en de statuten van de vereniging zonder winst-  
oogmerken, voorafgaandelijk moeten goedgekeurd worden door de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen. De samenstelling van de beheerraad zal afhangen van de aldus genomen beslissingen. In beginsel zal hij paritair samengesteld zijn.

Bij gebrek aan goedkeuring, kan de vereniging niet worden opgericht.

Wanneer het tenslotte gaat om een bestaand maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, kan het inopportuun zijn wijzigingen te brengen in de reeds vastgelegde werkingsregelen. In dit geval dienen evenwel ten minste inlichtingen te worden uitgewisseld tussen de betrokken ondernemingsraden en de beheerraad van de vereniging zonder winst-  
oogmerken.

Deze inlichtingen zullen verstrekt worden onder de vorm van regelmatige en omstandige verslagen over de werking. De beheerraad van de vereniging zonder winst-  
oogmerken zal in kennis worden gesteld van de opmerkingen, welke desbetreffend door de ondernemingsraden zullen worden gemaakt.

Anderdeels zal men bij de hernieuwing van de beheerraad geleidelijk het beginsel van de paritaire samenstelling van deze Raad trachten in te voeren volgens de meest aangepaste methoden.

Het spreekt vanzelf, dat de vertegenwoordiging van de werknemers in de beheerraad van de vereniging zonder winst-oogmerken niet tot gevolg mag hebben, dat de beschikkingen van de wet van 27 juni 1921 op de verenigingen zonder winst-oogmerken, worden miskend.

De verduidelijkingen, welke door onderhavige overeenkomst aan de wettelijke beschikkingen worden aangebracht, doen hoegenaamd geen afbreuk aan een eventueel autonoom be-heer van de maatschappelijke werken door de werknemers.

4. UITVOERING VAN ARTIKEL 15 1) VAN DE WET HOUDENDE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN.

Gebruik der talen.

Artikel 14.

Zonder afbreuk te doen aan de geordende wetten van 18 juli 1966 op het gebruik der talen in bestuurszaken zal de ondernemingsraad de taal aanduiden die zal worden gebruikt voor zijn eigen werking en, zo nodig, de maatregelen op taalgebied die de verhoudingen tussen de directie en het personeel kunnen verbeteren.

COMMENTAAR.

De documenten welke bestemd zijn voor het personeel moeten gesteld worden, overeenkomstig de bepalingen van geordende wetten van 18 juli 1966. De ondernemingsraad kan evenwel beslissen bij de voorziene bescheiden een vertaling in één of meerdere talen te voegen, voor zover er een voldoende minderheid bestaat om zulks te verantwoorden.

De ondernemingsraad kan daarenboven op taalgebied andere maatregelen treffen, ten einde de verhoudingen tussen de directie en het personeel te bevorderen.

c.a.o. nr. 9.

HOOFDSTUK III - BIJZONDERE PROBLEMEN BETREFFENDE DE WERKING EN DE SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRADEN.

1. ONDERNEMINGEN MET MEERDERE ZETELS; UITOEFENING VAN OPDRACHTEN, BEPAALD IN ARTIKEL 15 a) en b) 2°.

Artikel 15.

In de ondernemingen met verschillende technische bedrijfseenheden en met verschillende ondernemingsraden, zal het voorzitterschap van deze laatste worden waargenomen door het ondernemingshoofd of, zo hij belet is, door een bevoegd vertegenwoordiger van de algemene directie :

- a) wanneer kwesties, bedoeld bij voornoemd artikel 15 a) die betrekking hebben op al de technische bedrijfseenheden of op verschillende ervan, zullen worden besproken;
- b) wanneer, bij de sluiting van het dienstjaar, de inlichtingen, verslagen en bescheiden over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming, bedoeld bij voornoemd artikel 15 b) 2° zullen worden meegedeeld.

Op initiatief van het ondernemingshoofd of op verzoek van de helft van al de werknemersafgevaardigden, zal evenwel te dien einde een gemeenschappelijke vergadering belegd worden van al de raden van de verschillende technische bedrijfseenheden, welke van dezelfde bedrijfstak afhangen. Deze gemeenschappelijke vergadering zal de gewone vergadering van de gezamenlijke raden vervangen.

Het ondernemingshoofd zal er niet toe gehouden zijn, meer dan eens per jaar dergelijke vergadering samen te roepen, buiten de vergadering welke eventueel zal gewijd zijn aan de jaarlijkse voorlichting, voorzien bij artikel 15 b) 2°.

COMMENTAAR.

De wet van 20 september 1948 schrijft de oprichting voor van een ondernemingsraad in de technische bedrijfseenheden. De wetgever ging inderdaad uit van de vaststelling dat de meeste opdrachten van de ondernemingsraden afgestemd zijn op problemen van sociale aard of van arbeidstechniek, die door de personeelsafgevaardigden gewoonlijk slechts op het niveau van de werkplaats zijn gekend.

STREEK RECHTEREN DER F.F.F.

Artikel 15 b 2° van de wet schrijft voor dat, bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden, die de Raad over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming kunnen voorlichten, aan de ondernemingsraad zullen worden overgemaakt.

De toepassing van deze beschikking moet een zo volledig mogelijke voorlichting en een zo breed mogelijke gedachtenwisseling over de werking, de bedrijfsuitkomsten en de vooruitzichten van de onderneming meebrengen.

In de ondernemingen met verschillende zetels waar verschillende raden bestaan, moet deze toepassing een gelegenheid zijn om tussen de algemene directie en de leden van de verschillende raden van gedachten te wisselen over de werking, de bedrijfsuitkomsten en de vooruitzichten van het ganse nijverheids- en/of handelscomplex, zonder evenwel hun weerslag op de gang van de verschillende zetels uit het oog te verliezen.

Het is derhalve aangewezen dat het ondernemingshoofd persoonlijk of, bij belet, een bevoegd vertegenwoordiger van de algemene directie aan deze gedachtenwisseling deelneemt.

Binnen het bestek van de bij artikel 15 a) van de wet aan de ondernemingsraden toevertrouwde opdracht, kunnen sommige vraagstukken die de werknemers aanbelangen, het kader van de technische bedrijfseenheid te buiten gaan. In dit geval is het eveneens aangewezen dat het ondernemingshoofd persoonlijk of, bij belet, een bevoegd vertegenwoordiger van de algemene directie aan de besprekingen van deze problemen zou deelnemen.

Derhalve moet in een soepele procedure worden voorzien om, eensdeels al te talrijke verplaatsingen van het ondernemingshoofd te vermijden en die anderdeels rekening houdt met het euvel van te bevolkte vergaderingen, die uit dien hoofde weinig vruchten afwerpen, omdat werknemers samenkomen, die te ver van elkander wonen, uiteenlopende activiteiten uitoefenen en dikwijls een andere taal spreken. In die gedachtengang zou het ondernemingshoofd zelf of, bij zijn afwezigheid, een bevoegd vertegenwoordiger van de algemene directie in voorkomend geval de vergaderingen van elke raad voorzitten, tenzij de verschillende raden van de zetels, die van eenzelfde bedrijfstak afhangen, tot een gemeenschappelijke vergadering worden uitgenodigd, volgens hierboven uiteengezette modaliteiten.

Omwille van het uitzonderlijk karakter van de in overweging genomen hypothesen zouden niet meer dan twee gemeenschappelijke vergaderingen per jaar mogen gehouden worden, met inbegrip van de vergadering welke eventueel zou gewijd worden aan de jaarlijkse voorlichting over de bedrijfsuitkomsten.

2. Vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming in de schoot van de raden.

Artikel 16.

De werknemersorganisaties die gemachtigd zijn kandidaten voor te dragen, zullen er voor zorgen, voor zover dit mogelijk is, in de schoot van de raden de vertegenwoordiging te verzekeren van de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming.

COMMENTAAR.

Het is vaak gebleken dat, zowel ten gevolge van de keuze van de kandidaten, als ten gevolge van de niette voorziene weerslag van de verkiezingen, de samenstelling van de raad niet steeds de structuur van de onderneming weergeeft.

Het ware moeilijk in te werken op de rechtstreekse gevolgen van de verkiezingen. De werknemersorganisaties hebben evenwel de verbintenis aangegaan er voor te zorgen dat op de lijsten van hun kandidaten een billijke verdeling zou worden verzekerd tussen de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming.

HOOFDSTUK IV. - FACILITEITEN WELKE MOETEN VERLEEND WORDEN AAN DE LEDEN DIE DE WERKNEMERS VERTEGENWOORDIGEN IN DE ONDERNEMINGSRADEN.

Artikel 17.

Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, moeten aan de leden die de werknemers in de ondernemingsraden vertegenwoordigen, de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen.

Artikel 18.

Aan deze leden moeten onder meer de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om zonder loonderving deel te nemen aan cursussen of seminaries,

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

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

Artikel 19.

De voorwaarden en modaliteiten van de in art. 18 genoemde beschikkingen zullen bepaald worden bij collectieve overeenkomsten, die in het paritair comité of, bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming zullen worden gesloten.

Wat betreft de faciliteiten, voorzien in voornoemd artikel 18, zullen de toekenningsvoorwaarden onder meer tot voorwerp hebben :

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

c.a.o. nr. 9.

COMMENTAAR.

Voor dit hoofdstuk hebben de ondertekenende organisaties zich laten leiden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld op 30 juni 1971 door de overeenkomst nr. 5bis, evenals door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 6 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Zij zijn de mening toegedaan dat op dit stuk in gelijkwaardige bepalingen moet voorzien worden voor de leden die de werknemers in de ondernemingsraden vertegenwoordigen; deze opmerking geldt eveneens voor de voorwaarden en modaliteiten welke zullen verduidelijkt worden door collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de paritaire comités of bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK V. - DUUR, HERZIENING EN OPZEGGING.

Artikel 20.

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij zal op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt moet de redenen van haar opzegging bekend maken en amendementsvoorstellen indienen, en de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.



HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 2p.

Opgeheven worden :

- het Nationaal akkoord van 16 juli 1958 betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden, gewijzigd door het Nationaal akkoord van 29 maart 1962 en aangevuld door het Nationaal akkoord van 28 november 1962.
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 van 4 december 1970 betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden.

Gedaan te Brussel, op negen maart negentienhonderd tweeënzeventig.

Voor het Verbond der Belgische Nijverheid.

A. VERSCHUEREN.

Voor het Verbond van de Belgische niet-industriële Ondernemingen.

J. DE BRUYN.

Voor de Middenstandsorganisaties.

H. ALLARD.

Voor de Belgische Boerenbond.

La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

J. BRUTSAERT.

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België.

J. KEULEERS.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

A. GENOT.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

A. VAN DER HAEGEN.

c.a.o. nr. 9.