

HOOFDSTUK IV – DE SYNDICALE DELEGATIE

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied.....	2
Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen	2
Hoofdstuk 3. Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging.....	3
Hoofdstuk 4. Voorwaarden ter installatie en samenstelling van de syndicale afvaardiging	4
Hoofdstuk 5. Aantal mandaten van de syndicale afvaardiging	6
Hoofdstuk 6. Voorwaarden tot uitoefening van de functie	7
Hoofdstuk 7. Procedure en installatie van de syndicale afvaardiging	7
Hoofdstuk 8. Vergaderingen en informatie aan de syndicale afvaardiging	10
Hoofdstuk 9. Vergaderingen van de syndicale afvaardiging met het personeel	10
Hoofdstuk 10. Faciliteiten en kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging	11
Hoofdstuk 11. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging.....	13
Hoofdstuk 12. Procedure ingeval van geschil	14
Hoofdstuk 13. Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen	15
Hoofdstuk 14. Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag.....	15
Hoofdstuk 15. Slotbepaling	17

HOOFDSTUK II – ARBEIDSREGLEMENTERING

(Bron: CAO van 19 november 2015 - statuut van de syndicale afvaardigingen)

Op 19 november 2015 werd binnen het Paritair Comité voor de bouwsector een nieuwe CAO “Statuut van de syndicale afvaardigingen” afgesloten.

Diezelfde dag werd ook een additioneel protocol van akkoord 2015-2016 getekend, met name een engagement van de vakbonden om geen kandidatenlijsten in te dienen en bijgevolg geen sociale verkiezingen te organiseren.

Dit verbeterd statuut van de syndicale afvaardiging maakt deel uit van de deal om geen sociale verkiezingen te organiseren in de bouwsector. Er kunnen echter wel sociale verkiezingen worden georganiseerd in de ondernemingen die, naar gelang de aard van hun activiteiten, vallen onder één of meerdere paritaire comités, behalve het Paritair Comité 124. Bijvoorbeeld: onderneming met gemengde activiteiten: bouw en metaal, bouw en stoffering,...

Hieronder vind je de volledige tekst van de CAO.

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen. Onder “arbeiders” verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen

Artikel 2. De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenden, gelet op de wederzijdse aanvaarding van het syndicaal feit, gelet ook op de representatieve waarde van de leden die zij groeperen en overwegende dat die behoren tot een sector waarvan de activiteit zodanig verschillende aspecten en structuren vertoont dat op grond daarvan bijzondere bepalingen op sociaal gebied noodzakelijk zijn en met name wat de syndicale afvaardigingen betreft, hebben in gezamenlijk overleg dienaangaande aangepaste bepalingen vastgelegd.

Artikel 3. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verplichten zich er toe hun vrijheid van vereniging en de uitbreiding van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Artikel 4. De werkgevers mogen generlei druk uitoefenen op het personeel om te beletten bij een vakbond aan te sluiten en mogen aan de ongeorganiseerde werknemers geen andere voorrechten toekennen dan aan de georganiseerde werknemers.

De vakorganisaties van de werknemers verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken, te doen in acht nemen.

Hoofdstuk 3. Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 5. § 1. De leden van de syndicale afvaardiging worden aangewezen voor de periode tussen twee sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten. Een mandaat van een syndicaal afgevaardigde loopt van dag Y van de sociale verkiezingen tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

In het jaar voorafgaand aan de sociale verkiezingen wordt de exacte datum die als dag Y moet worden beschouwd in toepassing van deze cao bepaald bij beslissing van het paritair comité bouwbedrijf.

§ 2. In afwijking van § 1. loopt het mandaat van een syndicaal afgevaardigde welke na dag Y van de sociale verkiezingen werd aangesteld, tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

§ 3. Zo de werkgever zich binnen de daartoe voorgeschreven termijn bepaald in art. 11 § 1, 8ste lid niet heeft verzet tegen de voordracht van één of meerdere kandidaten, worden deze beschouwd als aanvaard en hun mandaat loopt vanaf het ogenblik van de betekening van de kandidatuur tot dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen zoals bepaald in § 2.

§ 4. De vervanging van een vrijgekomen mandaat, gebeurt door de betrokken vakorganisatie volgens de procedure voorzien in art. 11.

§ 5. In de overige gevallen vangt het mandaat aan op de door het beperkt Paritair Comité vastgestelde datum zoals voorzien in art.11 § 7.

§ 6. De mandaten zijn hernieuwbaar.

§ 7. De mandaten die op dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen verstrijken mogen geacht worden stilzwijgend te zijn hernieuwd wanneer geen enkel initiatief van de vakorganisatie die de syndicaal afgevaardigde heeft aangeduid werd geregistreerd.

Eén en ander onverminderd de mogelijkheid voor de werkgever, bij toepassing van de in artikel 11 gedetailleerde procedure, om zijn bezwaren te opperen ten aanzien van dergelijke vernieuwing. In casu ligt de termijn van één maand, gesteld voor het wegwerken van de moeilijkheden, voor het verstrijken van het bereiken van dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen conform § 1.

§ 8. Het mandaat van een syndicaal afgevaardigde eindigt en loopt tot dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen zoals bepaald in § 2. In afwijking hierop eindigt het mandaat:

1) terzelfdertijd als de arbeidsbetrekking in de volgende gevallen:

- afloop van de termijn,
- voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten,
- overlijden van de werknemer,
- overmacht,
- onderling schriftelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer,
- op het ogenblik dat de afgevaardigde, uit eigen beweging, de onderneming verlaat en dus geen deel meer uitmaakt van het personeel,
- op het ogenblik waarop de arbeider de onderneming verlaat wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd,
- op het ogenblik waarop de afgevaardigde wordt ontslagen om een dringende reden,
- op het ogenblik waarop de afgevaardigde door de werkgever wordt ontslagen om economische of technische redenen volgens de procedure bepaald bij artikel 27 of 28.

- 2) los van de arbeidsbetrekking (die dus kan worden voortgezet nadat het mandaat van de afgevaardigde is afgelopen) in de volgende gevallen:
- wanneer de afgevaardigde schriftelijk aan zijn werkgever te kennen geeft dat hij zijn mandaat niet langer wenst uit te oefenen,
 - wanneer aan één of meer van de voorwaarden om de functie van syndicale afgevaardigde uit te oefenen, niet meer wordt voldaan,
 - op het ogenblik waarop de werkgever (via zijn plaatselijke werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf) ervan in kennis wordt gesteld dat het mandaat van een afgevaardigde wordt ingetrokken door de vakorganisatie die hem als kandidaat heeft voorgedragen,
 - bij de voorlopige keuring van de werken uitgevoerd door een tijdelijke vereniging, bedoeld in artikel 8 § 3, 2^{de} lid,
 - op dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen bepaald conform § 1 wanneer een of meer vereiste voorwaarden opdat verschillende juridische entiteiten worden gegroepeerd in een technische bedrijfseenheid niet meer is (zijn) vervuld overeenkomstig artikel 7.

Hoofdstuk 4. Voorwaarden ter installatie en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Artikel 6. § 1. In de ondernemingen die in het kalenderjaar voorafgaand aan de dag Y zoals bepaald in artikel 5, § 1, minstens gemiddeld 30 arbeiders tewerkstellen, kan een syndicale afvaardiging geïnstalleerd worden.

§ 2. In afwijking van § 1. kan in de periode tussen twee sociale verkiezingen, zoals bepaald in artikel 5, § 1 eveneens een syndicale afvaardiging worden geïnstalleerd, voor zover de onderneming minstens gemiddeld 30 arbeiders tewerkstelde in de 12 maanden voorafgaand aan de vraag van één of meerdere vakorganisaties.

§ 3. Tussen twee sociale verkiezingen, zoals bepaald in artikel 5, § 1 kunnen de vakorganisaties bijkomende mandaten voordragen indien in een periode van 12 maanden voorafgaand aan deze vraag het gemiddeld aantal tewerkgestelde arbeiders de bestaande drempel overschrijdt. Het aantal mandaten wordt verhoogd zoals bepaald in art 9 en ingediend volgens de procedure van art 11.

§ 4. Indien in de periode tussen twee sociale verkiezingen zoals bepaald in artikel 5, §1, in een onderneming, het gemiddeld aantal arbeiders daalt waardoor de bestaande drempel ter bepaling van het totaal aantal toe te kennen mandaten syndicale afvaardiging niet meer bereikt wordt, blijft het aantal mandaten behouden tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

§ 5. Indien in de periode tussen twee sociale verkiezingen zoals bepaald in artikel 5, §1, twee of meerdere ondernemingen fusioneren, is het aantal mandaten in de gefusioneerde onderneming gelijk aan het totaal van het aantal mandaten van de fusionerende ondernemingen zoals vóór de fusie gekend in de zin van § 1, § 2, § 3 of § 4 en dit tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen volgend op de fusie.

§ 6. Van het aantal arbeiders vermeld in § 1, § 2, § 3 en § 4 dient minstens 10% lid te zijn van één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden; dit quorum van 10% is vereist voor iedere vakorganisatie die wil deelnemen aan de samenstelling van een syndicale afvaardiging.

§ 7. Worden beschouwd als zijnde “tewerkgesteld”, de personen die met een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst verbonden zijn met de werkgever alsook de uitzendkrachten uitgedrukt in voltijdse equivalenten, tewerkgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot vaststelling van de voorwaarden en de modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

§ 8. De werkgever dient in de maand januari van het jaar waarin dag Y valt zoals bepaald in artikel 5, § 1, het gemiddeld aantal en de lijst van de arbeiders welke hij tewerkstelt, schriftelijk kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die hierom vragen.

§ 9. In afwijking van § 8. dient de werkgever in het kader van § 2, § 3, § 4 of § 5 eveneens het gemiddeld aantal en de lijst van de arbeiders welke hij tewerkstelt binnen de maand schriftelijk kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die hierom vragen.

§ 10. Bij twijfel of betwisting kunnen de vakorganisaties informatie opvragen aan Constructiv-FBZ over het gemiddeld aantal arbeiders door een onderneming tewerkgesteld.

Artikel 7. Onder onderneming wordt verstaan de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- 1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- 2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in 1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in 2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin het eerste lid van deze paragraaf.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidsfeer van de nu bestaande organen.

Voor de groepering van verscheidene juridische entiteiten om een technische bedrijfseenheid te vormen in de zin van deze paragraaf moet tegelijk aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- 1) alle juridische entiteiten moeten onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren;
- 2) het in de zin van art.6 § 7. aldus gegroepeerd personeelsaantal moet minstens 50 arbeiders bereiken.

Artikel 8. § 1. Gelet op de uiteenlopende feitelijke toestanden die zich kunnen voordoen, dient men in ieder geval na te gaan of, op grond van de werkelijke structuren, een syndicale afvaardiging moet worden ingesteld op het niveau van de bouwplaatsen of op het niveau van de onderneming.

§ 2. In de ondernemingen die 30 tot 39 arbeiders tewerkstellen, mag een syndicale afvaardiging enkel op het niveau van de onderneming ingesteld worden.

§ 3. Wanneer de onderneming blijvend naar streek of zone is ingedeeld dan kunnen de syndicaal afgevaardigden dienovereenkomstig worden ingesteld, dit, onverminderd de bepalingen van § 2.

Hetzelfde geldt voor de bouwplaatsen waarvoor de installatie van een syndicale afvaardiging wegens de lange bouwtijd en het hoge aantal aldaar tewerkgestelde arbeiders gerechtvaardigd is: er moet een syndicale afvaardiging kunnen worden ingesteld zodra het gaat om een bouwplaats waarvoor mag verwacht worden dat daarop gedurende tenminste 6 maanden 40 of meer arbeiders zullen tewerkgesteld zijn. Hetzelfde geldt wanneer het gaat om een bouwplaats van een tijdelijke vereniging.

§ 4. Wanneer in eenzelfde bedrijf verscheidene syndicale afvaardigingen tegelijkertijd werken dan zullen, in onderling overleg tussen de bedrijfsdirectie en de syndicale afvaardigingen, geschikte maatregelen moeten genomen worden met het oog op de nodige coördinatie bij het vervullen van de taken en opdrachten welke aan de syndicale afvaardigingen worden opgedragen. Met name wordt aan alle afgevaardigden van eenzelfde bedrijf de mogelijkheid geboden om met de bedrijfsdirectie tenminste eenmaal per kwartaal samen te komen. Een dergelijke vergadering wordt noodzakelijkerwijze eenmaal per jaar gehouden met dien verstande ook dat men in de plaats van de kwartaalvergadering ieder kwartaal alle nuttige inlichtingen kan mededelen die door de directie, gecentraliseerd ofwel gedecentraliseerd zouden worden verstrekt.

Hoofdstuk 5. Aantal mandaten van de syndicale afvaardiging

Artikel 9. § 1 het aantal effectieve leden van de syndicale afvaardiging wordt vastgesteld zoals hierna aangegeven:

- 30 tot 49 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden
- 50 tot 100 arbeiders: 6 effectieve afgevaardigden
- 101 tot 250 arbeiders: 10 effectieve afgevaardigden
- 251 tot 500 arbeiders: 14 effectieve afgevaardigden
- meer dan 500 arbeiders: 18 effectieve afgevaardigden

§ 2. In de ondernemingen met minstens 50 arbeiders wordt 1 mandaat plaatsvervangend afgevaardigde toegevoegd per begonnen schijf van 4 effectieve afgevaardigden per vakorganisatie

Als een effectieve syndicaal afgevaardigde verhinderd is kan een plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde de effectieve syndicaal afgevaardigde vervangen.

§ 3. Wanneer, in ondernemingen met minder dan 50 arbeiders, een effectieve afgevaardigde, wegens ziekte, arbeidsongeval of militaire dienstplicht meer dan een maand op het werk afwezig is, mag de betrokken vakorganisatie rechtstreeks een plaatsvervangend afgevaardigde aanwijzen die tijdelijk de functie van de afwezige afgevaardigde, voor de duur van zijn afwezigheid uitoefent.

Evenwel, deze afwezigheid van meer dan een maand wordt op meer dan drie maanden gebracht voor de ondernemingen welke 30 tot 39 werklieden tewerkstellen.

§ 4. De plaatsvervangende afgevaardigde bedoeld in § 2 en § 3 moeten voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden aan een effectieve syndicale afgevaardigde.

§ 5. Wanneer verscheidene juridische entiteiten worden gegroepeerd om een technische bedrijfseenheid te vormen, wordt het aantal afgevaardigden bepaald met verwijzing naar het personeelsaantal van deze technische bedrijfseenheid.

De verdeling van het aldus verkregen aantal afgevaardigden tussen de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid samenstellen gebeurt in verhouding tot het aantal in elke juridische entiteit tewerkgestelde arbeiders zonder dat het totaal aantal afgevaardigden, dat het gevolg is van deze verdeling, hoger kan liggen dan het aantal afgevaardigden zoals vastgesteld in § 1.

§ 6. Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 8, § 3, indien tezelfdertijd verscheidene syndicale afvaardigingen ingesteld op bouwplaatsniveau werken, dan geeft de optelling van alle aldus aangewezen afgevaardigden het totale aantal afgevaardigden.

Hoofdstuk 6. Voorwaarden tot uitoefening van de functie

Artikel 10. Om de functie van vakbondsafgevaardigde te kunnen vervullen, moet de betrokkene aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1) Belg zijn of onderdaan van een Lidstaat van de Europese Unie of, voor de vreemdelingen van andere nationaliteit, sedert tenminste drie jaar regelmatig in België verblijven;
- 2) tenminste 18 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanwijzing voorafgaat en het bewijs leveren houder te zijn van tenminste één legitimatiekaart "rechthebbende" (niet noodzakelijkerwijs deze van het lopende dienstjaar);
- 3) sedert tenminste 6 maanden behoren tot het personeel dat door de syndicale afvaardiging zal moeten vertegenwoordigd worden;
- 4) voorgesteld zijn door één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden;
- 5) voor de afgevaardigden in de ondernemingen met 30 tot 49 arbeiders: bij voorkeur gekozen worden onder de arbeiders die tenminste de kwalificatie van categorie III hebben.

Hoofdstuk 7. Procedure en installatie van de syndicale afvaardiging

Artikel 11. § 1. Wanneer aan de in artikel 6 bepaalde voorwaarden wordt voldaan in verband met de installatie van een syndicale afvaardiging, berust het initiatief voor die installatie bij de vakorganisaties.

Als zij na voorafgaand onderling overleg te hebben gepleegd zich akkoord verklaren over het aantal van hun respectieve vertegenwoordigers, worden de namen van de arbeiders waaruit de aldus vastgestelde afvaardiging bestaat, per aangetekend schrijven meegedeeld aan de betrokken werkgever.

Gelijktijdig wordt een kopie ter kennisgeving gezonden naar de plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is. Als de onderneming aangesloten is bij deze plaatselijke werkgeversorganisatie, dan deelt deze laatste de tussenkommende organisaties mee dat ze de onderneming vertegenwoordigt in alles wat betrekking heeft op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Als het initiatief uitgaat van één enkele vakorganisatie, zonder dat er voorafgaand onderling overleg plaats had, deelt zij de andere vakorganisaties schriftelijk het aantal afgevaardigden mee die zij van plan is zelf aan te stellen.

De aldus in kennis gestelde vakorganisaties beschikken over zeven werkdagen om hun advies te laten kennen, met dien verstande dat het uitblijven van een antwoord als een goedkeuring wordt beschouwd.

Na het verstrijken van die termijn, wordt de samenstelling van de te installeren afvaardiging welke ofwel beperkt blijft tot de vertegenwoordigers van de organisatie die het initiatief nam, ofwel wordt aangevuld naar rata van de door de overige organisaties ingestuurde antwoorden, meegedeeld aan de werkgever op de in het 3^{de} lid van deze paragraaf vastgestelde wijze.

Een afvaardiging die aanvankelijk onvolledig is, kan achteraf steeds worden aangevuld volgens dezelfde procedure.

De regelmatig voorgedragen kandidaten die aan de vereiste voorwaarden voldoen worden aanvaard, tenzij de werkgever een geldig motief heeft om dit niet te doen, welk motief dient te worden betekend aan de tussenkomenende vakorganisaties binnen zeven werkdagen vanaf de ontvangst van het aangetekend schrijven.

Zo een geschil niet binnen een maand kan worden opgelost nadat een vakorganisatie aan de andere vakorganisaties het aantal van haar afgevaardigden of aan de werkgever de voorgestelde namen heeft betekend om een gedeeltelijke of volledige afvaardiging samen te stellen, wordt de in § 7 beschreven procedure toegepast.

§ 2. De vakorganisaties mogen niet meer kandidaten voordragen dan er openstaande mandaten zijn.

§ 3. Bovendien als de werkgever overweegt een syndicaal afgevaardigde tijdelijk werkloos te stellen, dan brengt hij de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen hiervan op de hoogte, wetende dat de afgevaardigden die in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst verder gewoon hun functie vervullen.

In de mate van het mogelijke zal de tijdelijke werkloosheid die geen aanleiding geeft tot volledige stopzetting van de activiteit van de onderneming, derwijze georganiseerd worden dat een vertegenwoordiging van de syndicale afvaardiging verzekerd blijft.

In elk geval mag de duurtijd van de tijdelijke werkloosheid waaraan de syndicale afgevaardigde wordt blootgesteld niet hoger liggen dan het gemiddelde van de andere arbeiders behorend tot hetzelfde beroep of dezelfde groep. Bij overtreding moet de werkgever het normale loon betalen. De vaststelling van overtreding zal gebeuren door een verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en dit op basis van cijfers beschikbaar gesteld door Constructiv-FBZ.

De informatie die de werkgever daartoe dient te verstrekken wordt verder bepaald in art. 15, 3°

§ 4. Wijzigingen in de samenstelling van de syndicale afvaardiging worden overeenkomstig de bij dit artikel voorgeschreven procedure ingediend.

§ 5. De kandidaturen welke worden ingediend zonder de in dit artikel voorgeschreven regels in acht te nemen, zijn ongeldig en geven geen aanleiding tot de in de artikelen 26 tot en met 28 bepaalde bescherming tegen ontslag.

§ 6. Voor de regelmatig aangewezen kandidaten begint de in de artikelen 26 tot en met 28 bepaalde bescherming tegen ontslag te lopen vanaf de postdatum vermeld op het aangetekend schrijven waarvan sprake in § 1., 2^{de} lid.

Wat de betwiste kandidaturen betreft, blijft de bescherming tegen ontslag van kracht gedurende de hele verzoeningsprocedure, zoals bepaald in § 7.

Deze bescherming tegen ontslag eindigt vanaf het ogenblik dat de verzoeningsprocedure leidt tot het intrekken van de betwiste kandidatuur.

§ 7. Zo de moeilijkheden waarvan sprake in de voorafgaande paragrafen, niet op het gewestelijk vlak kunnen worden opgelost binnen de daarvoor bepaalde maand, wordt de kwestie ter kennis gebracht van de Voorzitter van het Paritair Comité op initiatief van de meest gereede partij.

De Voorzitter treft alle nuttig geachte maatregelen, inclusief de eventuele samenroeping van een beperkt Paritair Comité, waarvan de samenstelling telkens aan de partijen wordt overgelaten, zodat binnen de volgende maand uitspraak kan worden gedaan.

Artikel 12. Wanneer overeenkomstig artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst een vakbondsorganisatie overweegt om afgevaardigden voor te stellen op het niveau van een technische bedrijfseenheid, maakt deze vakbondsorganisatie haar bedoeling om verschillende juridische entiteiten te groeperen om een technische bedrijfseenheid te vormen per aangetekende brief bekend.

Deze aangetekende brief wordt gezonden naar de andere vakorganisaties en naar elke door de overwogen groepering betrokken juridische entiteit.

Gelijktijdig wordt een kopie ter kennisgeving gezonden naar de plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is. Als de onderneming aangesloten is bij deze plaatselijke werkgeversorganisatie, dan deelt deze laatste de tussenkomende organisaties mee dat ze de onderneming vertegenwoordigt in alles wat betrekking heeft op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De overige vakorganisaties en de door de overwogen groepering betrokken juridische entiteiten beschikken over zeven werkdagen om hun advies te laten kennen. De termijn van zeven werkdagen wordt geschorst door de dagen van collectieve sluiting van een of meer door de groepering betrokken juridische entiteiten en door de rustdagen die tijdens de eindejaarsperiode worden toegekend.

Indien een of meer door de overwogen groepering betrokken juridische entiteiten niet akkoord kunnen gaan met de groepering, informeren zij de vakbondsorganisatie die de aangetekende brief heeft ondertekend en zenden zij een kopie naar de overige vakbondsorganisaties. Zij informeren hierover tevens de plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is.

In dat geval proberen de verschillende partijen zich op plaatselijk vlak te verzoenen. Is op lokaal vlak geen verzoening mogelijk, dan wordt gebruik gemaakt van de procedure zoals bepaald in artikel 11, § 7.

Na deze procedure ligt het initiatief om een syndicale afvaardiging te installeren in een technische bedrijfseenheid die verschillende juridische entiteiten groepeert bij de vakorganisaties, conform de regels van artikel 11 van deze overeenkomst.

Hoofdstuk 8. Vergaderingen en informatie aan de syndicale afvaardiging

Artikel 13. § 1. De werkgever of zijn vertegenwoordiger, organiseert maandelijks 3 aparte vergaderingen, elk met een eigen agenda, voor de volgende 3 verschillende overlegorganen:

- 1) overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging;
- 2) overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), conform de bevoegdheden welke volgende de geldende regelgeving behoren tot het CPBW;
- 3) overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van de OndernemingsRaad (OR), conform de bevoegdheden welke volgende de geldende regelgeving behoren tot de OR.

§ 2. Onverminderd § 1 organiseert de werkgever die deel uitmaakt van een Belgische of Europese groep, samen met de werkgevers van alle Belgische juridische entiteiten die deel uitmaken van deze groep, periodieke vergaderingen (minstens 1 maal per jaar) waarop de syndicale afgevaardigden van de verschillende Belgische juridische entiteiten uitgenodigd worden. Elke Belgische juridische entiteit is vertegenwoordigd door de werkgever of zijn vertegenwoordiger.

Artikel 14. De effectieve en plaatsvervangende syndicaal afgevaardigden kunnen deelnemen aan de voorvergaderingen van de vergaderingen bedoeld in art.13.

Artikel 15. De werkgever of zijn vertegenwoordiger bezorgt elke maand voorafgaand aan de vergaderingen vermeld in artikel 13 volgende schriftelijke informatie over:

- 1) onderaanneming en dit in het kader van de strijd tegen de deloyale concurrentie: de identiteit van de onderaannemers, de voorziene duurtijd van hun onderaanneming, de plaats waar deze onderaannemers werken uitvoeren en de omschrijving van de specifieke activiteiten ervan. In geval de eigen activiteit van de onderneming wordt uitbesteed aan een onderaannemer, ontvangt de syndicale afvaardiging daarenboven volgende informatie per betreffende onderaannemer: het aantal tewerkgestelde werknemers en de flexibilitieitsmaatregelen waarvan de onderaannemer gebruik maakt.
- 2) uitzendkrachten: informatie per werf, per functie, per categorie en per motief
- 3) tijdelijke werkloosheid: informatie per werf, per functie en per categorie

Artikel 16. Er zal in de onderneming in overleg een huishoudelijk reglement uitgewerkt worden met concrete bepalingen rond de wijze waarop de tijdstippen en bepalingen van op zijn minst art. 13, 14, 15, 18, § 1, § 3 en § 4, 25 en 26 worden opgenomen.

Hoofdstuk 9. Vergaderingen van de syndicale afvaardiging met het personeel

Artikel 17. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen doen aan het personeel of aan de door haar in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisaties.

De vergaderingen welke door de syndicale afgevaardigden worden georganiseerd met alle of een deel van de personeelsleden mogen gehouden worden tijdens de rusttijden. In uitzonderingsgevallen en met voorafgaande instemming van het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger mag de vergadering, gedurende een telkens vooraf bepaalde tijd, ook worden voortgezet tijdens de werkuren wanneer een welbepaalde en dringende mededeling moet gedaan worden aan het personeel. De werkgever mag deze toestemming niet naar eigen willekeur weigeren.

Hoofdstuk 10. Faciliteiten en kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 18. § 1. De leden van de syndicale afvaardiging houden elke maand drie vergaderingen (SA, CPBW, OR) met het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde.

De modaliteiten van samenroepen worden bepaald in het huishoudelijk reglement op ondernemingsvlak.

Tijdens de vergaderingen van de syndicale afvaardiging met de directie moet kunnen gerekend worden op de aanwezigheid van een persoon die gemachtigd is namens het bedrijf verbintenissen aan te gaan of, in geval van groepering van meerdere juridische entiteiten tot een technische bedrijfseenheid, van een of meer personen die gemachtigd zijn om verbintenissen aan te gaan namens de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid vormen.

§ 2. De syndicale afvaardiging heeft het recht in de loop van de maand te beschikken over kredieturen aan te wenden tijdens de werkuren op ogenblikken die in akkoord met het ondernemingshoofd of diens vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Deze kredieturen worden toegekend aan de mandaten en als volgt vastgesteld, volgens het aantal tewerkgestelde arbeiders waarvoor de syndicale afvaardiging bevoegd is:

- 30 tot 39 arbeiders: 6 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 40 tot 49 arbeiders: 10 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 50 tot 100 arbeiders: 48 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 101 tot 250 arbeiders: 80 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 251 tot 500 arbeiders: 112 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- meer dan 500 arbeiders: 144 uur per maand in totaal en per afvaardiging.

Elke vakorganisatie bepaalt zelf hoe ze het aantal kredieturen onder haar afgevaardigden verdeelt.

Commentaar

De verdeling van het aantal kredieturen onder elke vakorganisatie moet als volgt begrepen worden:

In een bedrijf met meer dan 500 arbeiders waarin 3 vakorganisaties vertegenwoordigd zijn met volgende verdeling van het aantal mandaten:

- vakorganisatie 1: 5 effectieve mandaten op een totaal van 18;
- vakorganisatie 2: 4 effectieve mandaten op een totaal van 18;
- vakorganisatie 3: 3 effectieve mandaten op een totaal van 18;

Worden de kredieturen als volgt toegekend per vakorganisatie:

- vakorganisatie 1: 60 uren (5/12e van 144 uren)
- vakorganisatie 2: 48 uren (4/12e van 144 uren)
- vakorganisatie 3: 36 uren (3/12e van 144 uren)

Elke vakorganisatie beslist autonoom hoe ze haar eigen aantal kredieturen verdeelt onder haar afgevaardigden. Bijvoorbeeld voor vakorganisatie 3:

- 12 uren per afgevaardigde;
- ofwel 8 uren per afgevaardigde voor de 2 eerste afgevaardigden en 20 uren voor de 3e afgevaardigde;
- ofwel 36 uren voor de 1e afgevaardigde en 0 uur voor de 2 laatste afgevaardigden;
- ofwel ... een andere verdeling.

Worden niet aangerekend op de kredieturen:

- de tijd besteed aan de voorvergaderingen (SA, CPBW, OR) en de vergaderingen met de directie, welke vergaderingen tijdens de werkuren, zonder loonverlies voor de belanghebbenden, moeten worden gehouden;
- de tijd besteed aan opdrachten die behoren tot de taken van het comité voor preventie en bescherming van het werk en van de ondernemingsraad. De nodige tijd voor deze taken wordt aangewend tijdens de werkuren op ogenblikken die in akkoord met het ondernemingshoofd of diens vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Wanneer verscheidene juridische entiteiten zijn gegroepeerd binnen een technische bedrijfseenheid overeenkomstig artikel 7 wordt het aantal kredieturen bepaald volgens het personeelsaantal van deze technische bedrijfseenheid. De verdeling van de kredieturen tussen de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid samenstellen gebeurt in verhouding tot het aantal in elke juridische entiteit tewerkgestelde arbeiders, zonder dat het aantal kredieturen, vastgesteld volgens deze verdeling, hoger kan liggen dan het aantal kredieturen zoals vastgesteld in de 2^{de} alinea van deze paragraaf.

§ 3. De werkgever stelt faciliteiten ter beschikking die nodig zijn voor de uitoefening van de taken die behoren tot de bevoegdheid van het comité voor preventie en bescherming op het werk en van de ondernemingsraad.

De werkgever stelt eveneens moderne communicatiemiddelen ter beschikking van de afgevaardigden. Zonder dat deze opsomming limitatief is stelt de werkgever in dit kader bijvoorbeeld een PC met internetverbinding, een GSM en een lokaal of gelijkwaardige faciliteiten ter beschikking van de afgevaardigden. Het huishoudelijk reglement kan deze faciliteiten verder preciseren.

Indien de werknemer zijn eigen GSM voor zijn taken van afgevaardigde gebruikt, heeft hij recht op een terugbetaling van die kosten eigen aan de werkgever, forfaitair geraamd op 120,00 EUR per jaar. Deze terugbetaling van kosten gebeurt jaarlijks in de maand juli. Bij gebrek aan een volledig jaar wordt een prorataregel toegepast (10,00 EUR per volledige maand).

Deze bepalingen hebben een aanvullend karakter. Zij doet geen afbreuk aan de bepalingen die van kracht zijn in de ondernemingen op de datum waarop deze bepaling in werking treedt.

§ 4. De door de syndicale afgevaardigden aan deze verschillende prestaties gewijde tijd, wordt beloond op basis van wat zij zouden verdiend hebben indien zij normaal hadden gewerkt.

De werkgever staat in voor het transport van de afgevaardigde(n), die zich moet(en) begeven naar verschillende bouwplaatsen of naar de zetel van het bedrijf moet(en) komen; de duur van de verplaatsing kan niet van de kredieturen afgetrokken worden. Het huishoudelijk reglement kan de wijze van het vervoer verder preciseren.

§ 5. Wanneer onder de auspiciën van het Constructiv-NAVVB een manifestatie georganiseerd wordt ter intentie van de syndicale afgevaardigden van een bepaalde streek, dan stellen de werkgevers, bij wie deze syndicale afgevaardigden tewerkgesteld zijn, hen in de gelegenheid hieraan deel te nemen, zonder dat deze deelneming een vermindering van hun normaal loon of van de kredieturen ten gevolge kan hebben.

Hoofdstuk 11. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 19. De syndicale afvaardiging heeft tot taak:

- de arbeider die langs hiërarchische weg rechtstreeks een klacht wenst in te dienen of heeft ingediend bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, nopens de toepassing van de wetten, de besluiten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement of de individuele arbeidsovereenkomst, desgewenst bij te staan of te vertegenwoordigen;
- bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, klacht in te dienen wanneer een door de werknemer direct ingediend verzoek zonder gevolg is gebleven;
- alle collectieve klachten of wensen aan de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, voor te leggen en te bespreken;
- toezicht te houden op de naleving van de wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten of het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is;
- te waken over de toepassing van de loonschalen en de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie;
- het sociaal klimaat in de onderneming te bevorderen en telkens tussenbeide te komen wanneer dit in het gedrang wordt gebracht;
- alle bevoegdheden en taken uit te voeren, die behoren tot de bevoegdheid van de Ondernemingsraden en van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, waartoe zij over de nodige faciliteiten beschikken; daartoe wordt aan de syndicale afvaardiging alle wettelijke voorziene informatie medegedeeld onder meer wanneer ondernemingen of zelfstandigen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren;
- de grondregels na te leven die in de nationale akkoorden betreffende de syndicale afvaardigingen zijn neergelegd;
- voor de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van de wet van 21 februari 1985 tot hervorming van het bedrijfsrevisoraat erover te waken dat deze wet wordt toegepast;
- de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 13 van de CAO nr 62 van de Nationale Arbeidsraad;
- de leden-werknemers van de Europese Ondernemingsraad aanwijzen overeenkomstig artikel 29 van de CAO nr 62 van de Nationale Arbeidsraad.
- in het kader van de uitzendarbeid wegens tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, toestemming te geven;
- in het kader van uitzendarbeid bij vervanging van een werkonbekwame werknemer, de melding ervan te ontvangen van de werkgever en de controle uit te oefenen bij het einde van de werkonbekwaamheid van de vaste werknemer;
- de uitzendkracht tewerkgesteld in de onderneming desgewenst bij te staan met het oog op de naleving van de arbeidsvoorwaarden en de collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing in de bouwnijverheid;
- de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 9, § 2 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad;

- de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aanwijzen overeenkomstig artikel 28 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad;
- de leden-werknemers van het toezichthoudend of bestuursorgaan aanwijzen overeenkomstig artikel 48 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad.

De syndicale afvaardiging moet op de hoogte worden gehouden van de resultaten van haar bemoeiingen en wordt tevens in kennis gesteld van het gevolg dat daaraan gegeven werd, voor zover het gaat om problemen die tot haar bevoegdheid behoren.

De syndicale afvaardiging zal worden ingelicht ten laatste binnen de 24u die volgt op het ontslag van een personeelslid.

Artikel 20. De syndicale afvaardiging van de hoofdaannemer heeft in het kader van zijn opdracht van comité voor preventie en bescherming op het werk ook als opdracht te waken over de informatie van de werknemers over de veiligheidsplannen per bouwplaats.

De syndicale afgevaardigden moet in kader van zijn taken CPBW minstens één maal per maand de werven kunnen bezoeken.

Artikel 21. De syndicale afvaardiging houdt toezicht op het principe dat het werk dat normaal verricht wordt door de arbeiders die tijdelijk werkloos worden gesteld, niet wordt uitbesteed aan een onderaanneming en/of uitgevoerd door derden.

Artikel 22. Met de bedoeling mogelijke misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis door de arbeiders.

Artikel 23. De syndicale afvaardiging alsmede het bedrijf kunnen zich laten bijstaan door hun respectieve plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is:

- voor de interpretatie van de wetten, besluiten, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen of individuele arbeidsovereenkomsten;
- bij een geschil tussen de syndicale afvaardiging en de directie van het bedrijf, de bouwplaats of de zone.

Hoofdstuk 12. Procedure ingeval van geschil

Artikel 24. Onverminderd de bepalingen vermeld in artikel 11 worden de geschillen, in verband met de toepassing van enig artikel van deze overeenkomst, behandeld zoals hierna wordt omschreven:

- het probleem wordt ter kennis gebracht van de plaatselijke betrokken werknemers- en plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is die de overeenkomst ondertekenden, die trachten een oplossing in der minne te vinden;
- zo de moeilijkheid niet op deze wijze kan worden opgelost, dan doet de meest gerede partij een beroep op de tussenkomst van een beperkt paritair comité waarvan de samenstelling telkens wordt overgelaten aan de partijen, terwijl dit comité zo snel mogelijk door de Voorzitter van het Paritair Comité wordt samengeroepen.

De notulen van deze vergadering vermelden eventueel dat een bepaalde partij de door de overeenkomst voorgeschreven regels niet heeft nageleefd.

Als ernstige overtreding van die regels worden beschouwd:

- de weigering in te gaan op de oproepingen en geldig deel te nemen aan de vergaderingen georganiseerd door de Voorzitter van het Paritair Comité in overleg met de ondertekenende organisaties;
- het overgaan tot staking of lock-out tijdens de verzoeningsprocedure.

Hoofdstuk 13. Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen

Artikel 25. § 1. De van de ondertekenende organisaties deel uitmakende leden van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf hebben vrije toegang tot de plaatsen waar werken uitgevoerd worden door ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren en wel op het ogenblik waarop die werken in uitvoering zijn.

§ 2. Bovendien wordt jaarlijks een lijst opgesteld waarin per streek de namen worden vermeld van het vast personeel der bovengenoemde organisaties, lijst die door het Paritair Comité wordt goedgekeurd. De personen op deze lijst vermeld genieten dezelfde rechten als de in § 1 vermelde personen.

Voor hun bezoek moeten de betrokken personen het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordigers van hun komst verwittigen.

Hoofdstuk 14. Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag

Artikel 26. Tijdens de duur van zijn mandaat geniet de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigde de bescherming tegen ontslag bepaald in artikel 27 of 28. Zijn tewerkstelling op een welbepaalde post of werkpunt wordt geregeld door overleg tussen het ondernemingshoofd en de syndicale afvaardiging.

Artikel 27. Procedure wanneer geen Comité voor Preventie en Bescherming op het werk wordt opgericht in de onderneming.

Overeenkomstig artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is de syndicale afvaardiging ermee belast de opdrachten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk uit te oefenen wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht. In dat geval genieten de effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen en haar uitvoeringsbesluiten.

Deze bescherming vangt aan op het tijdstip bedoeld in artikel 11, § 6 en loopt af overeenkomstig artikel 5, § 8 terzelfdertijd als het mandaat van de vakbondsafgevaardigde, onverminderd de andersluidende bepalingen in deze overeenkomst die tot gevolg hebben dat de bescherming wordt verlengd na afloop van het mandaat.

Tijdens de hierboven bedoelde beschermingsperiode kunnen de vakbondsafgevaardigden slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Artikel 28. § 1. Procedure wanneer een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is opgericht.

Wanneer in de onderneming een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is opgericht, genieten de effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging de volgende bescherming tegen ontslag.

De werkgever die voornemt een syndicale afgevaardigde te ontslaan om gelijk welke reden met uitzondering van dringende redenen, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging en de vakorganisatie die de afgevaardigde als kandidaat heeft voorgedragen. Deze verwittiging geschiedt per aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling geschiedt per aangetekend schrijven. De periode van zeven werkdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever verzonden schrijven uitwerking heeft.

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

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval voor te leggen aan het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf. De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende zestig dagen vanaf de aanvraag om tussenkomst.

§ 2. Sanctie

Indien de werkgever een syndicale afgevaardigde onrechtmatig ontslaat heeft de ontslagen afgevaardigde recht op een vaste vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan:

- twee jaar loon wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar in de onderneming werkzaam is;
- drie jaar loon wanneer de afgevaardigde van 10 tot minder dan 20 jaar in de onderneming werkzaam is
- vier jaar loon wanneer de afgevaardigde 20 jaar of langer in de onderneming werkzaam is.

De vergoeding die verschuldigd is aan de afgevaardigde in de onderneming met 30 tot 49 arbeiders wordt evenwel eenvormig bepaald op twee jaar loon.

§ 3. Dringende redenen

Bij ontslag om dringende redenen wordt de syndicale afvaardiging alsmede de vakorganisatie die de betrokken afgevaardigde heeft voorgedragen daarvan onmiddellijk in kennis gesteld.

Dezelfde vergoeding als bepaald in § 2 moet worden uitbetaald wanneer de overeenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijk beëindigen van de overeenkomst waarvan de geldigheid door de arbeidsgerechten wordt erkend.

Dit is eveneens het geval wanneer de werkgever de afgevaardigde wegens dringende redenen heeft ontslagen en de bevoegde rechtbank het ontslag ongegrond verklaart.

Hoofdstuk 15. Slotbepaling

Artikel 29. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 10 september 2015 (registratienummer: 129440/CO/124) gesloten in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf houdende statuut van de syndicale afvaardigingen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen mits opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

§ 2. De mandaten van de syndicale afgevaardigden die werden aangewezen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2004 (registratienummer 71692/CO/1240000) worden beschouwd als zijnde stilzwijgend hernieuwd voor de termijnen die zijn vastgesteld door deze collectieve arbeidsovereenkomst als de werkgever zich niet heeft verzet tegen deze hernieuwing binnen de termijn vastgesteld door artikel 5 § 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.