

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 22 VAN 26 JUNI

1975 BETREFFENDE HET ONTHAAL EN DE AANPASSING

VAN DE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMING

Gelet op de wet van 20 juli 1961 ter aanvulling van artikel 11 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en van artikel 5 van de geordende wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, waarbij aan de werkgever de verplichting wordt opgelegd de nodige aandacht en zorg te besteden aan het onthaal van de werknemers en inzonderheid van de jeugdige werknemers;

Gelet op de resoluties van de Nationale Conferentie over de Tewerkstelling waarin wordt aanbevolen dat de paritaire comités, de paritaire organen die in de ondernemingen fungeren en, in voorkomend geval, de werkgevers in samenwerking met de vakbondsafvaardigingen zorgen voor de nadere uitwerking en de effectieve toepassing van de bepalingen met betrekking tot het onthaal en de aanpassing van de jonge werknemer en voor het bevorderen van die oogmerken.

Overwegende dat het onthaal de uitdrukking is van de belangstelling die de werkgever, de werknemers en hun vertegenwoordigers betuigen voor de persoon van de aangeworven werknemer en van hun begrip voor de bijzondere problemen die rijzen vanaf de eerste contacten met een nieuwe werkkring en vooral voor de jongeren die een beroepsleven aanvaatten;

Overwegende dat het onthaal tot doel heeft de pas aangeworvene de gelegenheid te geven vertrouwd te raken met de onderneming, met haar sociale realiteit, met haar algemene werking en haar gebruikelijke werkvoorwaarden alsmede hem toe te laten de betekenis van zijn persoonlijk werk in het geheel van de activiteiten van de onderneming te begrijpen;

Overwegende dat de beroepsopleiding en beroepsvervolmaking, vooral van de jongeren, vanaf het onthaal, alle aandacht van de directie moeten gaande houden.

Overwegende dat de organisatie van het onthaal, om doeltreffend te zijn, dient te worden aangepast aan de plaats die de werknemer in de onderneming zal bekleden;

Overwegende dat een goed onthaal vereist dat elke partij de mogelijkheid heeft haar rol te spelen binnen haar eigen kader en in naleving van de georganiseerde onderlinge betrekkingen; wat onderstelt dat de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid wordt geboden te beantwoorden aan de behoeften inzake onthaal en aanpassing van de werknemers;

Overwegende dat het probleem van het onthaal van de werknemers en in het bijzonder van de jeugdige werknemers in alle ondernemingen rijst, ongeacht hun omvang of hun bedrijvigheid en dat er derhalve aanleiding is algemene bepalingen vast te stellen betreffende de organisatie van het onthaal en van de aanpassing van de werknemers;

Overwegende dat de paritaire comités de zorg dient te worden gelaten de toepassingsmodaliteiten vast te stellen rekening houdend met de omvang van de onderneming, wat het bepalen van de duur van de onthaalperiode en van de inhoud van de aan de werknemers te verstrekken inlichtingen betreft, doch dat bij ontstentenis van op het niveau van het bevoegde paritair comité genomen beslissing in suppletieve bepalingen moet worden voorzien.

Overwegende evenwel dat het probleem van het onthaal en van de aanpassing van de nieuwe werknemers anders ligt in de kleine en middelgrote ondernemingen, aangezien de betrekkingen tussen werknemers en ondernemingshoofden er directer en persoonlijker kunnen zijn; dat het derhalve aanbeveling verdient de toepassingsmodaliteiten te versoepelen rekening houdend met de omvang en de structuur van de onderneming en in bijzondere suppletieve bepalingen te voorzien voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers ...

in de Nationale Arbeidsraad op 26 juni 1975 navolgende collectieve overeenkomst gesloten :

TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een leerovereenkomst zijn tewerkgesteld alsmede op hun werkgevers.

Commentaar

De overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die in de diverse bedrijfstakken van het ganse land zijn tewerkgesteld en die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden, door een arbeidsovereenkomst voor bedienden of door een leerovereenkomst.

Zij maakt geen onderscheid tussen de werknemers naargelang van hun leeftijd.

DEEL I - ALGEMENE BEPALINGEN

I. Beginselen

Artikel 2

De werkgever organiseert het onthaal en de aanpassing van de nieuw aangeworven werknemers in de onderneming.

De aan te wenden middelen om het onthaal in de onderneming te bevorderen zullen worden vastgesteld rekening houdend met de omvang, de structuur en met de aan elke onderneming eigen kenmerken alsmede met de positie die de werknemer in de onderneming bekleedt.

Artikel 3

Onverminderd de bepalingen van artikel 5 van onderhavige overeenkomst, verzekert de werkgever zelf of belast hij een bevoegd persoon of bevoegde dienst met de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal en van de aanpassing in de onderneming.

Commentaar

Een bevoegd persoon of een bevoegde dienst wordt belast met de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal van de nieuwelingen.

Wie de bevoegde persoon of bevoegde dienst moet zijn hangt af van de omvang en van de structuur van de onderneming : in de kleine ondernemingen zal dat onthaal vaak gebeuren door het ondernemingshoofd zelf; hij kan ook één van zijn aangestelden met deze taak belasten. In de belangrijker ondernemingen daarentegen zal een bevoegde dienst of zullen bevoegde personen speciaal met de coördinatie van de verschillende facetten van het onthaal worden belast.

II. Rol van de ondernemingsraad en van de syndicale afvaardiging

Artikel 4

Ter toepassing van de punten 8 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 betreffende de ondernemingsraden wordt de ondernemingsraad, in de ondernemingen waar een dergelijke raad is opgericht, vooraf ingelicht en geraadpleegd over de voorgenomen maatregelen en de aan te wenden middelen om het onthaal te organiseren en kan hij advies uitbrengen over de tenuitvoerlegging ervan.

De syndicale afvaardiging is bevoegd inzake onthaal, overeenkomstig de artikelen 11 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen.

Commentaar

Onderhavige overeenkomst handelt niet over de rol van de comités voor veiligheid en gezondheid, daar bij artikel 837 van het Algemeen reglement op de arbeidsbescherming deze comités de taak wordt opgedragen, in hun eigen domeinen, de propagandamiddelen en de maatregelen in verband met het onthaal van de werknemers uit te werken en in toepassing te brengen.

De actieve deelneming van de afgevaardigden, die de jeugdige werknemers in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en gezondheid vertegenwoordigen, moet worden bevorderd wanneer het gaat om het onthaal van jeugdige werknemers.

Artikel 5

Voorgaande bepalingen doen geenszins afbreuk aan de bij voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 bedoelde opdrachten van de syndicale afvaardiging, waar deze bestaat.

Commentaar

Ter toepassing van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, vervult de syndicale afvaardiging haar eigen rol met betrekking tot de louter syndicale aspecten van het onthaal van de nieuweling en zijn sociale aanpassing in zijn werkgroep.

Tevens dient te worden aangestipt dat de syndicale afvaardiging geen enkele verantwoordelijkheid draagt met betrekking tot de aspecten van het onthaal waarvoor, volgens de overeenkomst, de werkgever verantwoordelijk is.

III. Tenuitvoerlegging

Artikel 6

De onthaalperiode begint op het ogenblik van de aanwerving en kan gedurende een zekere tijd doorlopen, te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

De paritaire comités dienen de duur van de onthaalperiode te bepalen volgens de aan de verschillende bedrijfstakken eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

Commentaar

De onthaalperiode begint vanaf de eerste contacten tussen de werkgever en de nieuwelingen; dat betekent dat de bewoordingen "op het ogenblik van de aanwerving" ruim moeten worden geïnterpreteerd en zowel het ogenblik beogen waarop het contract wordt gesloten als de periode die daaraan voorafgaat.

Daaruit volgt dat vooral in de grote ondernemingen bepaalde gegevens kunnen verstrekt worden tijdens de voorbereidende periode die het sluiten van het contract voorafgaat en met name inlichtingen betreffende de aanwervingscriteria, de proeven en andere selectiemiddelen, met inbegrip van de eventuele mogelijkheden van controle en van verhaal, wanneer deze in de onderneming bestaan.

In de kleine ondernemingen ligt de toestand anders, gelet op de directere betrekkingen tussen het ondernemingshoofd en zijn werknemers.

Artikel 7

Gedurende de onthaalperiode moeten de werknemers al de voor hen noodzakelijke inlichtingen ontvangen en voornamelijk de inlichtingen die hun integratie, hun aanpassing en hun ontplooiing in de onderneming kunnen bevorderen.

Zij ontvangen inlichtingen betreffende hun arbeidsvoorwaarden, de bedrijvigheid en de structuur van hun onderneming, hun rol binnen het kader van de onderneming en de collectieve betrekkingen die op het niveau van de onderneming en van de bedrijfstak zijn georganiseerd.

Deze inlichtingen worden schriftelijk verstrekt, behalve wanneer die schriftelijke mededelingen niet toepasbaar zijn gelet op de aard en de structuur van de onderneming, alsmede op de positie die de werknemer in de onderneming bekleedt.

De werknemers hebben daarenboven het recht bij de bevoegde personen of diensten aanvullende inlichtingen in te winnen, indien deze nodig blijken.

De paritaire comités zullen de inhoud van de te verstrekken inlichtingen bepalen, volgens de aan de verschillende bedrijfssectoren eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

Commentaar

Er dient in herinnering te worden gebracht dat sommige inlichtingen reeds voorkomen in het arbeidsreglement van de onderneming; zij moeten derhalve niet meer voorkomen in het geschreven document.

De methodes om de werknemers te onthalen zullen van de ene onderneming tot de andere variëren, voornamelijk naargelang van hun belangrijkheid, hun structuur en het feit of de werknemer al dan niet in de omgeving van de personen die met een leidinggevende functie zijn belast is tewerkgesteld.

De nieuwelingen kunnen niet enkel gedurende de onthaalperiode maar eveneens na deze periode de in lid 4 voorziene aanvullende inlichtingen inwinnen, ten einde een zekere continuïteit in hun aanpassing te waarborgen.

Artikel 8

De in artikel 7 bedoelde inlichtingen worden aan de nieuwelingen geleidelijk verstrekt hetzij op het ogenblik van de aanwerving, hetzij tijdens de eerste dag, hetzij gedurende de ganse onthaalperiode.

De paritaire comités dienen de maatregelen ter toepassing van dit artikel te bepalen volgens de aan de verschillende bedrijfssectoren eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

DEEL II - SUPPLETIEVE BEPALINGEN BETREFFENDE DE ONDERNEMINGEN DIE TEN MINSTE 20 WERKNEMERS TEWERKSTELLEN

1. Draagwijdte

Artikel 9

Dit deel is van toepassing op de ondernemingen die ten minste 20 werknemers tewerkstellen en die niet gebonden zijn door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst waarin de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 van onderhavige overeenkomst zijn bepaald.

Commentaar

De bepalingen van dit deel zijn van toepassing op de ondernemingen die niet door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn gebonden of waarvoor een op het niveau van de bedrijfstak door het bevoegde paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de toepassingsmodaliteiten van voorgaande artikelen 6, 7 en 8 niet heeft bepaald.

Indien de in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 slechts ten dele bepaalt, worden de toepassingsmodaliteiten van de artikelen waarvoor het paritair comité geen beslissing heeft getroffen door de bepalingen van dit deel omschreven.

2. Toepassingsmodaliteiten

Artikel 10

Wanneer het bevoegde paritair comité geen beslissing heeft genomen conform artikel 6, begint de onthaalperiode op het ogenblik van de aanwerving en kan zij gedurende maximum één maand doorlopen, te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

Artikel 11

Gedurende de onthaalperiode ontvangen de nieuwelingen navolgende inlichtingen :

- 1) de regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de van kracht zijnde bepalingen inzake sociale zekerheid, bovenwettelijke voordelen en sociale werken;
- 2) de getroffen maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en gezondheid evenals de maatregelen die werden genomen tot voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- 3) de sociale diensten, de geneeskundige diensten, de personeelsdiensten en de opleidings- en vervolmakingsdiensten die in de onderneming bestaan alsmede de regels in verband met de betrekkingen van deze diensten met het personeel;
- 4) de bedrijvigheid en de algemene structuur van de onderneming;
- 5) de rol van de werknemer binnen het kader van de bedrijvigheid van de onderneming, de kennis van de arbeidspost en van zijn omgeving alsmede de controle van de prestaties, de kwantiteit en de kwaliteit van zijn arbeid;
- 6) de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de uurkredieten;

- 7) de benaming van het paritair comité waarvan betrokkene afhangt, het bestaan van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid en de syndicale afvaardiging; de namen en de aanduiding van de arbeidsposten van de werknemersvertegenwoordigers in de voornoemde organen.

Deze inlichtingen worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van artikel 7, lid 3 van onderhavige overeenkomst.

Anderdeels ontvangen de nieuwe werknemers bij hun aanwerving, conform artikel 5 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, een afschrift van het arbeidsreglement van de onderneming; derhalve moeten de in dat reglement vermelde gegevens niet meer voorkomen in de schriftelijke inlichtingen.

De schriftelijke inlichtingen worden aangevuld met mondelinge verduidelijkingen met name betreffende de berekeningswijze en de samenstelling van het loon alsmede de inhoudingen op het loon.

Artikel 12

De bij artikel 11 bedoelde inlichtingen worden aan de werknemer gedurende de onthaalperiode geleidelijk verstrekt.

a) Op het ogenblik van de aanwerving, handelt de informatie over :

- de voorwaarden inzake arbeid, bezoldiging, uurregeling en de wettelijke en c.a.o.-normen die deze materies regelen;
- datum, uur en plaats waar betrokkene zich de eerste dag moeten aanmelden evenals de identiteit van de persoon bij wie hij zich moet aanmelden;
- de naam van de persoon (of personen) die verantwoordelijk is (zijn) voor de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal;
- maatregelen met betrekking tot de bergplaats van de persoonlijke voorwerpen en vervoermiddelen;
- de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

b) Sommige inlichtingen moeten, in beginsel, verplicht de eerste dag worden verstrekt, ten einde betrokkene in staat te stellen de aanvangsmoeilijkheden van het beroepsleven te overwinnen. Deze inlichtingen omvatten met name :

- het programma van de eerste dag, met inbegrip van de schikkingen betreffende het onthaal;
- de beschrijving van de arbeid die betrokkene tijdens de eerste dagen zal te verrichten hebben en de moeilijkheden die daarmee gewoonlijk gepaard gaan;
- de maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid tijdens de eerste werkdagen, met inbegrip van de verzorging in spoedgevallen en de trajecten binnen de onderneming;
- desgevallend de bijzondere maatregelen voor de minder-validen, de gastarbeiders, de jeugdige werknemers en voor de werknemers die aan beroepsrisico's zijn blootgesteld.

De eerste dag omvat eveneens een bezoek aan de arbeidspost, aan de onmiddellijke omgeving en aan de functionele bindingen ervan alsmede een voorstelling aan en een contact met de onmiddellijke oversten, de werkmakers en met een werknemersafgevaardigde per in de schoot van de onderneming vertegenwoordigde werknemersorganisatie. Indien het jeugdige werknemers betreft, wordt daarbij, per werknemersorganisatie, een afgevaardigde die de jeugdigen vertegenwoordigt betrokken.

- c) In de loop van de eerste maand van de indiensttreding worden overeenkomstig voorgaand artikel 11 andere inlichtingen verstrekt. Bovendien zal een geleid bezoek aan de onderneming worden georganiseerd waar zulks praktisch mogelijk is; in dat geval wordt de syndicale afvaardiging verwittigd en kan zij zich laten vertegenwoordigen bij dat geleid bezoek.

Commentaar

Het geleid bezoek aan de onderneming zal in alle ondernemingen worden georganiseerd met uitzondering van de ondernemingen waar de structuur en de organisatie zulks niet toelaten.

DEEL III - SUPPLETIEVE BEPALINGEN BETREFFENDE DE ONDERNEMINGEN DIE MINDER DAN 20 WERKNEMERS TEWERKSTELLEN

Artikel 13

Dit deel is van toepassing op de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en die niet gebonden zijn door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst waarin de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 van onderhavige overeenkomst zijn bepaald.

Commentaar

De bepalingen van dit deel zijn van toepassing op de ondernemingen die niet door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn gebonden of waarvoor een op het niveau van de bedrijfstak door het bevoegde paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de toepassingsmodaliteiten van voorgaande artikelen 6, 7 en 8 niet heeft bepaald.

Indien de in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 slechts ten dele bepaalt, worden de toepassingsmodaliteiten van de artikelen waarvoor het paritair comité geen beslissing heeft getroffen door de bepalingen van dit deel omschreven.

Artikel 14

Op het ogenblik van de aanwerving, ontvangt de werknemer een afschrift van het arbeidsreglement, aangevuld met navolgende inlichtingen :

- de regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging met name de berekeningswijze van het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de van kracht zijnde bepalingen inzake de sociale zekerheid, de eventuele bovenwettelijke voordelen en de sociale werken;
- de getroffen maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en -gezondheid evenals de maatregelen die werden genomen tot voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de rol van de werknemer binnen het kader van de activiteiten van de onderneming;
- de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de uurkredieten;
- de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Deze inlichtingen worden verstrekt conform de bepalingen van artikel 7, lid 3 van onderhavige overeenkomst.

Artikel 15

De eerste dag van zijn indiensttreding, ontvangt de werknemer een geschreven document, ondertekend door de werkgever, met navolgende inlichtingen :

1. het bedrag van zijn loon;
2. de beschrijving van de arbeid die hij zal te verrichten hebben;
3. de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid die in de onderneming bestaan;
4. de specifieke maatregelen voor de werknemer die aan beroepsrisico's zijn blootgesteld.

DUUR, HERZIENING EN OPZEGGING

Artikel 16

Deze overeenkomst wordt voor onbepaalde duur gesloten en wordt van kracht op 1 september 1975.

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

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

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verzoekt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

Gedaan te Brussel, op zesentwintig juni negentienhonderd vijfenzeventig.
