

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR DE METAALHANDEL**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

In uitvoering van artikel 31 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEGINSELEN

Art. 2.

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen worden onder de georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder "georganiseerd werkliedenpersoneel" wordt verstaan de arbeiders aangesloten bij een der ondertekende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
DU COMMERCE DE METAL**

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 31 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire du commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - PRINCIPES GENERAUX

Art. 2.

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail relatif au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier syndiqué sont représentés auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par « personnel ouvrier syndiqués », on entend les ouvriers affiliés à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires des conventions précitées.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations conformes à l'esprit de la présente convention.

Art 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

- 1) geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- 2) leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 6.

1.1.

Op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt in de bedrijven, bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt vastgesteld.

Indien er, op het moment van de samenstelling, geen opstart van de procedure tot sociale verkiezingen heeft plaatsgevonden, dient ten minste 25 % van de arbeiders tot de oprichting te verzoeken volgens de procedure als bedoeld in punt 1.2 hieronder.

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 15 tot en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden.
- 31 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden.
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden.
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

De bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders gebeurt, tot en met 31 december 2019, op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

Vanaf 1 januari 2020 gebeurt de bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales:

- 1) témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- 2) respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Art. 6.

1.1.

A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er, dont le nombre de délégués effectifs et délégués suppléants est fixé sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

Si, au moment de la composition, la procédure en vue d'élections sociales dans l'entreprise n'a pas encore été amorcée, 25 % au moins des ouvriers doivent en faire la demande selon la procédure visée au point 1.2 ci-dessous.

Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- 15 à 30 ouvriers inclus: 2 délégués effectifs.
- 31 à 50 ouvriers inclus: 3 délégués effectifs.
- 51 à 150 ouvriers inclus: 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants.
- 151 à 200 ouvriers inclus: 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué effectif et suppléant supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers.

La détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue, jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1er octobre de l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

A partir du 1^{er} janvier 2020, la détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1er

jaar voorafgaand aan het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

1.2.

Indien een in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisatie een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minstens 15 arbeiders en minder dan 50 arbeiders, dan dient ze de volgende procedure te volgen:

- Zij zendt de Voorzitter van het Paritair Subcomité een aangetekende brief die vermeldt, dat zij in staat is om een afvaardiging op te richten in de onderneming waarvan zij de naam en het adres meedeelt;
- Vanaf dit ogenblik geniet(en) de potentiële kandidaat-afgevaardigde(n) bescherming zoals bepaald in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en dit tot op het moment dat de afgevaardigde(n) officieel worden aangesteld door de Voorzitter van het Paritair Subcomité;
- De Voorzitter van het Paritair Subcomité begeeft zich, binnen een termijn van maximaal 30 dagen, naar de onderneming waar hij de werkgever zal ontmoeten;
- Door een geheime en anonieme stemming, stelt hij aldaar vast (en dit door alle stembiljetten die aan de werknemers werden overhandigd te verzamelen) of de aanvraag wel degelijk wordt ondersteund door de wil van minstens 25 % van de arbeiders.
- Zodra de Voorzitter van het Paritair Subcomité de geldigheid van de aanvraag heeft vastgesteld, zal hij:
 - alle syndicale organisaties inlichten die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité en hun het aantal beschikbare mandaten meedelen in het kader van de toepassing van artikel 6.1.1. van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 - hen uitnodigen om hun representativiteit aan te tonen op datum van de aanvraag tot oprichting van de syndicale afvaardiging en om de identiteit van hun eventuele kandidaat-afgevaardigde(n) mee te delen.
De syndicale organisaties richten hun antwoord aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité per aangetekend schrijven en binnen een termijn van maximaal 15 dagen
- De Voorzitter van het Paritair Subcomité erkent daarop de officiële benoeming van de afgevaardigde(n), en dit middels een aangetekend schrijven dat aan de werkgever wordt gericht, alsook aan alle leden van het Paritair Subcomité. De bescherming, zoals omschreven die in artikel 13, treedt vanaf dat ogenblik in werking.

Vóór deze officiële erkenning wordt de naam van de kandidaat-syndicale afgevaardigde(n) op geen enkel moment van de procedure bekendgemaakt, noch na deze procedu-

octobre de l'année précédant l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

1.2.

Lorsqu'une organisation de travailleurs représentée au sein de la Sous-commission paritaire désire instaurer une délégation syndicale dans une entreprise de 15 ouvriers minimum et de moins de 50 ouvriers, elle doit suivre la procédure suivante :

- Elle envoie au Président de la Sous-commission paritaire une lettre recommandée mentionnant qu'elle est en condition d'instaurer une délégation dans l'entreprise dont elle doit préciser les nom et adresse ;
- Dès cet instant le(s) candidat(s) délégué(s) potentiel(s) bénéficie(nt) de la protection prévue par l'article 13 de la présente convention collective de travail et ce jusqu'à l'officialisation, par le Président de la Sous-commission paritaire, de la désignation du ou des délégué(s) ;
- Dans un délai de maximum 30 jours, le Président de la Sous-commission paritaire se rend à l'entreprise où il rencontre l'employeur ;
- A cette occasion, il constate, au moyen d'un vote secret et anonyme (en récupérant l'ensemble des bulletins remis aux travailleurs), que la demande est bien justifiée par la volonté de 25 % au moins des ouvriers.
- Dès qu'il aura constaté la validité de la demande, le Président de la Sous-commission paritaire :
 - informe toutes les organisations syndicales représentées à la Sous-commission paritaire et leur communique le nombre de mandats disponibles en application de l'article 6.1.1. de la présente convention collective de travail;
 - les invite à justifier de leur représentativité à la date de la demande d'institution de la délégation syndicale et à communiquer l'identité de leur(s) éventuel(s) candidat(s) délégué(s).

Les organisations syndicales répondent au Président de la Sous-commission paritaire par courrier recommandé et dans un délai de maximum 15 jours.

- Le Président de la sous-commission paritaire officialise ensuite la désignation du ou des délégué(s) en adressant un courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'à l'ensemble des membres de la Sous-commission paritaire. La protection visée à l'article 13 prend cours dès cet instant.

Avant cette officialisation, le nom du(des) candidat(s) délégué(s) syndical(aux) n'est révélé à aucun moment de la procédure ni à la suite de celle-ci lorsqu'elle n'aboutirait

re, indien deze niet leidt tot de benoeming van een van de kandidaten.

2.

De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders aangesloten bij één der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3., aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert ten minste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Art. 8.

1. De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en / of comité voor preventie en bescherming op het werk. Onderlinge regionale afspraken tussen werknemersorganisaties blijven onverminderd van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 13 van deze overeenkomst.

Bij de vernieuwing van de mandaten van de afgevaardigden, zoals omschreven in voorgaande alinea, wordt

pas à la désignation de l'un ou l'autre des candidat(s) visé(s).

2.

Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Art. 7.

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres des ouvriers, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgé de 18 ans au moment de la désignation;
2. être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise.

En tout état de cause le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice du mandat, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleur à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

1. Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.
2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote des élections pour le conseil d'entreprise et/ou le comité pour la prévention et la protection au travail. Des accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 13 de la présente convention.

Lors du renouvellement des mandats des délégués visé à l'alinéa précédent, le nombres de mandats dispo-

het aantal beschikbare mandaten bepaald op basis van het aantal arbeiders ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming op datum van 1 januari van het jaar waarin er verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de ondernemingsraad kunnen worden georganiseerd.

3. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd binnen de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Art. 9.

Zijn kiezers, alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij:

1. de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
2. sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV. - BEVOEGDHEID VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 10.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk ontvangen door de werkgever, rekening houdend met de omstandigheden, naar aanleiding van:

1. elke vraag betreffende:
 - de arbeidsbetrekkingen;
 - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
 - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
 - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
 - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

nibles est déterminé sur base du nombres d'ouvriers inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 1er janvier de l'année au cours de laquelle des élections pour les comité pour la prévention et la protection au travail et/ou conseil d'entreprise sont susceptibles d'être organisées.

3. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués soit remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, étant bien entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Art. 9.

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition:

1. d'avoir atteints l'âge de 16 ans;
2. d'avoir été occupés au moins trois mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV. - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances à l'occasion de :

1. toute demande concernant:
 - les relations de travail;
 - les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conditions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
 - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
 - l'application des barèmes de salaires et des règles de classification;
 - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

2. elk geschil dat of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
3. elk individueel geschil dat of elke individuele betwisting die niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.
4. elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie, zoals omschreven in artikel 19 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 ter betreffende de ondernemingsraden, gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 2008 (Koninklijk Besluit van 5 juni 2008 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 juni 2008).

HOOFDSTUK V. - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 11.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 12. – Faciliteiten

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, ten einde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Art. 13. – Bescherming tegen afdanking

§ 1. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden

Kandidaat-vakbondsafgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen die inherent zijn aan hun kandidatuurstelling.

Overeenkomstig de bepalingen van de bepalingen van artikel 6.1.2. van deze collectieve arbeidsovereenkomst, neemt de bescherming van de kandidaat-

2. tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;
3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical.
4. chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières, comme déterminé à l'article 19 bis de la convention collective de travail n° 9 ter relative aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail du 27 février 2008 (Arrêté royal du 5 juin 2008 et publiée dans le Moniteur belge du 18 juin 2008).

CHAPITRE V. - STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

Art. 11.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Article 12. – Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Art. 13. – Protection contre le licenciement

§ 1. Les candidats-délégués syndicaux:

Les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être licenciés au fait de leur candidature.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1.2 de la présente convention collective de travail, la protection des candidats délégués débute à la date d'envoi de la lettre

vakbondsafgevaardigde neemt een aanvang op datum van het versturen van het aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité en eindigt bij de officiële aanduiding door de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

§ 2. Effectieve en plaatsvervangende leden

De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De termijn van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

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

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gereede partij het geval voor aan het verzoeningsbureau van het Paritair subcomité. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

§ 3. Dringende redenen

In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

§ 4. Forfaitaire vergoeding

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- 1° Indien hij een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13. § 2. bepaalde procedure na te leven.

recommandée au président de la Sous-commission paritaire et prend fin lors de l'officialisation de la désignation par le Président de la Sous-commission paritaire.

§ 2. Membres effectifs et suppléants

Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse de admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

§ 3. Motifs graves

En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

§ 4. Indemnité forfaitaire

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

- 1° S'il licencie un candidat délégué syndical, un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13. § 2.

- 2° Indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13. § 2. door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.
- 3° Indien de werkgever een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.
- 4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de kandidaat-vakbondsafgevaardigde, de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Art. 14. – Interne en externe communicatie

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of vakbondsaard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn instemming weigeren te geven.

Art. 15. - Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:

- Door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan.
- De faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming.
- De rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming.
- De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- en ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepas-

- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13. § 2. n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- 3° Si l'employeur a licencié le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4° Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 31 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Art. 14. – Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Elle ne peuvent avoir lieu que moyennant accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement cet accord.

Article 15. – Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:

- Les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- Les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- Les droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- Les conventions collective de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci suppose entre

sing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.

- In paritair overleg zullen op ondernemingsvlak ook de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het Paritair subcomité.

Art. 16.

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Art. 17.

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

HOOFDSTUK VI. – PARITAIRE COMMISSIE ‘OVERLEG’

Art. 18.

Bij betwisting op ondernemingsvlak over de installatie en / of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemers-vertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie ‘overleg’. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo snel mogelijk tot een oplossing te komen.

HOOFDSTUK VII. - OPHEFFING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 122.700/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (BS 17 juni 2015), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2014, geregistreerd onder het nummer 123.577/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (BS 17 juni 2015).

autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction.

- Les règles d'utilisation seront également définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la Sous-commission paritaire.

Art. 16

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Art. 17.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire du commerce de métal.

CHAPITRE VI. – COMMISSION PARITAIRE ‘CONCERTATION’

Art. 18.

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire ‘concertation’. Elle est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la Sous-commission paritaire du Commerce du Métal.

Cette commission examinera le problème sur les lieux et formulera une proposition adressée aux deux parties, afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

CHAPITRE VII. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Art. 19

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 122.700/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015), telle que modifiée par la convention collective de travail du 29 août 2014, enregistrée sous le numéro 123.577/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015).

HOOFDSTUK VIII. - SLOTBEPALINGEN

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste op 1 juli 2021.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair subcomité besproken worden.

Art. 21.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of het verzoeningsbureau ervan.

Art. 22.

Speciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd paritair subcomité onderzocht.

CHAPITRE VIII. - DISPOSITIONS FINALES

Art. 20

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire du commerce de métal.

Ce préavis ne pourra prendre cours qu'à partir du 1er juillet 2021 au plus tôt.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 21

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Art. 22

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la sous-commission paritaire compétente.