

Une convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale du personnel "employé" pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques a été conclue le 6 février 1996 au sein de la Commission paritaire des employés des fabrications métalliques. Elle a été rendue obligatoire par un arrêté royal du 5 septembre 2001 et publiée au Moniteur belge du 7 décembre 2001.

Elle a été modifiée par:

- l'accord national 1997-1998 du 15 mai 1997, rendu obligatoire par un arrêté royal du 7 janvier 2002 et publié au Moniteur belge du 31 janvier 2002 (l'article 8, premier alinéa et l'article 15 sont modifiés);

- l'accord national 2007-2008 du 24 septembre 2007, rendu obligatoire par un arrêté royal du 18 septembre 2008 et publié au Moniteur belge du 9 décembre 2008 (l'article 6, deuxième alinéa est adapté).

Nous vous donnons, ci-après, les dispositions relatives à la délégation syndicale.

Dispositions générales

Article 1^{er}

Les associations professionnelles signataires recommanderont à leurs membres d'appliquer et de respecter toutes les stipulations tant de l'accord national précité que du présent accord particulier.

Elles mettront en oeuvre tous les moyens à leur disposition pour réaliser cet objectif.

Article 2

Les chefs d'entreprise appartenant aux associations professionnelles d'employeurs signataires reconnaissent que leur personnel syndiqué "employés" est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel syndiqué de leur entreprise.

Aux termes de la présente convention, on entend par "employés syndiqués" ceux qui sont affiliés à une des organisations représentées à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et visés par la convention collective de travail conclue entre les organisations signataires (barèmes et classification des employés).

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir lesdites délégations et à ne pas entraver le bon fonctionnement de celles-ci dans leur entreprise.

Article 3

Les chefs d'entreprise appartenant aux associations professionnelles d'employeurs signataires s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres avantages qu'aux employés syndiqués.

Les organisations professionnelles d'employés signataires ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association notamment en excluant de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de l'accord national précité et de la présente convention.

Article 4

Les délégués syndicaux du personnel "employés" doivent, en toutes circonstances :

- a) faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;*
- b) éviter personnellement, et veiller à ce que leurs collègues évitent, tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements intérieurs de l'entreprise et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel;*
- c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.*

Rôle des délégations syndicales

Article 5

a) La compétence de la délégation syndicale concerne tout particulièrement :

- le respect des principes généraux aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971;
- les relations de travail;
- l'application dans les entreprises de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification en vigueur;
- l'application en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions ou accords conclus à d'autres niveaux;
- les différends découlant de modifications technologiques et de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour l'examen de ces différends et moyennant concertation avec le chef d'entreprise, la délégation syndicale pourra se faire assister par des représentants syndicaux spécialisés.

b) La délégation syndicale peut en outre veiller à la constitution, au fonctionnement et à l'application des décisions éventuelles des organismes paritaires, créés ou à créer à l'échelon de l'entreprise par une disposition légale ou réglementaire, notamment le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

c) En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil en vertu de la convention collective de travail n° 9 conclue au sein du Conseil national du travail le 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail, rendus obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, publié au Moniteur belge du 25 novembre 1972, modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981 et n° 37 du 27 novembre 1981.

Article 6

Dans les établissements occupant plus de 50 employés visés par la convention collective applicable aux employés de l'industrie des fabrications métalliques (barèmes et classification des employés), il sera institué une délégation syndicale d'employés si l'établissement comprend au moins 25 % de ces employés affiliés aux organisations syndicales signataires et si la demande écrite et datée en est formulée par les représentants des intéressés.

Toutefois, dans les entreprises occupant habituellement de 20 à 50 employés, visés par la présente convention collective de travail, une délégation syndicale sera instaurée si au moins la moitié des employés, visés par la présente convention collective de travail, le demande. Cette demande est faite par lettre recommandée adressée à l'entreprise. En cas de désaccord quant à savoir si la majorité des employés ont effectivement demandé l'institution d'une délégation syndicale, il sera demandé au Président du bureau de conciliation régional de constater si une majorité est réellement atteinte parmi les employés de l'entreprise. Si nécessaire, il pourra organiser parmi les employés un vote secret dans les mois suivant la demande.

Article 7

La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

Les délégués désigneront parmi eux un président de délégation.

Article 8

Le nombre de délégués effectifs est fixé en fonction du nombre d'employés barémisés et barémisables occupés dans l'entreprise :

- jusqu'à 124 employés : 2 ou 3 délégués ;*
- de 125 à 249 employés : 4 délégués ;*
- de 250 à 499 employés : 5 délégués ;*
- 500 employés et plus : 6 délégués.*

Commentaire:

Par "employé barémisé", on entend l'employé dont la fonction est reprise dans la classification de fonctions et qui est payé au barème.

Par "employé barémisable", on entend l'employé dont la fonction se trouve dans la classification de fonctions ou est susceptible de s'y trouver mais qui n'est pas nécessairement payé au barème.

En raison de l'importance ou de la complexité de certaines entreprises, il pourra être convenu, cas par cas, de fixer un nombre plus important de délégués.

Article 9

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué ou suppléant, les membres du personnel "employés" doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être âgés d'au moins 18 ans et ne pas avoir atteint l'âge de la pension;*
- 2) avoir travaillé dans l'industrie en Belgique trois ans au moins et avoir un an au moins de travail effectif dans l'entreprise;*
- 3) ne pas être en période de préavis;*
- 4) être affiliés à une des organisations syndicales représentées.*

Article 10

Les délégués, désignés ou élus, seront choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche industrielle en question.

Quel que soit le mode de désignation, la durée des mandats est de quatre ans. Les mandats sont renouvelables.

Les organisations syndicales signataires se mettront d'accord pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chacune des entreprises intéressées. Elles communiqueront la liste des délégués effectifs et suppléants au chef d'entreprise, au plus tard dans les trente jours qui suivent la demande prévue dans l'article 6.

Délégués effectifs : si le nombre des délégués effectifs présentés dans ce délai par une ou des organisations d'employés signataires de la présente convention est égal au nombre de délégués à désigner, le chef d'entreprise entérinera ces désignations.

Si le nombre de délégués effectifs présentés est supérieur au nombre de délégués prévu à l'article 8, ces employés seront considérés comme candidats à une élection

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire, empêché ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

S'il y a lieu à élections, les délégués suppléants seront désignés, dans la mesure du possible, en nombre égal au nombre de délégués effectifs, afin d'éviter des élections partielles.

Si une liste de délégués suppléants venait à être épuisée pendant la durée de mandat de délégués effectifs et qu'un de ces derniers doit être remplacé, ce remplacement aura lieu par désignation faite par l'organisation intéressée.

Article 11

Dans tous les cas où, en exécution de l'article 10, il devra être procédé à des élections proprement dites, il y sera procédé dans chaque entreprise, à l'intérieur même des usines, toutes dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

Les délégués effectifs et suppléants sont élus en un seul tour de scrutin par vote secret sur des listes de candidats présentées par les organisations syndicales signataires. Chaque liste pourra comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de délégués à élire. Les électeurs peuvent émettre leur vote en tête de la liste de leur choix ou désigner sur l'ensemble des listes autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir.

L'élection se fait à la représentation proportionnelle simple. En conséquence, le nombre de voix recueillies par chacune des organisations en présence est totalisé, les votes en tête de liste représentant autant de voix qu'il y a de sièges à pourvoir. Les totaux respectifs déterminent la force électorale de chacune d'elles et la proportion des sièges à leur attribuer. Participent seules à l'attribution des sièges les listes atteignant le quotient électoral obtenu en divisant le nombre total des voix par le nombre de sièges à pourvoir. A concurrence du nombre de sièges revenant à chaque organisation, les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix sont élus.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

Article 12

Pour pouvoir participer à l'élection, un employé doit :

- 1) être âgé d'au moins 18 ans;*
- 2) avoir au moins six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection;*
- 3) ne pas être privé de ses droits civils et politiques ni être sous le coup d'une condamnation portant atteinte à l'honneur;*
- 4) être visé par la présente convention.*

Comme la délégation syndicale du personnel "employés" ne représente que le personnel syndiqué, seuls participent aux élections les employés syndiqués.

Statut des délégués syndicaux

Article 13

Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'employés à laquelle ils appartiennent.

Article 14

a) Les membres 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 pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours prenant cours le jour où la lettre recommandée envoyée par l'employeur sort ses effets pour notifier par lettre recommandée son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

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 d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la section paritaire régionale; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au tribunal du travail.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

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

- 1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue sous a) ci-dessus;*
- 2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition sous a) paragraphe 1^{er} ci-dessus n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;*
- 3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave 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 constituant pour le délégué un juste 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, § 1^{er} et 40 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1^{er}bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 15

Les réunions collectives de tout ou partie du personnel syndiqué ne peuvent se tenir dans l'enceinte des entreprises, ni pendant les heures de travail (il est entendu que des dérogations à cette règle pourront être convenues entre l'employeur et la délégation de l'entreprise).

En cas de restructuration, la délégation syndicale aura le droit d'organiser des réunions d'information du personnel de l'entreprise dans l'enceinte de l'entreprise et pendant les heures de travail moyennant l'accord de l'employeur, qui ne pourra le refuser arbitrairement, étant entendu que ces réunions ne peuvent excéder une heure, que les jours, heures et lieux seront fixés de commun accord et que l'heure choisie devra se situer soit en fin de journée, soit pendant ou en prolongement immédiat de la pause.

Article 16

a) La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou son délégué suivant les nécessités.

Si la réclamation ne concerne qu'une partie des employés, la direction recevra le président de délégation et, s'il y a lieu, ceux des délégués syndicaux appartenant à la (aux) catégorie(s) en cause.

b) Pour les cas courants, une délégation restreinte sera désignée par les délégués entre eux.

c) La délégation syndicale du personnel "employés" et la délégation syndicale du personnel "ouvriers" seront reçues séparément par le chef d'entreprise ou son représentant.

Toutefois, les deux délégations pourront être reçues simultanément quand il s'agira de délibérer sur des problèmes communs.

Article 17

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour résoudre un différend, les délégués peuvent, en seconde instance, faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, la direction se fera assister de représentants permanents de l'organisation patronale.

Pour cet examen en seconde instance, on peut faire appel à la procédure de conciliation prévue dans l'article 23 et suivant le règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire

pour les employés des fabrications métalliques (convention collective de travail du 4 avril 1960).

Dispositions particulières

Article 18

a) La présente convention est conclue pour une durée indéterminée; elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de six mois.

Entre-temps, l'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la section paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

b) Si dans le courant des deux premières années d'application de la présente convention une ou plusieurs de ses clauses se révélaient à l'usage peu ou non satisfaisantes, les parties en cause (sans qu'il soit besoin de dénonciation ni de préavis) se prêteraient loyalement et en fair play aux ajustements et modifications indispensables.

Article 19

Pendant la durée du présent accord, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations représentatives des employeurs et des employés et en cas de besoin, par un recours d'urgence à la section paritaire ou à son bureau permanent.

Les parties recommandent instamment à leurs membres d'agir de même.

Les grèves ou lock-out déclarés sans que soient respectées ces recommandations ou en dépit d'un accord quelconque intervenu ne seront pas soutenus.

Article 20

Les cas spéciaux ou non prévus par le présent accord seront examinés par la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, le cas échéant par l'intermédiaire d'une commission restreinte.

In het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid werd op 6 februari 1996 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het bediendepersoneel van ondernemingen van de metaalfabrikatennijverheid. Zij werd algemeen verbindend verklaard door een koninklijk besluit van 5 september 2001 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 7 december 2001.

Zij werd gewijzigd door:

- het nationaal akkoord 1997-1998 van 15 mei 1997 (KB 7/01/2002 - BS 31/01/2002); eerste alinea van artikel 8 en artikel 15 werden aangepast;
- het nationaal akkoord 2007-2008 van 24 september 2007 (KB 18/09/2008 - BS 9/12/2008); artikel 6, tweede alinea werd gewijzigd.

Wij geven u hierna de bepalingen betreffende de syndicale afvaardiging.

Algemene bepalingen

Artikel 1

De ondergetekende beroepsverenigingen zullen hun leden aanbevelen al de bepalingen, zowel van het voornoemd nationaal akkoord als van het onderhavig bijzonder akkoord, toe te passen en te eerbiedigen.

Zij zullen al de te hunner beschikking staande middelen in het werk stellen om dit doel te verwezenlijken.

Artikel 2

De bedrijfshoofden, lid van de ondertekenende beroepsverenigingen van werkgevers, stemmen ermede in dat hun gesyndiceerd bediendepersoneel bij hun vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder en door het gesyndiceerd personeel van hun onderneming.

In deze overeenkomst wordt onder "gesyndiceerde bedienden" verstaan die bedienden die aangesloten zijn bij één der organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid en bedoeld zijn bij de tussen de ondertekenende organisaties gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (barema's en rangschikking van bedienden).

De bedrijfshoofden verbinden zich ertoe genoemde afvaardigingen te ontvangen en een behoorlijke functionering daarvan in hun bedrijven niet te beletten.

Artikel 3

De bedrijfshoofden, lid van de ondertekenende beroepsverenigingen van werkgevers, gaan de verbintenis aan generlei druk op het personeel uit te oefenen, om het te verhinderen tot een syndicaat toe te treden en aan de niet-gesyndiceerde bedienden geen andere voordelen toe te kennen dan aan de gesyndiceerden.

De ondertekenende vakverenigingen van bedienden evenals de syndicale afvaardigingen van het personeel gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen, onder andere door uit hun syndicale propaganda die methodes uit te sluiten die niet in overeenstemming zouden zijn met de geest van het bovenvermeld nationaal akkoord en deze overeenkomst.

Artikel 4

De syndicale afgevaardigden van het bediendepersoneel behoren in alle omstandigheden :

- a) blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid;*
- b) ieder gemis aan eerbied voor de sociale wetgeving, het huishoudelijk reglement van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de werktucht persoonlijk en door hun collega's te voorkomen en te doen voorkomen;*

c) de werking van de directie der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende trappen der hiërarchie niet tegen te werken.

De rol der syndicale afvaardigingen

Artikel 5

a) de bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging strekt zich in het bijzonder uit tot :

- de naleving van de grondbeginselen die worden uiteengezet in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971;
- de arbeidsverhoudingen;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement van de onderneming en de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing ten aanzien van het bedrijfspersoneel, der van kracht zijnde loonschalen en classificatieregels;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden binnen de onderneming, onverminderd de overeenkomsten of akkoorden gesloten op andere niveaus;
- de geschillen voortvloeiend uit technologische wijzigingen en uit de arbeidsorganisatie in de onderneming.

Voor het onderzoek van deze geschillen en mits overleg met het ondernemingshoofd, zal de vakbondsafvaardiging zich kunnen doen bijstaan door gespecialiseerde syndicale vertegenwoordigers.

b) De vakbondsafvaardiging is bovendien bevoegd om te waken over de oprichting, de werking en de toepassing der eventuele beslissingen van de paritaire, op het vlak van de onderneming door wettelijke of door reglementaire beschikkingen opgerichte of nog op te richten organen, onder meer de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

c) Waar geen ondernemingsraad bestaat kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten waarnemen, die aan deze raad worden toegekend krachtens de collectieve overeenkomst nummer 9 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972, betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 25 november 1972, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nummer 15 van 25 juli 1974, nummer 34 van 27 februari 1981 en nummer 37 van 27 november 1981.

Artikel 6

Bij de firma's waar meer dan 50 bedienden als bedoeld bij de collectieve overeenkomst van toepassing op de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (barema's en rangschikking der bedienden), werkzaam zijn, zal een syndicale bediendendelegatie worden gevormd, indien de firma ten minste 25 % van die bedienden telt, aangesloten bij de ondergetekende syndicale organisaties en indien een gedagtekend schriftelijk verzoek daartoe door de vertegenwoordigers van de belanghebbenden is gedaan.

Nochtans zal er in de ondernemingen welke doorgaans tussen 20 en 50 bedienden, beoogd in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, tewerkstellen, een vakbondsafvaardiging worden ingesteld, indien minstens de helft van de bedienden, beoogd in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, hierom vragen. Deze aanvraag gebeurt per aangetekend schrijven aan de onderneming. In geval van onenigheid over het feit of de meerderheid van de bedienden wel degelijk om de oprichting van een vakbondsafvaardiging vraagt, wordt de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau gevraagd vast te stellen of die

meerderheid inderdaad is bereikt bij het bedienendepersoneel van de onderneming. Zonodig kan hij binnen de maand na de aanvraag een geheime stemming onder de bedienden organiseren.

Artikel 7

De afvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

De afgevaardigden zullen uit hun midden een voorzitter voor de afvaardiging aanwijzen.

Artikel 8

Het aantal effectieve afgevaardigden wordt bepaald op basis van het aantal in de onderneming tewerkgestelde gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden:

- tot 124 2 of 3 afgevaardigden;

- 125 tot 249 4 afgevaardigden;

- 250 tot 499 5 afgevaardigden;

- 500 en meer 6 afgevaardigden.

Commentaar:

- de gebaremiseerde bedienden zijn de bedienden waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één van de categorieën van de functieclassificatie en die betaald worden aan het barema*
- de baremiseerbare bedienden zijn de bedienden waarvan de functie voorkomt in de functieclassificatie, of waarvan de functie erin zou kunnen komen maar die niet noodzakelijk betaald worden aan het barema.*

In verband met de omvang of de ingewikkelde toestand van sommige ondernemingen, kan geval per geval worden overeengekomen het aantal afgevaardigden hoger te bepalen.

Artikel 9

Om de functie van afgevaardigde of plaatsvervanger te kunnen waarnemen moeten de leden van het bedienendepersoneel aan volgende voorwaarden voldoen :

1) tenminste 18 jaar oud zijn en de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;

2) tenminste drie jaar in de nijverheid in België gewerkt hebben en één jaar effectief in de onderneming hebben gewerkt;

3) niet in opzeggingstermijn zijn;

4) bij één van de vertegenwoordigde syndicaten aangesloten zijn.

Artikel 10

De aangestelde of verkozen afgevaardigden zullen worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun keuze-opdrachten moeten beschikken en op hun bekwaamheid welke een grondige kennis van de onderneming en van de betrokken industrietak omvat.

Welke ook de wijze van benoeming zij; de mandaten hebben een duur van vier jaar en kunnen worden verlengd.

De ondergetekende syndicale organisaties zullen in onderlinge overeenstemming benoemen prorata van het aantal in elk der betrokken ondernemingen bij hen aangesloten leden. Zij zullen de lijst van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden aan het bedrijfshoofd bekendmaken ten laatste dertig dagen volgende op het verzoek als bedoeld bij artikel 6.

Effectieve afgevaardigden : indien het aantal effectieve afgevaardigden, voorgesteld binnen deze termijn door één of meer bediendenorganisaties die onderhavige overeenkomst ondertekend hebben, gelijk is aan het aantal te benoemen afgevaardigden, zal het bedrijfshoofd deze benoemingen bekrachtigen.

Indien het aantal voorgestelde effectieve afgevaardigden hoger is dan het aantal afgevaardigden als voorzien bij artikel 8, zullen deze bedienden als verkiezingskandidaten worden beschouwd.

De plaatsvervangende leden zijn geroepen om te zetelen ter vervanging van een overleden, uittredend of verhinderd lid of van een lid dat niet meer aan de voorwaarden tot verkiesbaarheid voldoet.

Mocht er tot verkiezing worden overgegaan, dan zullen in de mate van het mogelijke de plaatsvervangende afgevaardigden worden benoemd en wel tot een gelijk aantal als het aantal effectieve afgevaardigden teneinde gedeeltelijke verkiezingen te voorkomen.

Mocht gedurende het mandaat van de effectieve afgevaardigden er voor de vervanging van één dezer afgevaardigden geen plaatsvervangend afgevaardigde meer op de lijst beschikbaar zijn, dan zal deze vervanging geschieden door benoeming door de betrokken organisatie.

Artikel 11

In al de gevallen waarin krachtens artikel 10 moet worden overgegaan tot eigenlijke verkiezingen, zal daartoe worden overgegaan bij elke onderneming, in de fabrieken zelf, waarbij de nodige maatregelen dienen getroffen om de vrijheid en de geheimhouding van de stemming te verzekeren.

De effectieve en de plaatsvervangende afgevaardigden worden in één enkele geheime stemming gekozen op kandidaatlijsten door de ondertekenende syndicale organisaties voorgedragen. Elke lijst mag een hoger aantal kandidaten voorkomen dan het te verkiezen aantal afgevaardigden.

De kiezers kunnen hun stem uitbrengen boven aan de lijst hunner keuze, of op de gezamenlijke lijsten evenveel kandidaten aanwijzen als er zetels te begeven zijn.

De verkiezing geschiedt volgens het eenvoudige evenredig stelsel. Bijgevolg wordt het aantal stemmen dat op iedere vertegenwoordigde organisatie is uitgebracht opgesteld, hierbij in aanmerking genomen dat iedere stem bovenaan een lijst uitgebracht voor zoveel stemmen telt als er zetels te begeven zijn. De respectieve totalen bepalen de kiessterkte van iedere organisatie en de verhouding van de haar toe te kennen zetels. Aan de zetelverdeling nemen enkel die lijsten deel die het kiescoëfficiënt bereiken, dat men bekomt door het totaal stemmenaantal te delen door het cijfer van de te begeven zetels. Tot het aantal zetels dat aan elke organisatie toekomt worden de kandidaten verkozen die het grootste aantal stemmen verkregen hebben.

De plaatsvervangende leden zullen de plaats innemen van een overleden of uitgetreden lid of van een lid dat niet meer aan de verkiezingsvoorwaarden voldoet.

Artikel 12

Om aan een verkiezing te kunnen deelnemen dient een bediende :

- 1) tenminste 18 jaar oud te zijn;*
- 2) ten tijde van de verkiezing tenminste zes achtereenvolgende maanden in de onderneming werkzaam te zijn;*
- 3) niet van zijn burgerlijke en politieke rechten te zijn beroofd of een eertreffende veroordeling te hebben opgelopen;*
- 4) bij de huidige overeenkomst bedoeld te zijn.*

Aangezien de syndicale bediendenafvaardiging uitsluitend gesyndiceerd personeel vertegenwoordigt, kunnen ook alleen gesyndiceerde bedienden aan de verkiezingen deelnemen.

Statuut der syndicale afgevaardigden

Artikel 13

De syndicale afgevaardigden genieten dezelfde promoties en normale bevorderingen als de categorie bedienden waartoe zij behoren.

Artikel 14

a) De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die overweegt een vakbondsafgevaardigde om welke reden dan ook behalve om een dringende reden, af te danken, moet vooraf de vakbondsafvaardiging en de vakbond die de kandidatuur van deze afgevaardigde indiende, hiervan verwittigen. De mededeling ervan moet worden bevestigd per aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag volgend op de datum van zijn verzending.

De betrokken vakbond beschikt over een termijn van zeven dagen ingaande op de dag waarop de door de werkgever toegestuurde brief van kracht wordt, om per aangetekend schrijven zijn weigering te betekenen om de geldigheid van de overwogen afdanking te aanvaarden.

Het uitblijven van reactie vanwege de vakbond dient beschouwd te worden als een aanvaarding van de geldigheid van de overwogen afdanking. Indien de vakbond weigert de geldigheid van de overwogen afdankingen te aanvaarden, beschikt de meest gerede partij over de mogelijkheid om het geval aan het verzoeningsbureau van de gewestelijke paritaire sectie ter beoordeling voor te leggen; de afdankingsmaatregel kan niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau binnen de dertig dagen na het verzoek tot geen eenparige beslissing is kunnen komen, kan het geschil betreffende de geldigheid van de door de werkgever ter rechtvaardiging van de afdanking ingeroepen redenen aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om een dringende reden, moet de vakbondsafvaardiging ogenblikkelijk hiervan verwittigd worden.

b) De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in volgende gevallen :

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt zonder de in punt a) hierboven voorziene procedure na te leven;
2. indien na afloop van deze procedure, de geldigheid van de redenen van de afdanking ten aanzien van de bepaling van punt a), paragraaf 1 hierboven door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever de afgevaardigde heeft afgedankt wegens een dringende reden en de arbeidsrechtbank de afdanking ongegrond heeft verklaard;
4. indien het arbeidscontract een einde heeft genomen wegens een erge fout van de werkgever, die de afgevaardigde een gegronde reden biedt voor de onmiddellijke opzegging van het contract.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto jaarlijkse bezoldiging onverminderd de toepassing van artikelen 39, § 1 en 40, § 1 van de wet van 3 juli 1978 inzake de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt waarvan sprake in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Artikel 15

De collectieve vergaderingen van het gehele gesyndiceerde personeel of een deel daarvan mogen niet binnen de muren van de ondernemingen worden gehouden en ook niet gedurende de werktijd (uiteraard kan van deze regel in onderling overleg tussen de werkgever en de afvaardiging van de onderneming worden afgeweken).

In geval van herstructurering echter zal de syndicale afvaardiging voor bedienden in de onderneming het recht krijgen voorlichtingsvergaderingen voor het bediendepersoneel te organiseren in de onderneming en tijdens de werkuren, mits toestemming van de werkgever. De werkgever mag zich hiertegen niet op willekeurige wijze verzetten. De duur

van de vergadering mag één uur niet overschrijden. Dagen, uren en plaatsen zullen in gemeenschappelijk overleg worden bepaald en het gekozen uur moet gelegen zijn hetzij op het einde van de werkdag, hetzij tijdens de onderbreking of in de onmiddellijke verlenging ervan.

Artikel 16

a) De syndicale afvaardiging zal door het bedrijfshoofd of zijn afgevaardigde worden ontvangen wanneer daartoe aanleiding bestaat.

Indien de klacht slechts een deel van de bedienden aangaat, zal de directie de voorzitter van de afvaardiging ontvangen en, zo nodig, de syndicale afgevaardigden van de betrokken categorie(ën).

b) Voor de gewone gevallen zal een beperkte afvaardiging door de afgevaardigden onderling worden aangeduid.

c) De syndicale afvaardiging van het bediendepersoneel en de syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel zullen elk afzonderlijk door het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger worden ontvangen. De twee afvaardigingen zullen evenwel gelijktijdig kunnen worden ontvangen indien over gemeenschappelijke vraagstukken beraadslaagd moet worden.

Artikel 17

Indien de bemiddeling van een syndicale afvaardiging niet tot een akkoord met de directie heeft kunnen leiden voor het regelen van een geschil, kunnen de afgevaardigden in tweede instantie beroep doen op de bestendige vertegenwoordigers van hun syndicale organisatie ten einde het onderzoek der zaak voort te zetten. In een dergelijk geval zal de directie zich door bestendige vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie laten bijstaan.

Voor dit onderzoek in tweede instantie kan worden beroep gedaan op de verzoeningsprocedure zoals vermeld in artikel 23 en volgende van het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid (collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 1960).

Bijzondere bepalingen

Artikel 18

a) De huidige overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd en kan, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden, door één der partijen worden opgezegd. Inmiddels verbindt de organisatie die het initiatief neemt er zich toe, de redenen van haar opzegging op te geven en onmiddellijk amendementsvoorstellen in te dienen, welke de ondertekenaars zich verbinden in de schoot van de paritaire afdeling binnen een tijdsverloop van één maand na ontvangst ervan te bespreken.

b) Indien in de eerste twee jaar van toepassing van de huidige overeenkomst mocht blijken dat één of meer clausules in de praktijk weinig of geen voldoening schenken, dan zullen de betrokken partijen (zonder noodzakelijkerwijze tot opzegging of vooropzegging over te gaan) op loyale wijze en met fair play zich tot de nodige aanpassingen en wijzigingen lenen.

Artikel 19

Tijdens de duur van het onderhavige akkoord, daaronder begrepen de opzeggingstermijn, gaan de partijen de verbintenis aan niet tot staking of lock-out hun toevlucht te nemen zonder dat een voorafgaande verzoening is betracht door tussenkomst der vertegenwoordigde organisaties der werkgevers en der werknemers en desnoods door een dringend beroep op de paritaire afdeling of op het bestendige bureau daarvan.

De partijen zullen hun leden uitdrukkelijk aanbevelen op dezelfde wijze te handelen.

Aan stakingen of lock-outs, afgekondigd zonder inachtneming van deze aanbevelingen of ondanks één of ander gesloten akkoord, zal geen steun worden verleend.

Artikel 20

Speciale of in het huidige akkoord niet voorziene gevallen zullen door het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, eventueel door bemiddeling van een beperkte commissie, worden onderzocht.