

30 -09- 2003

28 -11- 2003

NR,
N°

68748 10/14903

9

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES METAUX PRECIEUX

Convention collective de travail du 24 septembre 2003**STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES**

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2003-2004 du 16 mai 2003

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 pour les métaux précieux.

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « délégué syndical » à la fois le délégué syndical effectif et le délégué syndical suppléant.

CHAPITRE II. - Principes généraux.**Article 2.**

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail concernant le 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.

Article 3.

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier syndiqué est représenté 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 syndiqué on entend le personnel ouvrier affilié à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires des conventions précitées.

Article 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.

Article 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 délégation syndicale.**Article 6.**

1.1. Par lettre recommandée 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 est fixé comme suit sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

- 10 à 19 ouvriers inclus: 2 délégués effectifs, si 1/3 des ouvrier en font la demande.
- 20 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 occupant plus de 200 ouvriers, il est désigné un délégué effectif et un délégué suppléant supplémentaires par tranche entamée de 50 ouvriers.

Pour les entreprises comptant moins de 20 ouvriers, les organisations de travailleurs représentatives les plus concernées font connaître au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux les entreprises où existe une force syndicale justifiant la présence d'une délégation syndicale.

1.2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux au-

9

diances qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Article 7.

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier, 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 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 son exercice, pour quelque raison que ce soit et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleur à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Article 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 de la répartition des mandats au comité pour la prévention et la protection au travail.

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.

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, toutes les dispositions sont 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 due 2 septembre 1994.

Article 9.

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

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

CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale.

Artikel 10.

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

1. à l'occasion de 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. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;

3. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère 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.

CHAPITRE V. - Statut des membres de la délégation syndicale.

Article 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.

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.

1. Facilités:

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.

2. Protection contre licenciement:

Article 13.

- a) Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas 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 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 à l'appréciation du bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut 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 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.

- b) En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

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

- 1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 13.a).

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13.a) n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3° si l'employeur a licencié le délégué 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 délégué 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 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

3. Communication interne et externe.

Article 14.

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 moyennant accord de l'employeur, qui ne peut pas refuser arbitrairement cet accord.

Article 14bis.

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 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 CCT 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. Cela suppose entre 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.

Article 15.

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.

Article 16.

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 pour les métaux précieux.

CHAPITRE VI. - Remplacement de convention collective de travail

Article 17.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 juin 2001 concernant le statut des délégations syndicales, rendue obligatoire par arrêté royal le 25 septembre 2002 (Moniteur belge du 13 novembre 2002).

CHAPITRE VI. - Dispositions finales.

Article 18.

La présente convention collective de travail prend effet à dater du 1er juillet 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

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.

Article 19.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y compris 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

9

conciliation.

Article 20.

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

NEERLEGGING-DEPÔT
30 -09- 2003

REGISTR.-ENREGISTR.
28 -11- 2003

NR.
N°

68748 10/149.03

9

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE
EDELE METALEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2003

**STATUUT VAN DE
VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**

In uitvoering van artikel 20 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 16 mei 2003

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de edele metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan de werklieden en de werksters.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "vakbondsafgevaardigde" verstaan zowel de effectieve als plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen.

Artikel 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, regeit de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel.

Artikel 3.

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

Onder georganiseerd werkliedenpersoneel wordt verstaan het werkliedenpersoneel aangesloten bij een der ondertekenende interprofessionele werknemensor-

ganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Artikel 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 werklieden 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.

Artikel 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.

Artikel 6.

1.1. Bij aangetekend schrijven door 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 afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werklieden, als volgt wordt vastgesteld:

- 10 tot en met 19 werklieden: 2 effectieve afgevaardigden indien 1/3 van de werklieden hierom verzoeken.
- 20 tot en met 50 werklieden: 3 effectieve afgevaardigden.
- 51 tot en met 150 werklieden: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden.
- 151 tot en met 200 werklieden: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

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

4

Voor de ondernemingen met minder dan 20 werklieden, zullen de meest betrokken representatieve werknemersorganisaties aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen, de ondernemingen laten kennen waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt.

- 1.2. 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.

Artikel 7.

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

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert 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 een einde neemt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke redenen bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 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 hernieuwd worden.
2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het Paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties van werknemers, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de verdeling van de mandaten in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

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 période van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan.

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, alle maatregelen genomen zijnde om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren.

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.

Artikel 9.

Zijn kiezers, alle werklieden 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

Artikel 10.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk door de werkgever ontvangen, rekening gehouden met de omstandigheden:

- 1. naar aanleiding van 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.
- 2. naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
- 3. naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende werkman, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK V. - Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging.

Artikel 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 catégorie werklieden waartoe zij behoren.

Artikel 12.

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

1. Faciliteiten:

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.

2. Bescherming tegen afdanking:

Artikel 13.

- a) De 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 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 heeftvoorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft 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 période 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.

4

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

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.

- b) In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

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

- 1° indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13.a) bepaalde procédure na te leven;
- 2° indien op het einde van deze procédure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13.a) door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3° indien de werkgever een 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 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.

3. Interne en externe communicatie.

Artikel 14.

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 vakbonds aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen, mits instemming van de werkgever, die zijn toestemming niet willekeurig mag weigeren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht

worden door de vakbondsafvaardiging.

Artikel 14bis.

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 en het comité voor preventie en bescherming op het werk 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 sectorale -en ondernemingsCAO's 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 toepassing. 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.

Artikel 15.

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.

Artikel 16.

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 edele metalen.

HOOFDSTUK VI. - Opheffing van collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 17.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 juni 2001 betreffende het statuut van de syndicale delegaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 september 2002 (Belgisch Staatsblad van 13 november 2002).

HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen.

Artikel 18.

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2003 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 edele metalen.

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

Artikel 19.

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.

Artikel 20.

Spéciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd Paritair subcomité onderzocht.