

# **STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

## **CAO VAN 27 JUNI 2011**

### **HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN**

#### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen.

Onder "onderneming" wordt verstaan : de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Onder "werkgever" wordt verstaan : het hoofd van de technische bedrijfseenheid ofwel zijn bevoegd vertegenwoordiger of vertegenwoordigers.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.

#### **Artikel 2**

De bedienden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de werkgever en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de bedienden en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

#### **Artikel 3**

De werkgevers erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.

#### **Artikel 4**

De werkgevers gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van hun bedienden te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde bedienden blijken van voorkeur te geven ten overstaan van gesyndiceerde bedienden.

#### **Artikel 5**

De ondertekenende partijen zullen onder alle omstandigheden :

- a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve overeenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden.

## Artikel 6

De syndicale afgevaardigden zullen het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

## Artikel 7

De ondertekenende vakverenigingen van bedienden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden weren, die niet in overeenstemming zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971, tot aanvulling en wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel van de ondernemingen, noch met deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK II - BEVOEGDHEID

### Artikel 8

De syndicale afvaardiging heeft het recht door de werkgever te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

### Artikel 9

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

### Artikel 10

Ten einde in voorgaande artikelen 8 en 9 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- of beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

### Artikel 11

De werkgever zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de zeven kalenderdagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande :

- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in artikelen 2 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, het arbeidsreglement van de onderneming, de collectieve overeenkomsten en de individuele contracten, inzonderheid opdat voor de bedienden van de

onderneming de weddeschalen en de classificeringsregels worden toegepast, voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve overeenkomsten;

c) de arbeidsverhoudingen.

#### Artikel 12

De werkgevers bevestigen de bevoegdheid van de syndicale delegatie om de bedienden bij te staan bij een eventueel ontslaggesprek. De werkgevers verbinden er zich vanaf datum van ondertekening van deze CAO toe om bij het begin van een ontslaggesprek de bediende te informeren over dit recht.

#### Artikel 13

De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

#### Artikel 14

§ 1. De syndicale afvaardiging is niet bevoegd om aangelegenheden te behandelen die behoren tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De syndicale afvaardiging ziet evenwel toe op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

§ 2. Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in het hoofdstuk II, artikel 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

§ 3. In ondernemingen waar geen comité voor preventie en bescherming op het werk werd ingesteld, worden de bevoegdheden van dat comité in voorkomend geval uitgeoefend door de syndicale afvaardiging.

Gaat het om ondernemingen met meer dan 50 werknemers, dan geldt de bevoegdheidsoverdracht tot de eerstvolgende sociale verkiezingen.

### **HOOFDSTUK III - SAMENSTELLING VAN DE AFVAARDIGING**

#### Artikel 15

Op vraag van één of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend wordt een syndicale afvaardiging ingesteld :

a) in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer ten minste 25 pct. van de totale getalsterkte van de bedienden gesyndiceerd is met een minimum van 17 gesyndiceerde bedienden;

b) in de ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, wanneer ten minste 17 bedienden gesyndiceerd zijn.

## Artikel 16

De syndicale organisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekend schrijven de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht.

Deze verwittigen binnen de 14 dagen, per aangetekende brief, de initiatiefnemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.

Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging bij de werkgever ingediend bij middel van een gemeenschappelijk aangetekend schrijven vanwege die syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat.

In dit schrijven zullen bedoelde syndicale organisaties verwijzen naar de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging.

## Artikel 17

De syndicale afvaardiging bestaat uit een zelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen één van hen tot voorzitter kiezen.

## Artikel 18

Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming :

- voor 25 tot 75 bedienden : 2 afgevaardigden
- voor 76 tot 150 bedienden : 3 afgevaardigden
- voor 151 tot 300 bedienden : 4 afgevaardigden
- voor 301 tot 500 bedienden : 5 afgevaardigden
- voor 501 tot 1000 bedienden : 6 afgevaardigden
- voor 1001 tot 2000 bedienden : 8 afgevaardigden
- meer dan 2000 bedienden : 10 afgevaardigden

In de ondernemingen met 25 tot 75 bedienden wordt het aantal afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25 pct. van het gesyndiceerd bediendepersoneel vertegenwoordigt.

Het aantal mandaten mag niet gewijzigd worden tijdens de normale duur van het mandaat.

## Artikel 19

§ 1. Voor de vaststelling van de in artikelen 15 en 18 bepaalde getalsterkte wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er ingeschreven is in het personeelsregister gedurende de vier kwartalen die het kwartaal voorafgaan tijdens welke de oprichting van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd of de syndicale afvaardiging moet worden hernieuwd overeenkomstig artikel 27.

Dit gemiddeld aantal bedienden wordt berekend door het aantal kalenderdagen waarop elke bediende gedurende bedoelde periode van vier kwartalen werd ingeschreven in het personeelsregister te delen door 365.

Voor de bedienden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, die niet vallen onder § 3 van dit artikel, wordt de referentieperiode voor de berekening van het gemiddeld aantal bedienden uitgebreid tot de zestien kwartalen die het kwartaal voorafgaan tijdens welke de oprichting van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd of de syndicale afvaardiging moet worden hernieuwd overeenkomstig artikel 27. Hun gemiddeld aantal wordt berekend door het aantal kalenderdagen waarop elk van deze bedienden gedurende bedoelde periode van zestien kwartalen werd ingeschreven in het personeelsregister te delen door 1 460.

§ 2. Voor de vaststelling van de syndicalisatiegraad bepaald in artikel 15, a en b, wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerde bedienden ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging.

In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde bedienden die in het personeelsregister van de ondernemingen zijn ingeschreven, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel worden niet als bediende of gesyndiceerde bediende beschouwd :

- de bediende die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de bediende die een werknemer met volledige loopbaanonderbreking vervangt in de zin van artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

§ 4. Voor de toepassing van dit artikel worden gelijkgesteld met bedienden of gesyndiceerde bedienden :

- de stagiair met een arbeidsovereenkomst met bedienden in de zin van het koninklijk besluit nr 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;
- bedienden die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen belast met beroepsopleiding;
- de vorsers van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek.

## **HOOFDSTUK IV - AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN**

### **Artikel 20**

Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de bedienden aan de volgende vereisten voldoen op de datum van verzending van de aangetekende brief met de aanduiding van de syndicale afgevaardigden :

1. gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden;
2. 21 jaar oud zijn;
3. ten minste drie jaar als werknemer gewerkt hebben;
4. minstens twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
5. zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de aanduiding;
6. lid zijn van één van de ondertekenende vakorganisaties.

### **Artikel 21**

De syndicale afgevaardigden worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak; ook wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

#### Artikel 22

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 16, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meest gereede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen.

Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek volgens artikel 16 aan de werkgever wordt opgestuurd, zullen de vakorganisaties afschrift van dit verzoek samen met de lijst der mogelijk effectieve en plaatsvervangende kandidaten toesturen aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen. Het totaal aantal mogelijk effectieve en plaatsvervangende kandidaten is beperkt tot het aantal volgens artikel 18 te begeven zetels.

Zij leggen aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 16, per aangetekende brief de definitieve lijst voor van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in de artikelen 15 en 18 bepaalde getalsterkte.

#### Artikel 23

De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid ingeval dit lid verhinderd is, de vereisten bepaald bij artikel 20 niet meer vervuld of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 28.

#### Artikel 24

Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze vervanging zal geschieden overeenkomstig de bepalingen van artikelen 20 en 21 en per aangetekende brief ter kennis van de werkgever worden gebracht.

#### Artikel 25

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat aan de betrokken vakvereniging voor bedienden weten waarom hij zich verzet, in het eerste geval binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de in artikel 22, lid 4, bedoelde lijst of de mededeling van de vervanging voorzien in artikel 24 of, in het tweede geval, binnen de 14 werkdagen na de hernieuwing van het mandaat.

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen voorgelegd, dat uitspraak doet ten laatste vier weken na het indienen van de vraag tot voorlegging.

Tijdens de periode van gebeurlijke betwisting kan de aangeduide syndicale afgevaardigde niet worden afgedankt om redenen eigen aan die aanduiding.

#### Artikel 26

De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 14 dagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 25, eerste lid.

In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn van veertien dagen in na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 25, tweede lid.

Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VI, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.

## Artikel 27

§ 1. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt 4 jaar. Zij lopen ten einde op een vaste datum, op 31 december 2012, 2016, 2020...

§ 2. De werkgever kan in de loop van de maand september 2012, 2016, 2020... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 15, 18 en 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de vakbondsafvaardiging afgeschaft moet worden.

In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1995 betreffende de verzoeningsprocedure.

§ 3. De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september voorafgaand aan de in § 1 bedoelde data.

Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden.

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen, per aangetekende brief, van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen nopens de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor bedienden van de non-ferro metalen.

§ 4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2013, 2017, 2021... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van drie maand behouden in de betrokken onderneming.

§ 5. Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt in september 2012, 2016, 2020... wordt het mandaat van de syndicale afgevaardigden stilzwijgend verlengd met een nieuwe periode van 4 jaar.

§ 6. De duur van 4 jaar van het mandaat, vervat in § 1 van dit artikel, is niet van toepassing op de syndicale afvaardigingen die werden geïnstalleerd in de loop van de periode liggend tussen twee vaste data.

In dit geval eindigt het mandaat op de eerstvolgende vaste datum.

## Artikel 28

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- 8
- a) wanneer de termijn verstrijkt;
  - b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt uit zijn mandaat. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
  - c) wanneer een afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
  - d) wanneer hij naar een andere technische eenheid, in de zin van artikel 1, lid 2 van deze overeenkomst, wordt overgeplaatst;
  - e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan;
  - f) op verzoek van de vakorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

## **HOOFDSTUK V - STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN**

### **Artikel 29**

De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevordering van de categorie waartoe zij behoren.

### **Artikel 30**

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie 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 aangetekende brief; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

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

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

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

### **Artikel 31**

Ingeval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 22, derde lid, voor de officiële instelling bedoeld in artikel 26 wordt afgedankt, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid



het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of de afdanking geschied is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.

#### Artikel 32

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

#### Artikel 33

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

1° Indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 30 bepaalde procedure na te leven;

2° Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 30, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3° Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden 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.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

#### Artikel 34

De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst.

Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 25.

### **HOOFDSTUK VI - WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

#### Artikel 35

De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door de werkgever ontvangen.

#### Artikel 36

De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale werkuren met de werkgever samen.

#### Artikel 37

De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aangezien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

#### Artikel 38

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd - om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

De onderneming stelt - ofwel permanent ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel, teneinde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

#### Artikel 39

Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen.

Deze voorbereidende vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 38, lid 1.

#### Artikel 40

De syndicale afvaardiging kan meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het bediendepersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Indien zij bij aanplakking geschieden, zal dit gebeuren op een daartoe voorziene plaats. In de mate van het mogelijke, zal vooraf aan de werkgever kennis worden gegeven van de schriftelijke mededelingen die in toepassing van dit artikel aan het personeel worden gericht.

#### Artikel 41

Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een voorafgaande kennisgeving van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendepersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele bediendepersoneel van de onderneming aanbelangen.

### **HOOFDSTUK VII - BESLECHTING VAN EEN GESCHIL**

#### Artikel 42

Wanneer binnen de onderneming een geschil ontstaat, wordt het beslecht volgens de procedure bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1995 betreffende de verzoeningsprocedure.

## **HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 43**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 27 juni 2011.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elke partij worden opgezegd, met betekening van een opzegging van drie maand.

De opzegging wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.

De organisatie die het initiatief tot opzegging neemt, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

### **Artikel 44**

Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen.

### **Artikel 45**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 31 maart 1995 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging.

Zij vervangt tevens artikel 31 van de CAO van 27 juni 2011 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2011-2012.

## **STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE**

### **CCT DU 27 JUIN 2011**

#### **CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

##### **Article 1**

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises relevant de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

Par "entreprise" on entend : l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Par "employeur" on entend : le chef de l'unité technique d'exploitation ou son ou ses représentants qualifiés.

Par "employé" on entend : les employés masculins et féminins visés par la convention collective de travail du 17 décembre 2001 concernant la classification des fonctions des employés.

##### **Article 2**

Les employés reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime de l'employeur et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des employés et mettent leur honneur à les traiter avec justice.

Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

#### Article 3

Les employeurs reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales d'employés signataires, le droit à se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

#### Article 4

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

#### Article 5

Les parties signataires doivent en toutes circonstances :

- a) faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail de l'entreprise, des conventions collectives, ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel.

#### Article 6

Les délégués syndicaux ne porteront pas d'entrave à l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

#### Article 7

Les organisations syndicales d'employés signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, complétée par la convention n° 5bis du 30 juin 1971 complétant et modifiant la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, et de la présente convention.

## **CHAPITRE II - COMPETENCE**

#### Article 8

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

#### Article 9

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation a le droit d'être

reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

#### Article 10

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 8 et 9 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

#### Article 11

L'employeur recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les sept jours civils suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :

- a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 7 de la présente convention collective de travail;
- b) l'application de la législation sociale, du règlement de travail de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats de travail individuels, et notamment l'application au personnel employé de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives en vigueur;
- c) les règlements de travail.

#### Article 12

Les employeurs confirment la compétence de la délégation syndicale pour assister les employés lors d'un éventuel entretien de licenciement. Les employeurs s'engagent à partir de la date de signature de cette cct à informer l'employé de ce droit au début d'un entretien de licenciement.

#### Article 13

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.

#### Article 14

§ 1. La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail. Toutefois, la susdite délégation veille à la constitution et au fonctionnement de ces organes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employés.

§ 2. A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, article 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1992 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

§ 3. Dans les entreprises où aucun comité pour la prévention et la protection au travail n'est institué, les compétences de ce comité sont le cas échéant assumées par la délégation syndicale.

Lorsqu'il s'agit d'entreprises de plus de 50 travailleurs, ce transfert de compétences n'est valable qu'aux prochaines élections sociales.

### **CHAPITRE III - COMPOSITION DE LA DELEGATION**

#### **Article 15**

A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syndicale est instituée :

a) dans les entreprises comptant 50 employés et plus lorsque 25 p.c. au moins de l'effectif total des employés est syndiqué avec un minimum de 17 employés syndiqués;

b) dans les entreprises, comptant de 25 à 50 employés, lorsque 17 employés au moins sont syndiqués.

#### **Article 16**

L'organisation syndicale qui prend une initiative visant à instaurer une délégation syndicale, doit en informer les autres organisations syndicales par lettre recommandée.

Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, endéans les 14 jours, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat. A défaut de réaction de leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation.

Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès de l'employeur au moyen d'une lettre recommandée commune à ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat.

Dans cette lettre, les organisations syndicales citées ci-dessus se référeront aux dispositions de la présente convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale.

#### **Article 17**

La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

#### **Article 18**

Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'entreprise :

- de 25 à 75 employés : 2 délégués
- de 76 à 150 employés : 3 délégués
- de 151 à 300 employés : 4 délégués
- de 301 à 500 employés : 5 délégués
- de 501 à 1000 employés : 6 délégués
- de 1001 à 2000 employés : 8 délégués
- plus de 2000 employés : 10 délégués

Dans les entreprises comptant 25 à 75 employés, le nombre de délégués sera toutefois porté à 3, lorsqu'une troisième organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25 p.c. du personnel employé syndiqué.

Le nombre de mandats ne peut être modifié au cours de la durée normale du mandat.

#### Article 19

§ 1. En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise cités aux articles 15 et 18 ci-dessus, il est tenu compte du nombre moyen d'employés inscrits au registre du personnel au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale ou au cours duquel la délégation syndicale doit être renouvelée conformément à l'article 27.

Ce nombre moyen d'employés se calcule en divisant par 365 le total des jours civils pendant lesquels chaque employé a été inscrit dans le registre du personnel pendant la période susdite de quatre trimestres.

Pour les employés ayant un contrat de travail à durée déterminée, à l'exclusion de ceux visés au § 3 de cet article, la période de référence pour le calcul du nombre moyen d'employés est élargie aux seize trimestres qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale ou au cours duquel la délégation syndicale doit être renouvelée conformément à l'article 27. Leur nombre moyen se calcule en divisant par 1 460 le total des jours civils pendant lesquels ces employés ont été inscrits dans le registre du personnel pendant la période susdite de seize trimestres.

§ 2. En vue d'établir les taux de syndicalisation prévus à l'article 15, a et b, il est tenu compte du nombre d'employés syndiqués inscrits au registre du personnel au moment de la demande de création d'une délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre d'employés syndiqués inscrits au registre du personnel, il est fait appel au président de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

§ 3. Pour l'application du présent article, ne sont pas considérés comme employé ou employé syndiqué :

- l'employé lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- l'employé qui remplace un travailleur en interruption de carrière professionnelle au sens de l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

§ 4. Pour l'application du présent article, sont assimilés à des employés ou employés syndiqués :

- le stagiaire au sens de l'arrêté royal n° 320 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle, lié par un contrat de travail pour employés;
- l'employé placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle;
- les chercheurs du Fonds national de la recherche scientifique.

### CHAPITRE IV - DESIGNATION DES DELEGUES

#### Article 20

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel employé doivent répondre aux conditions suivantes à la date d'expédition de la lettre recommandée désignant les délégués syndicaux :



1. être lié par un contrat de travail pour employés;
2. être âgé de 21 ans;
3. avoir été occupé en qualité de travailleur depuis au moins trois ans;
4. avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;
5. ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;
6. être affilié à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

#### Article 21

Les délégués syndicaux sont désignés 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 d'activité.

#### Article 22

Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune visée à l'article 16, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

Au moment où la demande commune, visée à l'article 16, est envoyée à l'employeur, les organisations syndicales enverront au président de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles. Le nombre des candidats effectifs et suppléants possibles est limité au nombre de mandats à pourvoir fixé à l'article 18.

La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée par lettre recommandée à l'employeur au plus tard 30 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 16. Ce délai est suspendu en cas de contestation du nombre fixé aux articles 15 et 18.

#### Article 23

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci, lorsque le membre effectif ne réunit plus les conditions fixées à l'article 20 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 28.

#### Article 24

Chaque organisation pourvoira en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Ce remplacement se fera conformément aux dispositions définies aux articles 20 et 21 et est notifié à l'employeur par lettre recommandée.

#### Article 25

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations syndicales d'employés en cause ses motifs d'opposition dans les quatorze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 22, alinéa 4 ou de la notification du remplacement prévue à l'article 24 ou, dans le second cas, dans les quatorze jours ouvrables suivant le renouvellement du mandat.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, qui se prononce au plus tard dans les quatre semaines suivant l'introduction de la demande d'intervention.

Pendant la période de contestation éventuelle, le délégué syndical désigné ne peut être licencié pour des motifs inhérents à cette désignation.

#### Article 26

La délégation syndicale est installée officiellement dans les quatorze jours après l'expiration du délai visé à l'article 25, premier alinéa.

En cas de désaccord entre les parties, ce délai de quatorze jours prend cours après expiration du délai visé à l'article 25, deuxième alinéa.

A l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre VI.

#### Article 27

§ 1. Le mandat des délégués syndicaux dure 4 ans. Ils expirent à une date fixe, le 31 décembre 2012, 2016, 2020, ....

§ 2. L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2012, 2016, 2020... par avis motivé et recommandé, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 15, 18 et 19 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.

En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 31 mars 1995 concernant la procédure de conciliation.

§ 3. L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisations syndicales qui détiennent ces mandats.

Cette demande doit à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre précédant les dates visées au § 1<sup>er</sup>.

Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur.

Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune, par lettre recommandée, auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

§ 4. Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2013, 2017, 2021..., la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois dans l'entreprise concernée.

§ 5. Si en septembre 2012, 2016, 2020... aucune contestation n'est formulée en application des § 2 et 3 ci-avant, le mandat des délégués syndicaux est reconduit tacitement pour un nouveau terme de 4 ans.

§ 6. La durée de 4 ans du mandat prévue au § 1<sup>er</sup> du présent article ne s'applique pas aux délégations syndicales installées au cours de la période se situant entre deux termes fixes.

Dans ce cas, le mandat se termine au terme fixe immédiatement suivant.

#### Article 28

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale;
- b) par démission du délégué de son mandat, signifiée par écrit à l'employeur;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
- d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la présente convention;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation syndicale dont il était membre au moment de sa désignation. Dans ce cas, l'organisation syndicale avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu;
- f) à la demande de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du délégué.

### CHAPITRE V - STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX

#### Article 29

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

#### Article 30

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 motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale, qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expiration.

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 fera 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 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 Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

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, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

#### Article 31

Si un candidat figurant sur la liste visée à l'article 22 troisième alinéa, est licencié avant l'installation officielle, visée à l'article 26, la partie la plus diligente peut présenter le cas au bureau de conciliation qui appréciera si le licenciement a été décidé pour des raisons dues à la candidature.

## Article 32

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

## Article 33

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 30 ci-dessus;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 30, alinéa 1 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, 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 de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

## Article 34

Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention.

Si les circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 25 ci-dessus.

## CHAPITRE VI - FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

### Article 35

La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par l'employeur.

### Article 36

La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

### Article 37

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.

### Article 38

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunérés comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut.

En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

#### Article 39

La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 38, alinéa 1.

#### Article 40

Sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, la délégation syndicale peut, notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Si elles ont lieu par voie d'affichage, celui-ci se fera à un endroit prévu à cet effet. Dans toute la mesure du possible, il sera donné préalablement connaissance à l'employeur des communications écrites adressées au personnel dans le cadre de la présente disposition.

#### Article 41

Sur demande motivée à introduire par la délégation syndicale avec un préavis de 48 heures et moyennant l'accord de l'employeur, des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employés de l'entreprise.

### **CHAPITRE VII - REGLEMENT D'UN DIFFEREND**

#### Article 42

Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise, il sera réglé selon la procédure fixée par la convention collective de travail du 31 mars 1995 concernant la procédure de conciliation.

### **CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES**

#### Article 43

La présente convention collective de travail produit ses effets le 27 juin 2011.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis écrit de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

0

L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

#### Article 44

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

#### Article 45

La présente convention collective de travail remplace la CCT du 31 mars 1995 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés des métaux non-ferreux relative au statut de la délégation syndicale.

Elle remplace également l'article 31 de la CCT du 27 juin 2011 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés des métaux non-ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2011-2012.