

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA RECUPERATION DE METAUX**

---

*Convention collective de travail du 27 juin 2003*

<b>STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES</b>
--

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2003-2004 du 15 mai 2003.

**CHAPITRE Ier. - Champ d'application**

Article 1 er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

**CHAPITRE II. - Principes généraux**

Art. 2.

La présente convention collective de travail conclue en exécution et conformément à la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales conclue le 24 mai 1971 au Conseil national du Travail, règle le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs des entreprises visées à l'article 4 reconnaissent que leur personnel ouvrier 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 signataires de la convention collective de travail du 24 mai 1971 visée à l'article 2.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	
02-07-2003	30-10-2003	NR. N°
		68914 1501 14201

Art. 4.

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

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

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales

- témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- 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**

Art. 6.

a) A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dont le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit sur base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

40 à 50 ouvriers: 2 à 3 délégués effectifs;

51 à 150 ouvriers: 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants

151 à 200 ouvriers: 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants

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

b) Pour les entreprises ayant moins de quarante ouvriers, l'institution d'une délégation syndicale est facultative. Toutefois, les délégations syndicales existant déjà dans ces entreprises ou qui y seraient éventuellement créées tomberont sous l'application du présent statut.

c) Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas et au prorata de l'absence ou de l'empêchement des délégués effectifs.

Art. 7.

Pour pouvoir remplir 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 âgés de 18 ans au moment de la désignation;
2. être occupés depuis 1 an dans le secteur et 6 mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prendra 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 des travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

- a) Les délégués élus ou désignés, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à 4 ans; ils peuvent être renouvelés.
- b) Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base de la répartition des mandats au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Les organisations des travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement.

- c) Les organisations des travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail la désignation des délégués sera remplacée par des élections.

Dans ces cas des élections sont organisées dans l'entreprise, en même temps que celles pour les comités de sécurité, d'hygiène et embellissement des lieux de travail, toutes les dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions du titre 1er, chapitre 1er, sections 6, 7 et 8 de l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des comités et des comités d'arrondissement de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux

de travail.

Art. 9.

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

- a) d'avoir atteint l'âge de 16 ans;
- b) d'avoir été occupés au moins 3 mois dans l'entreprise.

#### **CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale**

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible et dans les 7 jours ouvrables:

- a) à l'occasion de toute demande concernant:
  - les relations de travail;
  - les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans porter atteinte aux conventions collectives de travail 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 taux de salaires et des règles de classification;
  - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
- b) 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;
- c) à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté par la voie hiérarchique habituelle, par l'ouvrier intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical.

Art. 11.

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux dispositions du chapitre II, section 1 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

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

### Art. 12.

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.

### Art. 13.

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

Les heures nécessaires pour l'exercice de ces missions sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise.

A défaut d'un accord, un minimum de 2 heures par semaine et par délégué est en tout état de cause octroyé.

Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

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

### Art. 14.

- a) Les membres effectifs et suppléants 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 effectif ou suppléant, 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 est signifiée par lettre recommandée à la poste produisant 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 est faite par lettre recommandée; la période de sept jours susvisée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

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

9

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. 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 sera soumis au tribunal du travail.

- b) En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.
- c) Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:
  - 1° S'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue sub a ci-dessus;
  - 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition sub a, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.
  - 3° Si l'employeur a licencié le délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
  - 4° Si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Art. 15.

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

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail et ce moyennant accord de l'employeur, celui-ci ne pouvant pas refuser arbitrairement cet accord.

Art. 16.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, qui ne peut pas le refuser arbitrairement, 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 syndicaux.

Art. 17.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou l'employeur, 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 commission paritaire.

## **CHAPITRE VI. - Dispositions finales**

Art. 18.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 février 1974 « Statut des délégations syndicales », conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 4 mars 1975).

Art. 19.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 la récupération de métaux.

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 dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 20.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y 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 des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire nationale ou à son bureau de conciliation.

Art. 21.

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



4

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2003**

**STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN**

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 15 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 terugwinning van metalen.

**HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van het werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij artikel 1 erkennen dat hun werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder het verenigd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder "verenigd werkliedenpersoneel" wordt verstaan, het werkliedenpersoneel aangesloten bij een der organisaties die de bij artikel 2 bedoelde overeenkomst van 24 mei 1971 ondertekend hebben.

Art. 4.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

02-07-2003

30-10-2003

682/4 16/14201

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

De syndicale afvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Art. 5.

De werkgevers en de syndicale afvaardigingen:

- geven in alle omstandigheden blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- 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 syndicale afvaardiging**

Art. 6.

- a) Op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt een syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werklieden als volgt wordt vastgesteld:

40 - 50 werklieden: 2 tot 3 effectieve afgevaardigden;

51 - 150 werklieden: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;

151 - 200 werklieden: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

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

- b) Voor de ondernemingen waar minder dan 40 werklieden tewerkgesteld zijn is de oprichting van een syndicale afvaardiging facultatief. Nochtans vallen de syndicale afvaardigingen die in deze onderneming reeds bestaan of die er gebeurlijk opgericht worden onder de toepassing van dit statuut.

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

#### Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van het werkliedenpersoneel aangesloten zijn 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 1 jaar in de sector en 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

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

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

#### Art. 8.

- a) De verkozen of aangestelde afgevaardigden worden uitgekozen op de grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op 4 jaar bepaald; zij kunnen vernieuwd worden.
- b) De syndicale afgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de verdeling van de mandaten in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. De werknemersorganisaties beschikken, na deze verkiezingen, over een période van zes maand om tot de hernieuwing over te gaan.

- c) De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, de aanstelling van de afgevaardigden zal vervangen worden door verkiezingen.

In deze gevallen zullen verkiezingen georganiseerd worden, binnen de onderneming, gelijktijdig met deze voor de comités voor veiligheid, gezondheid

en verfraaiing van de werkplaatsen, alle maatregelen genomen zijnde om de vrijheid en het geheim van de stemming veilig te stellen.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van titel I, hoofdstuk I, afdelingen 6, 7 en 8 van het koninklijk besluit van 18 februari 1971 betreffende de aanwijzing van de afgevaardigden van het personeel van de comités en arrondissementcomités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Art. 9.

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

- a) de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
- b) sinds ten minste drie maand tewerkgesteld zijn in de onderneming.

#### **HOOFDSTUK IV. - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging**

Art. 10.

De syndicale afvaardiging wordt zo vlug mogelijk en binnen de 7 werkdagen door de werkgever ontvangen:

- a) naar aanleiding van elke vraag betreffende:
  - de arbeidsverhoudingen;
  - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten 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.
- b) naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.
- c) naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kon opgelost worden na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende werkmán, op zijn verzoek bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

Art. 11.

4

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad werden toegekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

## **HOOFDSTUK V. - Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging**

### **Art. 12.**

Het mandaat van syndicale afgevaardigde 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 van werklieden waartoe zij behoren.

### **Art. 13.**

De leden van de syndicale afvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren nodig voor de uitoefening van deze opdrachten worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald.

Bij gebrek aan akkoord wordt in ieder geval een minimum van 2 uren per week en per afgevaardigde toegekend.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

### **Art. 14.**

- a) De effectieve en plaatsvervangende 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 effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, behalve 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 een ter post aangetekend schrijven dat 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 weigerte aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij een ter post aangetekend schrijven; de bovenvermelde 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 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 meestgerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen. 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 de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen, die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

- b) In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.
- c) Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:
  - 1° Indien hij een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de onder sub 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 sub a, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.
  - 3° Indien de werkgever een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.
  - 4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens een zware fout van de werkgever, die voor de effectieve of plaatsvervangende syndicale 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 de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Art. 15.

De syndicale afvaardiging 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 syndicale aard zijn.

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

Art. 16.

De vrijgestelden van de syndicale organisaties zullen, mits toestemming van de werkgever, die zijn toestemming niet willekeurig mag weigeren, de vergaderingen kunnen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de syndicale afgevaardigden zullen ingericht worden.

Art. 17.

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

## **HOOFDSTUK VI. - Slotbepalingen**

Art. 18.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 1974 Statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad 4 maart 1975).

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2003 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door een der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor ondernemingen voor de terugwinning van metalen.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen



4

ervan op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair subcomité worden besproken.

Art. 20.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, gaan de partijen de verbintenis aan tot geen staking of lock-out over te gaan zonder dat vooraf een verzoening werd betracht door tussenkomst van de organisaties van werkgevers en van werknemers en, desnoods, door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of op het verzoeningsbureau daarvan.

Art. 21.

Spéciale of in deze overeenkomst niet voorziene gevallen worden door het paritair subcomité onderzocht.