

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2012 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Neerlegging-Dépôt: 28/03/2012
Regist.-Enregistr.: 10/04/2012
N°: 109289/CO/322.01

Art .1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of – diensten leveren.

Hoofdstuk II – Algemene principes

Art. 2. De werkgevers kennen aan hun werknemers die lid zijn van één van de ondertekenende werknemersorganisaties van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging, waarvan het statuut bepaald wordt door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De werkgevers verbinden zich ertoe de syndicale afvaardiging van de werknemers te ontvangen en zij zullen geen enkele druk uitoefenen op het personeel om hen te beletten zich aan te sluiten bij een vakbond. De werkgevers zullen aan de niet-gesyndiceerde werknemers geen andere voorrechten verlenen dan aan de gesyndiceerde werknemers.

Art. 4. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe hun leden aan te bevelen:

- a) blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;
- b) de sociale wetgeving, het arbeidsreglement en de collectieve arbeidsovereenkomsten na te leven;
- c) hun inspanningen te bundelen met het oog op het scheppen van goede sociale verhoudingen in de onderneming.

De syndicale afgevaardigden van de werknemers mogen de werking van de directie van de onderneming en van haar vertegenwoordigers in de verschillende niveaus niet belemmeren.

Art .5. De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, door eerbiediging van de vrijheid van vereniging, er over te waken dat hun leden uit hun syndicale propaganda de methodes zouden weren die in tegenstrijd zijn met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 en 30 juni 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Hoofdstuk III – Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Art. 6. Een syndicale afvaardiging kan worden opgericht in de ondernemingen met 20 werknemers (koppen) en meer.

Art. 7. Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden in de syndicale afvaardiging ziet er uit als volgt :

**van 20 tot 50 werknemers: 3 effectieve –2 plaatsvervangende
 van 51 tot 75 werknemers : 4 effectieve – 3 plaatsvervangende
 van 76 tot 150 werknemers : 4 effectieve – 3 plaatsvervangende
 van 151 tot 300 werknemers: 5 effectieve – 3 plaatsvervangende
 van 301 tot 500 werknemers: 6 effectieve – 4 plaatsvervangende
 van 501 tot 700 werknemers: 7 effectieve – 4 plaatsvervangende
 van 701 tot 900 werknemers: 8 effectieve – 5 plaatsvervangende
 van 901 tot 1200 werknemers: 9 effectieve –5 plaatsvervangende
 van 1201 tot 1500 werknemers: 10 effectieve – 6 plaatsvervangende**

vanaf 1500 werknemers: per begonnen schijf van 1250 werknemers wordt het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten verhoogd met 1 eenheid (pro memorie tussen 1501 en 2750 11 effectieven en 7 plaatsvervangende)

In ondernemingen die meer dan 900 werknemers tellen, zullen de werknemersorganisaties zorgen voor een voldoende geografische verdeling van de mandaten.

In het geval de vakverenigingen het onontbeerlijk oordelen om verscheidene syndicale afvaardigingen in de onderneming in te stellen verdelen zij het aantal syndicale afgevaardigden over deze plaatsen.

De bedrijfsovereenkomsten die in een groter aantal afgevaardigden voorzien, blijven behouden.

Art. 8. De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe de vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder de vertegenwoordigers die kandidaat waren bij de laatste sociale verkiezingen.

Als een werknemersorganisatie geen verkozen leden heeft en ook geen werknemer die kandidaat was voor de laatste sociale verkiezingen in de onderneming, of als geen enkele kandidaat blijkt geeft van belangstelling voor het mandaat, kan ze een andere werknemer aanduiden als syndicaal afgevaardigde.

Daar waar geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

Art. 9. §1. Om het personeelsbestand van de onderneming vast te leggen, wordt er rekening gehouden met het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers (berekening in koppen) in de loop van de vier kalendertrimesters die voorafgaan

aan het trimester waarin de aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging wordt ingediend.

§2. Het aantal mandaten wordt in principe om de 4 jaar vastgelegd, binnen de 6 maanden na het einde van de sociale verkiezingen. In de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging kan de oprichting ervan evenwel op elk moment plaatsvinden. Na een periode van twee jaar dat op het vastleggen van de mandaten volgt, kunnen de werknemersorganisaties een evaluatie vragen van het aantal mandaten.

Art. 10. Om de functies van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde uit te oefenen, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a) In regel zijn met de vigerende wetgeving inzake de tewerkstelling
- b) niet in opzeggingstermijn zijn op het ogenblik van zijn kandidaatstelling;
- c) aangesloten zijn bij één der ondertekenende werknemersorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- d) minstens negen opeenvolgende maanden anciënniteit hebben in de onderneming. In geval van overname van een bedrijf behoudt de werknemer zijn anciënniteit voor de berekening van de 9 maanden.

Art. 11. De ondertekenende werknemersorganisaties maken per aangetekend schrijven de intentie tot oprichting van een syndicale delegatie, met het te voorzien aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten, bekend aan de werkgever.

De werkgever kan, binnen de termijn van 14 kalenderdagen na ontvangst van dit schrijven verzet aantekenen tegen de oprichting van een syndicale delegatie via een aangetekend schrijven gericht aan de werknemersorganisaties die de aanvraag ingediend hebben.

Art. 12. De ondertekenende werknemersorganisaties maken aan het ondernemingshoofd een lijst over van de voorgedragen effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden en dit ten laatste binnen dertig dagen die volgen op het verstrijken van de verzettermijn van 14 dagen zoals voorzien in artikel 11.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe zich onderling akkoord te stellen, eventueel door een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair comité voor de aanduiding in de onderneming van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal afgevaardigden dat zij moet omvatten en het aantal dat aan iedere vertegenwoordigde werknemersorganisatie toekomt in verhouding tot haar ledental.

De syndicale afgevaardigden worden door de vakbonden aangeduid, rekening houdend met het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van

4

hun delicate functies en met hun bevoegdheid die een goede kennis van de onderneming en van hun bedrijfstak inhoudt.

Art. 13. De plaatsvervangende afgevaardigden zetelen ter vervanging van een overleden lid, een ontslagnemend lid, of een lid dat de voorwaarden, bepaald bij artikel 10, niet meer vervult, of waarvan het mandaat beëindigd is krachtens de bepalingen voorzien bij artikel 23.

Zij kunnen eveneens zetelen ter vervanging van een effectief lid met instemming van deze laatste.

Art. 14. Iedere werknemersorganisatie zal – ten gepaste tijde en volgens de modaliteiten van dit statuut – voorzien in de vervanging van de afgevaardigden die hun functies neerleggen.

Hoofdstuk IV – Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 15. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer, betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten op andere vlakken;
3. de toepassing, in de onderneming, van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. het eerbiedigen van de algemene principes, vastgelegd bij de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Art.16. De syndicale afvaardiging is niet bevoegd kwesties te behandelen die onder de bevoegdheid vallen van paritaire organen die op het vlak van de onderneming opgericht zijn of worden krachtens een wettelijke of reglementaire bepaling, namelijk de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Bovengenoemde afvaardiging mag evenwel waken over de oprichting en de werking van deze organismen, en over de toepassing van de beslissingen die deze voor de werknemers zouden genomen hebben.

Indien er op het niveau van de onderneming noch een ondernemingsraad noch een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaan, wordt de bevoegdheid van deze organen overgedragen aan de syndicale afvaardiging en dit aan dezelfde wettelijke voorwaarden.

4

Art.17. De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen, naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van collectieve aard, die in de onderneming voorkomt.

Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

Art.18. Iedere individuele klacht wordt door de betrokken werknemer, op zijn vraag bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd.

De syndicale afvaardiging dient te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard, die niet langs deze weg konden opgelost worden.

Art. 19. Teneinde de geschillen of betwistingen, bedoeld bij de artikelen 17 en 18 hierboven te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd ingelicht worden over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt met name ingelicht over de wijzigingen die voortspruiten uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten, of de bepalingen van algemene aard, die in de individuele contracten voorkomen en in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op het bedrag van de bezoldiging en de regels van de beroepenclassificatie.

Art.20. De werkgever of zijn vertegenwoordiger ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste binnen de veertien dagen die volgen op het indienen van de aanvraag.

Hoofdstuk V – Statuut van de leden der syndicale afvaardiging

Art.21. Onder syndicaal afgevaardigde wordt telkens de effectieve en plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde bedoeld.

Art.22. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt in principe vier jaar en is telkens voor een nieuwe periode van 4 jaar stilzwijgend hernieuwbaar. Desalniettemin, kunnen de werknemersorganisaties een evaluatie van de verdeling van de mandaten tussen de werknemersorganisaties uitvoeren na een periode van telkens 1 jaar na het begin van het mandaat.

Omwille van administratieve redenen en ter gelegenheid van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en het comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt aan de werknemersorganisaties gevraagd de lijst met hun syndicale afgevaardigden te actualiseren.

4

Art.23. Het mandaat van syndicaal afgevaardigde neemt een einde:

- a) behoudens stilzwijgende hernieuwing, bij zijn normale verstrijking;**
- b) bij schriftelijk betekend ontslag van de afgevaardigde;**
- c) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming**
- d) door overplaatsing van de ene technische bedrijfseenheid naar een andere, voor zover het dezelfde organisatie betreft.**
- e) Wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;**
- f) Wanneer zijn mandaat hem door zijn werknemersorganisatie wordt ontnomen.**

In het geval bedoeld onder d) hierboven , geniet de betrokkene nochtans, vanaf de datum van zijn overplaatsing, van de beschermingsperiode voorzien bij de artikelen 25 tot 27 van dit statuut.

In de gevallen bedoeld onder e) en f) hierboven, verwittigt de betrokken werknemersorganisatie het ondernemingshoofd per aangetekend schrijven en stelt indien nodig de plaatsvervanger voor met inachtneming van de procedure voorzien bij de artikelen 11 tot 13 van dit statuut.

Art. 24. Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot speciale voordelen voor degene die het uitoefent.

Dit betekent dat de syndicale afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de werknemerscategorie waartoe zij behoren.

Art. 25. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet afgedankt worden om redenen die verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en die stroken met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde af te danken om welke reden ook, dringende reden uitgezonderd, moet hiervan de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk in kennis stellen evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde ingediend heeft. Deze kennisgeving wordt betekend per aangetekende brief die van kracht wordt op de derde dag na de afgifte per post.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 14 dagen om zijn gemotiveerde weigering voor het erkennen van de geldigheid van het voorgenomen ontslag te betekenen. Deze betekening gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van 14 dagen neemt een aanvang op de dag dat het schrijven toegezonden door de werkgever, van kracht wordt.

De ontstentenis van reactie vanwege de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

4

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het de meest gereede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité; de uitvoering van de afdankingmaatregel mag tijdens de duur van de procedure niet getroffen worden.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een éénparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen na het verzoek tot tussenkomst, mag het geschil inzake de geldigheid van de redenen die door het ondernemingshoofd ingeroepen worden om de afdanking te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Art.26. In geval van afdanking van een effectief of plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde wegens dringende reden, wordt de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

Art.27. De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 25;
2. indien, bij het einde van deze procedure de geldigheid van de ontslagredenen, tegenover de bepalingen van artikel 25, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;
4. indien de arbeidsovereenkomst een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke verbreking 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 inzake de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde een vergoeding geniet in het kader van hoofdstuk IV van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comité voor preventie en bescherming op het werk alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Hoofdstuk VI – Uitoefeningsvoorwaarden van het mandaat van syndicaal afgevaardigde

4

Art.28. De syndicale afvaardiging wordt, naargelang de noodzaak, ontvangen door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger.

Art.29. De syndicale afvaardiging, volledig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren.

Art.30. De vergaderingen worden zoveel als mogelijk tijdens de arbeidsuren gehouden. De daaraan gewijde tijd wordt als effectieve werktijd betaald. De tijd van de vergadering die buiten de normale werktijd valt, geeft daarentegen geen recht op overloon.

Art.31. De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en mogelijkheden – te bepalen in gemeenschappelijk overleg met het ondernemingshoofd en bezoldigd als werktijd – om collectief of individueel de syndicale opdrachten of activiteiten in de onderneming uit te oefenen, voorzien door dit statuut.

In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk het ondernemingshoofd en waken er over in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten van de onderneming niet in het gedrang brengt.

De onderneming stelt - hetzij permanent, hetzij occasioneel - een lokaal en de nodige middelen (computer, bureau, telefoon,...) ter beschikking van de syndicale afvaardiging teneinde haar in staat te stellen haar taak behoorlijk te vervullen. In dit verband kan de syndicale afvaardiging, ter voorbereiding van de vergaderingen met de werkgever, in het bedrijf samenkomen, mits 8 dagen op voorhand de werkgever te verwittigen. Deze voorbereidende vergaderingen dienen beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten zoals bedoeld in de 1^e alinea.

Art. 32. De syndicale afvaardiging kan, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren, overgaan tot het mondeling of schriftelijk verstrekken van elke communicatie nuttig voor de werknemers. Deze communicatie dient beroepsmatig of van syndicale aard te zijn, betrekking te hebben op de onderneming en indien zij schriftelijk wordt medegedeeld, op voorhand ter kennis van de werkgever te worden gebracht.

Om de werknemers te informeren worden uithangborden voorzien door de werkgever.

Het aantal borden en de plaats waarop ze worden geplaatst worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemers bepaald.

Op gemotiveerd verzoek van de syndicale afvaardiging – 48 uur op voorhand ingediend en mits het akkoord van de werkgever – kunnen informatievergaderingen ten behoeve van de werknemers tijdens de werkuren worden georganiseerd door de syndicale afvaardiging op de plaats van de tewerkstelling, met name de zetel van de onderneming of een exploitatiezetel.

Deze voorlichtingsvergaderingen moeten over welbepaalde onderwerpen handelen en zich beperken tot het betrokken personeel.

De werkgever zal zijn akkoord hierover niet naar willekeur weigeren. Hij is er in het bijzonder toe gehouden dit te verlenen bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die alle werknemers van het bedrijf aanbelangen.

Art. 33 De aangewezen afgevaardigden hebben, naast de tijd nodig voor voorvergaderingen en vergaderingen, het recht gedurende elk kwartaal te beschikken over maximaal vijfendertig kredieturen voor een voltijdse werknemer, zonder betere akkoorden uit te sluiten, om hen toe te laten hun functie uit te oefenen.

Het aantal kredieturen en de modaliteiten worden bepaald in onderling akkoord met de werkgever.

De kredieturen zijn in principe niet overdraagbaar van een afgevaardigde op een andere. Op niveau van het bedrijf kan echter een kredieturenpot worden samengesteld per werknemersorganisatie, wanneer de partijen dit in onderling akkoord beslissen.

De door de syndicale afgevaardigden aan deze verschillende prestaties gewijde tijd wordt, wat de bezoldiging betreft, met effectieve arbeidstijd gelijkgesteld.

De eventuele verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Hoofdstuk VII. - Tussenkomst van de vakbondssecretarissen van de werknemersorganisaties

Art. 34. Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat met de directie wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan om het geschil via onderhandelingen bij te leggen.

Art. 35. Wanneer door tussenkomst van de syndicale afvaardiging geen akkoord kan worden bekomen met de werkgever om het geschil bij te leggen kunnen de afgevaardigden een beroep doen op de vakbondssecretarissen van hun werknemersorganisaties om de zaak verder te onderzoeken.

Art. 36. Eens alle middelen tot onderhandelen uitgeput zijn kunnen partijen het geschil voor het verzoeningsbureau brengen van het paritair comité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

In dat geval kan de werkgever zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van zijn beroepsorganisatie.

Art. 37. Elk beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door bemiddeling van een lid van bovenvermeld paritair comité.

Hoofdstuk VIII. – Duur van de overeenkomst en opzeg

Art. 38. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 april 2012 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juli 2007 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging (registr-nr. 84.917/Co/322.01).

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door elk der ondertekenende partijen mits een opzeg van zes maanden, betekend per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzeggingstermijn, verbinden de partijen zich ertoe niet tot staking over te gaan zonder te hebben gebruik gemaakt van de bepalingen voorzien in hoofdstuk VII.

Art. 39. De organisatie die het initiatief neemt om onderhavige arbeidsovereenkomst op te zeggen verbindt zich ertoe de motieven ervan te vermelden en onmiddellijk voorstellen tot amendering in te dienen.

De partijen die onderhavige arbeidsovereenkomst hebben ondertekend verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen de maand, ingaande op de datum van ontvangst van dit voorstel te bespreken.

.....

Convention collective de travail du 14 mars 2012 relative au statut de la délégation syndicale.

Chapitre I. - Champ d'application.

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Chapitre II. - Principes généraux

Art. 2. Les employeurs reconnaissent aux travailleurs syndiqués au sein d'une des organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale, dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

Art. 3. Les employeurs s'engagent à recevoir la délégation syndicale des travailleurs et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer, ainsi qu'à ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Art. 4. Les parties signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- a) de faire preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) de respecter la législation sociale, le règlement de travail et les conventions collectives de travail;
- c) de conjuguer leurs efforts en vue de créer de bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Les délégués syndicaux des travailleurs ne peuvent entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Art. 5. Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale des méthodes qui seraient contraires à l'esprit de la présente convention collective de travail et de celles conclues les 24 mai 1971 et 30 juin 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Chapitre III - Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 6. Une délégation syndicale peut être instituée dans les entreprises occupant 20 travailleurs (têtes) et plus.

Art. 7. Le nombre de délégués effectifs et suppléants qui composent la délégation syndicale est fixée comme suit :

de 20 à 50 travailleurs : 3 effectifs – 2 suppléants

de 51 à 75 : 4 effectifs – 3 suppléants

de 76 à 150 : 4 effectifs – 3 suppléants

de 151 à 300 : 5 effectifs – 3 suppléants

de 301 à 500 : 6 effectifs – 4 suppléants

de 501 à 700 : 7 effectifs – 4 suppléants

de 701 à 900 : 8 effectifs – 5 suppléants

de 901 à 1200 : 9 effectifs – 5 suppléants

de 1201 à 1500 : 10 effectifs – 6 suppléants

plus de 1500 : Par tranche entamée de 1.250 travailleurs, le nombre de mandats effectifs et suppléants est augmenté de 1 unité (pour mémoire entre 1501 et 2750 travailleurs 11 effectifs et 7 suppléants).

Dans les entreprises comptant plus de 900 travailleurs, les organisations syndicales veilleront à une répartition géographique suffisante des mandats.

Dans le cas où les organisations syndicales estiment qu'il est indispensable d'instaurer plusieurs délégations syndicales dans l'entreprise, elles répartissent entre ces dernières le nombre des délégués.

Les conventions d'entreprises prévoyant un plus grand nombre de délégués sont maintenues.

Art 8. Les organisations de travailleurs s'engagent à désigner les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs ayant été candidats aux dernières élections sociales.

Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus et pas, ou plus de travailleur qui a été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise, ou si aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le mandat, elle peut désigner un autre travailleur comme délégué syndical.

Là où il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, un autre membre du personnel peut être présenté comme candidat.

Art. 9. §1. En vue d'établir quel est l'effectif de travailleurs de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs occupés (le calcul par tête) au

4

cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale.

§2. Le nombre de mandats est fixé, en principe, tous les 4 ans, endéans les 6 mois qui suivent la clôture des élections sociales. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'instauration peut toutefois, se faire à tout moment. A l'issue d'une période de 2 ans suivant la fixation des mandats, les organisations syndicales peuvent demander une évaluation du nombre de mandats.

Art. 10. Pour remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les travailleurs doivent répondre aux conditions suivantes :

- a) être en règle avec la législation en vigueur en matière d'emploi;**
- b) ne pas se trouver en période de préavis au moment de la présentation;**
- c) être affiliés à l'une des organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.**
- d) avoir une ancienneté d'au moins neuf mois consécutifs dans l'entreprise. Dans le cas où une entreprise est reprise, le travailleur maintient son ancienneté pour le calcul des 9 mois.**

Art. 11. Les organisations de travailleurs signataires communiquent à l'employeur par courrier recommandé l'intention d'instituer une délégation syndicale, avec les nombres de mandats effectifs ou suppléants prévus. L'employeur peut, dans un délai de 14 jours calendrier après réception de ce courrier, s'opposer à l'instauration d'une délégation syndicale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande.

Art. 12. Les organisations de travailleurs signataires communiquent à l'employeur la liste des délégués effectifs et suppléants proposés, au plus tard dans les trente jours qui suivent l'expiration du délai d'opposition de 14 jours comme prévu à l'article 11.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, pour la désignation dans l'entreprise, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de délégués qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée en fonction de l'effectif de ses affiliés.

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales, compte tenu de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence qui implique une bonne connaissance de l'entreprise et du secteur.

Art. 13. Les délégués suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un délégué décédé, démissionnaire, ou ne remplissant plus les conditions fixées à

l'article 10, ou dont le mandat est venu à expiration suivant les dispositions prévues par l'article 23.

Ils peuvent également siéger en remplacement d'un délégué effectif avec l'accord de celui-ci.

Art. 14. Chaque organisation de travailleurs pourvoit, en temps utile, au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions suivant les modalités prévues au présent statut.

Chapitre IV. - Compétence de la délégation syndicale

Art. 15. La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres, :

1. les relations de travail;

2. les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail et d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;

3. l'application, dans l'entreprise, de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;

4. le respect des principes généraux, précisés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 complétée par celle du 30 juin 1971 conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Art. 16. La délégation syndicale n'est pas habilitée pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise, créés ou à créer suivant une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection du travail.

Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les travailleurs.

Si au niveau de l'entreprise il n'existe pas de conseil d'entreprise ni de comité pour la prévention et la protection du travail, la compétence de ces organes est attribuée à la délégation syndicale et ce, aux mêmes conditions légales.

Art. 17. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, 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.

4

Art. 18. Toute réclamation individuelle est présentée par le travailleur intéressé, en suivant la voie hiérarchique habituelle assisté, à sa demande, par son délégué syndical.

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

Art. 19. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 17 et 18 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée, préalablement, par le chef d'entreprise, des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exception des informations de caractère individuel.

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

Art. 20. L'employeur ou son représentant reçoit la délégation syndicale au plus tard dans les quatorze jours qui suivent l'introduction de la demande.

Chapitre V - Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 21. Le délégué syndical signifie toujours le délégué syndical effectif et le délégué syndical suppléant.

Art. 22. Le mandat des délégués syndicaux est en principe de 4 ans, il est renouvelable par tacite reconduction, chaque fois pour une nouvelle période de 4 ans. Cependant, les délégations syndicales peuvent procéder - après une période de 12 mois suivant le début du mandat renouvelable chaque année - à une évaluation de la répartition des mandats entre les organisations syndicales.

Pour des raisons administratives et à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, les organisations syndicales sont invitées à actualiser la liste de leurs délégués syndicaux.

Art. 23. Le mandat de délégué syndical prend fin :

a) sauf tacite reconduction, à l'expiration de son terme normal;

b) par démission du délégué, signifiée par écrit;

c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;

d) par transfert d'une unité technique d'exploitation à une autre, pour autant qu'il s'agisse de la même organisation;

4

e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation;

f) lorsque son mandat lui est retiré par son organisation syndicale.

Dans le cas visé au d) ci-dessus, l'intéressé bénéficie néanmoins, à partir de la date de son transfert, de la période de protection prévue aux articles 25 à 27 des présents statuts.

Dans les cas visés aux e) et f) ci-dessus, l'organisation syndicale intéressée avertit le chef d'entreprise par lettre recommandée et propose le suppléant s'il y a lieu, en suivant la procédure prévue aux articles 11 à 13 du présent statut.

Art. 24. Le mandat du délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

Cela signifie que les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 25. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quel que 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 fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 14 jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de 14 jours 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.

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 du 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 peut être soumis au tribunal du travail.

Art. 26. En cas de licenciement d'un délégué syndical, effectif comme suppléant, pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 27. L'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 25;

2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 25, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3. si l'employeur a licencié un 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 des articles 39 et 40 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 le chapitre IV de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. .

Chapitre VI - Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Art. 28. La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son représentant.

Art. 29. La délégation syndicale, complète ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

Art. 30. Les réunions ont lieu le plus possible pendant les heures de travail. Le temps qui y est consacré est rémunéré comme temps de travail effectif. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire

Art. 31. 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 ou 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 informent, au préalable, l'employeur et veillent, de commun accord avec lui, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur met – soit en permanence, soit occasionnellement - un local et les moyens nécessaires (computer, bureau, téléphone,...) à la disposition de la délégation syndicale afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission. Dans ce cadre, la délégation syndicale peut en vue de préparer les réunions avec l'employeur se réunir au sein de l'entreprise moyennant avertissement de l'employeur 8 jours à l'avance. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'alinéa 1^{er}.

Art. 32. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail procéder, oralement ou par écrit, à toutes les communications utiles aux travailleurs. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical, se rapporter à l'entreprise et, si elles sont faites par écrit, être portées préalablement à la connaissance de l'employeur.

En vue d'informer les travailleurs, des tableaux d'affichage seront prévus par l'employeur.

Le nombre de tableaux et l'endroit où ils seront placés seront convenus de commun accord entre employeur et travailleurs.

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 des travailleurs peuvent être organisées pendant les heures de travail par la délégation syndicale sur les lieux du travail – à savoir le siège de l'entreprise ou un siège d'exploitation.

Ces réunions d'information doivent porter sur des objets bien déterminés et se limiter au personnel concerné.

L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord; il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Art. 33 Les délégués ainsi désignés, outre le temps nécessaire aux avant-réunion et réunion, ont le droit de disposer pendant chaque trimestre d'un crédit maximum de trente-cinq heures pour un travailleur temps plein, sans préjudicier d'éventuels accords plus favorables, leur permettant d'exercer leur fonction.

Le nombre d'heures de ce crédit temps et ses modalités sont fixés en commun accord avec l'employeur.

En principe, le crédit d'heures trimestriel n'est pas transférable d'un délégué à l'autre. Cependant, un pot de crédit d'heures peut être créé par organisation de travailleurs au sein de l'entreprise lorsque les parties le décident de commun accord.

4

Le temps consacré à ces différentes prestations par les délégués syndicaux est assimilé à des prestations effectives de travail en ce qui concerne la rémunération.

Les frais de déplacement éventuels sont à charge de l'employeur.

Chapitre VII. - Intervention des permanents syndicaux des organisations de travailleurs

Art. 34. Lorsqu'un différend surgit dans l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Art. 35. Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire.

Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister d'un représentant de son organisation professionnelle.

Art. 36. Après épuisement de tous les moyens de négociation, les parties peuvent porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Art. 37. Tout recours au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire précitée.

Chapitre VIII. - Durée de la convention et dénonciation

Art. 38. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 18 juillet 2007 relative au statut de la délégation syndicale (N° enregistrement 84.917/co/322.01).

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au Président de la commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y compris la durée du temps de la dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève sans avoir recouru aux dispositions prévues au chapitre VII.

Art. 39. L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail s'engage à en indiquer les motifs et déposer immédiatement des propositions d'amendement.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois à dater de la réception de ces propositions.
