

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 JUIN 1993

## Relative au statut des délégations syndicales du personnel

### CHAPITRE I - Champ d'application et dispositions générales

#### Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ou institutions ressortissant de la commission paritaire des ateliers protégés et aux travailleurs qui y sont occupés. Par travailleurs, on entend le personnel masculin et féminin, ainsi que le personnel ouvrier et employé.

#### Article 2.

Les organisations signataires affirment les principes suivants :

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs 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 l'organisation dans l'entreprise, dans le cadre de la présente convention collective de travail.

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

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Les organisations signataires s'engagent à recommander leurs affiliés :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise
- de veiller à ce que les mêmes personnes 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.

#### Article 3.

Les organisations de travailleurs s'engagent à se mettre d'accord entre-elles pour la désignation ou l'élection dans les entreprises ou institutions d'une délégation syndicale commune.

Les organisations de travailleurs veilleront à une répartition équitable des mandats disponibles.

Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise, par les organisations de travailleurs.

Les organisations de travailleurs s'engagent à désigner les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs élus au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus au conseil d'entreprise ou au comité CSHE, un travailleur qui a été candidat aux élections sociales du CE ou du CSHE, peut être désigné comme délégué syndical sans que le nombre de délégués syndicaux prévu dans la recommandation ou à l'article 4 de la convention collective de travail ne puisse toutefois être

dépassé.

Là où il n'y a pas de CE ou de CSH, un autre membre du personnel peut être présenté comme candidat.

## **CHAPITRE II - Institution et composition**

### **Article 4.**

Une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise ou institution, à la demande d'une des organisations de travailleurs.

Le nombre de mandats est déterminé par le nombre de travailleurs occupés, selon la grille suivante :

à partir de 50 travailleurs	2 mandats
à partir de 100 travailleurs	3 mandats
à partir de 300 travailleurs	4 mandats

Dans le cas où une entreprise ou institution a plusieurs sièges d'exploitation, une délégation syndicale commune pourra être instituée comprenant au minimum un nombre de mandats égal au nombre de sièges d'exploitation.

Par mandat, il faut comprendre un membre effectif de la délégation syndicale et un membre suppléant qui remplit le rôle de l'effectif quand celui-ci est empêché d'assumer son mandat.

### **Article 5.**

§1. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation des travailleurs à laquelle ils sont affiliés. Les organisations de travailleurs s'engagent à faire la répartition sur la base du nombre de sièges obtenus lors des élections sociales

§2. Les noms des candidats délégués syndicaux sont proposés par l'organisation des travailleurs au responsable de l'entreprise ou institution par lettre recommandée. Dans le cas où une seule organisation de travailleurs introduirait des candidats, elle en avvertirait en même temps l'autre organisation. Dans la lettre, les organisations de travailleurs devront faire référence aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§3. Endéans les 15 jours calendrier à compter du 3ème jour suivant la date de la poste de la lettre recommandée prévue au §2, l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernés l'accusé de réception et accepte les candidats comme délégué syndical en date de la lettre recommandée. Si l'employeur a des objections à l'encontre des candidats présentés, il doit alors, endéans le même délai, prévenir l'organisation des travailleurs par lettre recommandée, en demandant une concertation à ce sujet endéans les 14 jours. Si l'employeur ne respecte pas ces formalités dans le délai prévu, son accord à la désignation des délégués syndicaux est tenu pour acquis

§4. Lorsque l'employeur s'est opposé à une candidature dans les formes et les délais prévus au §3, l'organisation des travailleurs qui a présenté le candidat, a la possibilité de saisir la commission paritaire du différent en vue d'une conciliation dans les 30 jours calendrier à compter de la date de la poste de la lettre recommandée visée au §2

### **Article 6.**

Les membres de la délégation syndicale seront désignés ou élus endéans le délai de 3 mois après clôture des élections sociales pour le CE et le CSH

## **Article 7.**

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, sauf dans le cas où les délégués syndicaux sont désignés en application de l'article 3, alinéa 4, les conditions mentionnées ci-après à la date de la lettre visée à l'article 5, §2, doivent être réunies :

- être âgé de 21 ans au moins,
- être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois,
- jouir des droits civils,
- ne pas avoir atteint l'âge de la pension,
- ne pas faire partie du personnel de direction (au sens de la législation élections sociales)

## **CHAPITRE III - Compétence de la délégation syndicale**

### **Article 8.**

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

1. les relations de travail
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux 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 louage de travail
4. le respect des principes généraux précisés à l'article 2 de la présente convention

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

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 syndicale 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

En vue de prévenir les litiges ou différends, 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'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera 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, en particulier 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.

## **CHAPITRE IV - Statut des membres de la délégation syndicale**

### **Article 9. Durée et fin du mandat**

La durée du mandat des membres de la délégation syndicale coïncide avec la durée des mandats des élections sociales. Les mandats peuvent être renouvelés.

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- à l'expiration de la durée du mandat (comme prévu à l'article 7)
- lorsque l'intéressé ne fait plus partie du personnel de l'entreprise
- en cas de décès
- à l'initiative de l'organisation syndicale qui l'a désigné notamment lorsque l'intéressé n'est plus membre de cette organisation syndicale
- dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction

## **Article 10.**

Le membre suppléant de la délégation syndicale est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- quand le membre effectif est empêché de participation à la réunion
- quand le mandat du membre effectif prend fin, comme prévu à l'article 9. Dans ce cas, le membre suppléant termine le mandat du membre effectif qu'il remplace

## **Article 11.**

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

## **Article 12. Protection et licenciement**

1. Un délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, dans les limites prévues par la convention collective de travail
2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du CE ou du CSH conformément à l'article 3 alinéa 4 et 5, ne peuvent être licenciés qu'en suivant la procédure prévue pour la protection des représentants des travailleurs élus en CE ou CSH
3. Pour les autres membres de la délégation syndicale, désignés ou élus en fonction de l'article 3 alinéa 6, l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement, est égale à un an de rémunération. 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 fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée, la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

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

Si l'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas de 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 est soumis au tribunal du travail.

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

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

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 12, point 3 ci-dessus
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 12, point 1, 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.

### **Article 13.**

1. Les membres de la délégation syndicale disposent du temps utile et des facilités nécessaires à l'accomplissement des missions syndicales. Ceux-ci sont à déterminer sur le plan local au niveau des organes paritaires. Ils useront de ce temps et de ces facilités sans pour autant troubler l'organisation du travail dans l'institution. Les membres de la délégation syndicale pourront, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail et après en avoir informé préalablement la direction, par exemple pendant les pauses, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.
2. Des réunions d'information du personnel d'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. La demande de tenir une telle réunion devra être introduite la veille dans la matinée. L'employeur ne pourra refuser arbitrairement son accord
3. Les délégués syndicaux peuvent, en fonction des besoins et avec l'accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes qui sont traités avec l'employeur
4. Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir adéquatement leur mission, ils pourront faire usage d'un local avec téléphone. Les employeurs s'engagent à résoudre dans la mesure du possible tous les problèmes matériels et physiques qui rendent difficile l'exercice d'un mandat syndical
5. Les délégués syndicaux qui doivent quitter leur poste de travail pour exercer leur mandat, sont obligés d'en informer leur chef direct.
6. Les délégués syndicaux peuvent faire appel aux permanents syndicaux régionaux. L'employeur peut se faire assister par une représentation des organismes d'employeurs.
7. Les organisations de travailleurs veilleront que l'exécution des missions et activités syndicales se fait sans exagération et en se basant sur le statut. Si des abus sont constatés de la part de l'une ou l'autre partie, les parties se contacteront et rechercheront ensemble les solutions adéquates.

### **Article 14.**

1. Quand les délégués syndicaux remplissent leur mandat pendant les horaires de travail habituels, ils seront indemnisés et recevront leur salaire comme s'ils avaient normalement travaillé
2. Quand les réunions avec l'employeur se déroulent en dehors de l'horaire de travail habituel, les délégués syndicaux seront indemnisés selon leur salaire de base. Les frais de déplacement normaux, nécessaires à la participation aux réunions avec l'employeur, seront remboursés sur base du règlement normal des frais de déplacement appliqués dans l'entreprise.
3. Les délégués syndicaux qui participent aux réunions officielles de la commission paritaire ou du bureau de conciliation, ne peuvent pas subir de perte de salaire à cause de leur absence au travail. Pour ces temps de réunion, les délégués syndicaux recevront leur salaire comme prévu aux § 1 et 2, sans que les heures prestées dans ce cadre puissent être considérées comme heures supplémentaires.

## **CHAPITRE V - Règlement des litiges**

### **Article 15.**

Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la commission paritaire des ateliers protégés.

Tout conflit fait l'objet d'une négociation :

1. avec le(s) délégué(s) syndicaux dans un premier temps au niveau de l'entreprise
2. avec le(s) permanent(s) syndicaux si aucune solution n'intervient
3. en conciliation de la commission paritaire des ateliers protégés en dernier ressort

En cas de procès-verbal de carence de cette ultime procédure, un préavis de grève peut être déposé, prévoyant une durée d'au moins 7 jours calendrier débutant le lundi suivant avant que la

grève soit effective.

## **CHAPITRE VI - Dispositions finales**

### **Article 16.**

§ 1 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/08/1993. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la commission paritaire des ateliers protégés.

§2 La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à faire connaître les raisons de cette décision et à proposer immédiatement des propositions de changement au statut.

§3 Les parties signataires s'engagent à discuter ces propositions, en commission paritaire, dans les 30 jours calendrier après la date de la poste de la lettre recommandée.

### **Article 17.**

A titre transitoire et jusqu'aux prochaines élections sociales, les organisations de travailleurs peuvent, à la mise d'effet de la présente convention collective de travail, procéder à la désignation des délégués syndicaux.

Entente Wallonne et Germanophone des Ateliers Protégés (EWAP)

J. LEFFLEUR

Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (VLAB)

A. WELTENS

Het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)

P. COOTENS

Het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)

L. VAN HAUDT

**N° d'enregistrement : 33708**