FILE asbl – place Bosch 24 – 1300 Wavre
N° BCE: 451.337.733

Carte d'identité
Date de conclusion : 11-05-2009
N° : 96484
Date AR : 22-06-2010
Date MB : 18-08-2010
Modifications : /

Sous la loupe…

Date de la fiche : 24-10-2017

La CCT « Délégation syndicale en CP 332 »

Titre complet

CCT fixant le statut de la délégation syndicale

Secteur(s) concerné(s) et CP concernée

Tous les secteurs de la CP 332

Champ d'application

Employeurs et travailleurs des établissements qui ressortissent à la CP 332

Principes généraux

Instauration d'une délégation syndicale dans un établissement aux conditions suivantes :

- **Effectif minimum – 2 modes de calcul**
  - En Equivalent Temps Plein (ETP) :
    15 ETP en moyenne
    Calcul sur les 2 trimestres qui précèdent la demande – mode de calcul du CPPT et CE

  OU

  - En Personne Physique
    20 personnes physiques en moyenne (calcul sur les 2 trimestres qui précèdent la demande – exclusion des contrats de remplacement – sauf remplacement des crédit-temps de fin de carrière)
- **Accord de la majorité du personnel** de l'établissement pour la création d'une délégation syndicale (à l'exception des personnes désignées par le PO pour le représenter).

Modalités et procédure d'établissement

OS= organisation syndicale
DS= délégation syndicale
CP= commission paritaire
CCT= Convention collective de travail

OS adresse(nt) une demande par recommandé à l'employeur
- avec copie aux OS non signataire(s)

Employeur **ne demande pas** la liste des signatures de la majorité des travailleurs OU ne respecte pas le délai de 14 jours

Condition de demande par une majorité des travailleurs considérée comme remplie

DS peut être installée

Dans les 14 jours calendrier, l'employeur **demande**, par recommandé, la liste des signatures pour accord de la majorité des travailleurs

Dans les 30 jours calendrier, **l'employeur informe le personnel** de cette demande et de la procédure de vérification de la condition de demande par une majorité de travailleurs (affichage annexes CCT) + employeur **transmet liste des travailleurs aux OS et au Président CP** (avec copie des documents affichés)

Dans les 90 jours de l'affichage, OS transmettent listes de signatures au Président CP qui vérifie la condition

Dans les 10 jours, le Président informe employeur et OS du résultat

En cas de contestation, appel au Président de la CP ou au Bureau de Conciliation dans les 15 jours

Si après appel, condition n'est pas remplie**, la DS ne peut pas être installée**

(une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an)

Si après appel, condition est remplie, **la DS peut être instalée**

1. **<u>Demande par recommandé</u> par une organisation syndicale**
    - copie aux autres organisations syndicales (et au Président de la CP pour bénéficier de protection)
        - délai de 14 jours pour demande d'association par les autres organisations syndicales
    - ne peut être introduite qu'une fois par an
2. **Employeur peut demander à <u>vérifier l'accord de la majorité du personnel</u> dans un délai de 14 jours**
    - sans demande dans le délai, condition considérée comme remplie
    - demande de vérification faite par recommandé
3. **Employeur <u>informe le personnel de la demande</u> d'installation d'une délégation syndicale** (et éventuellement de sa demande de vérification de la condition de l'accord du personnel)
    - dans les 30 jours de la demande
    - par affichage (document type et modèle de liste)
4. **Employeur <u>transmet la liste du personnel</u> aux organisations syndicales demanderesses et au Président de la CP** (avec copie des documents affichés)

    Marc PAYEN
    Président de la CP 332
    SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
    Rue Ernest Blérot, 1
    1070 Bruxelles
5. **Organisations syndicales transmettent la <u>liste des signatures</u>**
    - au Président de la CP
    - dans les 90 jours de l'affichage
6. **Président de la CP <u>vérifie que la condition est remplie et en informe</u>**
    - l'employeur et les organisations syndicales
    - dans les 10 jours de la réception de la liste des signatures

En cas de contestation, possibilité de recourir au Bureau de conciliation de la Commission paritaire dans un délai de 15 jours.

7. **<u>Fin de la procédure</u>**
    - lors de l'installation de la délégation syndicale
    - au plus tard 150 jours après l'affichage (ou à défaut 150 jours après la demande)
    - ces délais sont prolongés en cas de conciliation en CP

Composition

Composition de la délégation syndicale envoyée

- par les organisations syndicales concernées
- en 1 ou 2 étapes :
    - soit composition de l'ensemble de la délégation syndicale
    - soit répartition des mandats entre les organisations syndicales et ensuite chacune des organisation envoie la liste de ses délégués
- envoyée à l'employeur par recommandé

Nombre de délégués effectifs et suppléants

Effectif de l'institution		Nombre de délégués	
Calculé en ETP	**Calculé en personne physique**	**Effectifs**	**Suppléants**
15-29	20 (mais <15 ETP)	2	
30-39	35 (mais <30 ETP)	2	2
40-49	45 (mais < 40 ETP)	3	3
	50-99	4	4
	100-499	6	6
	500 et plus	8	8

Conditions pour pouvoir être délégué syndical

- au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement
- ne pas être en période d'essai ou en préavis
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite
- ne pas faire partie du personnel de direction
- être affilié à l'organisation syndicale qui présente la candidature
- travailler au minimum à mi-temps

Durée du mandat

4 ans reconductible
Début du mandat le jour de l'envoi du recommandé de désignation ou de répartition (si en plusieurs recommandés, date du 1er envoi).

Renouvellement

L'employeur est tenu de communiquer les dates de renouvellement des mandats et les coordonnées des organisation syndicales qui ont un mandat aux organisations syndicales non représentées qui en font la demande.

En cas d'évolution du nombre de travailleurs au sein de l'établissement susceptible de modifier le nombre de mandat, l'employeur et/ou les syndicats peuvent faire une demande d'adaptation. Cela sera fait lors du renouvellement de mandat suivant.

Si l'effectif moyen n'est plus suffisant, la délégation syndicale peut être suspendue à partir de l'échéance des mandats.
L'employeur doit en informer les organisations syndicales par recommandé, au plus tôt 6 mois et au plus tard 3 mois avant l'échéance des mandats
Cette suspension prend fin quand l'effectif moyen de 2 trimestres consécutifs atteint à nouveau le seuil.

L'employeur communique la date de fin des mandats

- au plus tôt 6 mois et au plus tard 3 mois avant l'échéance
- par lettre recommandée
- aux organisations syndicales représentées et à celles qui en ont fait la demande

Les organisations syndicales peuvent alors désigner la nouvelle composition de la délégation syndicale

- dans un délai de 3 mois à dater de la notification par l'employeur

A défaut de notification par l'employeur et/ou de désignation de la nouvelle composition par les organisations syndicales, les mandats sont reconduits pour une nouvelle durée de 4 ans.

Fin du mandat avant échéance

- l'organisation syndicale dont dépend le délégué peut désigner un autre délégué ou modifier sa représentation
- le nouveau délégué achève le mandat de la personne qu'il remplace

Compétence et fonctionnement

La délégation syndicale est compétente pour l'ensemble du personnel dans les domaines suivants :

- relations de travail
- négociations en vue de conventions ou accord collectifs d'entreprise
- observation de l'application de la législation sociale, des CCTs, du règlement de travail et des contrats individuels
- respect des principes généraux tels que
    - autorité légitime des chefs d'entreprise
    - exécution consciencieuse du travail
    - dignité des travailleurs, liberté d'association, libre développement
    - esprit de justice, d'équité, de conciliation
    - missions en matière de bien-être au travail dans les institutions de moins de 50 travailleurs (en l'absence de CPPT et Conseil d'Entreprise)

Concertation avec et par l'employeur

La direction et la délégation syndicale se concertent chaque fois qu'une partie en fait la demande :

- réunion dans les 8 jours
- heures consacrées à ces réunions = temps de travail
- les délégués syndicaux peuvent recourir aux représentants de leur organisation syndicale
- la direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale
- en cas d'impasse, recours à la procédure de conciliation en Commission paritaire (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=515).

La direction consulte la délégation syndicale pour tout changement envisagé en ce qui concerne les conditions de travail ou de rémunération.

Communication au personnel

Les accords collectifs écrits sont communiqués au personnel

- par la direction
- par affichage ou tout autre moyen approprié permettant de joindre tous les travailleurs (comme le mail)

Communication syndicale ou professionnelle

- par la délégation syndicale
- après information de la direction
- sans perturber l'organisation du travail
- oralement ou par écrit

Assemblées du personnel

- fixées de commun accord entre direction et délégation syndicale
- convocation minimum 48h à l'avance
- service minimum à convenir
- durée de ces assemblées déterminée préalablement et considérée comme temps de travail

Crédits d'heures

La délégation syndicale dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions.
Ce temps nécessaire est fixé par la CCT en fonction du nombre de travailleurs dans l'établissement.

Nombre de travailleurs	Missions syndicales	Durée
	Moins de 30 travailleurs	
	Exercice du mandat, y compris préparation des réunions	2h/mois/délégué
	Participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles**	5 jours/an/délégué
	Formation syndicale*	10 jours/4 ans/délégué
	Entre 30 et 49 travailleurs	
	Exercice du mandat, y compris préparation des réunions	Temps nécessaire à convenir avec l'employeur
	Participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles**	7 jours/an/délégué
	Formation syndicale*	10 jours/4 ans/délégué
	A partir de 50 travailleurs	
	Exercice du mandat, y compris préparation des réunions	Temps nécessaire à convenir avec l'employeur + Temps supplémentaire à convenir en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale
	Participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles**	7 jours/an/délégué
	Formation syndicale*	10 jours/4 ans/délégué

* En cas de formation, l'organisation syndicale doit adresser à l'employeur une requête écrite au moins 1 mois à l'avance en vue de l'obtention du congé
** En cas d'activité sectorielle ou intersectorielle, l'organisation syndicale adresse une requête écrite à l'employeur, dans la mesure du possible au moins 15 jours à l'avance

L'employeur doit donner une réponse favorable à ces requêtes pour formation ou pour activités sectorielles ou intersectorielles, pour autant que la présence du délégué visé n'est pas nécessaire à la continuité du service et au fonctionnement normal de l'institution.

En cas de force majeure pour des raisons urgentes de service, empêchant un délégué d'assister à la formation prévue, ce délégué en informe immédiatement son organisation syndicale.

Statut du délégué – Protections

Ni préjudice, ni avantage

Le délégué syndical ne peut bénéficier d'aucun avantage ni subir aucun préjudice du fait de sa fonction. Cela veut dire qu'il bénéficiera des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

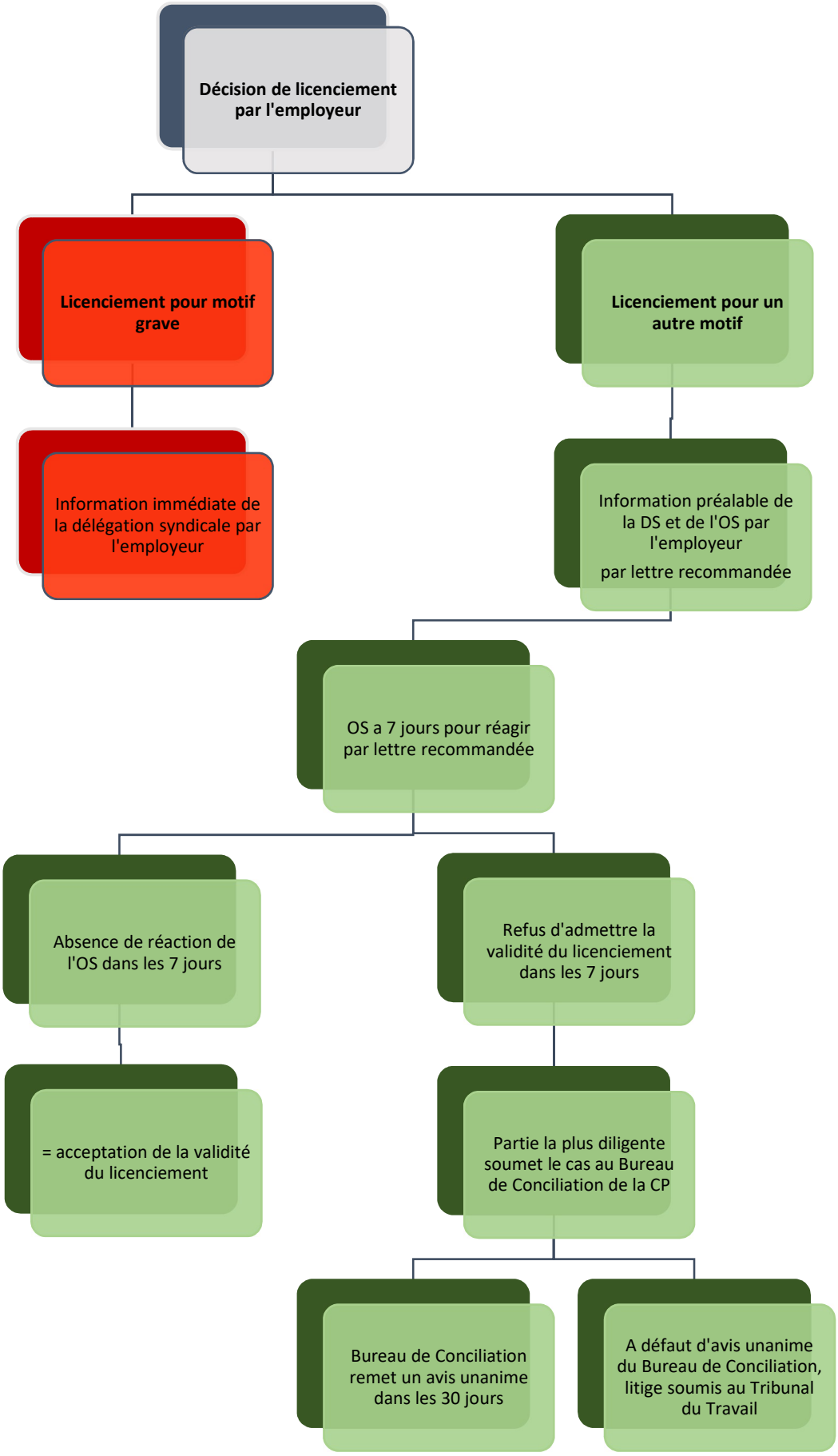
Objectivité – responsabilité

Le délégué syndical doit traiter les problèmes qui lui sont soumis en toute objectivité, conscient de sa part de responsabilité dans les résolutions des problèmes du personnel.

Protection contre le licenciement

Le délégué syndical, effectif ou suppléant, bénéficie d'une protection contre le licenciement. Cette protection s'étend également aux candidats, pour autant que les organisations syndicales aient adressé la liste de ceux-ci au Président de la Commission paritaire, comme prévu à l'article 17, §4 de la CCT.
Cette protection signifie que le délégué ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandant.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, pour quelque raison que ce soit, sauf pour motif grave, doit suivre la procédure décrite dans la CCT et résumée dans le schéma suivant :


Décision de licenciement par l'employeur
Licenciement pour motif grave
Licenciement pour un autre motif
Information immédiate de la délégation syndicale par l'employeur
Information préalable de la DS et de l'OS par l'employeur
par lettre recommandée
OS a 7 jours pour réagir par lettre recommandée
Absence de réaction de l'OS dans les 7 jours
Refus d'admettre la validité du licenciement dans les 7 jours
= acceptation de la validité du licenciement
Partie la plus diligente soumet le cas au Bureau de Conciliation de la CP
Bureau de Conciliation remet un avis unanime dans les 30 jours
A défaut d'avis unanime du Bureau de Conciliation, litige soumis au Tribunal du Travail

Indemnité

L'employeur devra payer une indemnité forfaitaire au délégué licencié dans les cas suivants :

- si licenciement sans respecter la procédure décrite ci-dessus
- si validité des motifs du licenciement réfutée par le Bureau de Conciliation ou le Tribunal du Travail
- si licenciement pour motif grave non reconnu par le Tribunal du Travail
- si fin du contrat de travail en raison d'une faute grave de l'employeur

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice des préavis et indemnités prévus par la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due si le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue pour les membres (ou les candidats) du Conseil d'Entreprise ou du CPPT.

Entrée en vigueur et fin de validité

Entrée en vigueur le 11 août 2009 – conclue pour une durée indéterminée
Cette CCT du 11 mai 2009

- remplace la CCT du 8 juin 1972 conclue en CP 305 dans les limites du champ d'application de l'article 1er ;
- abroge et remplace la CCT du 18 juin 1999 entre la FINIS et les organisations syndicales pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants.

Synthèse des droits et obligations de l'employeur

Action de l'employeur	**Délai**	**Forme**
Lors de l'instauration d'une délégation syndicale		
Possibilité de demander la vérification de l'accord de la majorité du personnel à l'instauration d'une délégation syndicale	14 jours à partir de la demande d'instauration	Recommandé
Information du personnel	30 jours à partir de la demande d'instauration	Affichage Document-type et liste pour signatures
Envoi de la liste du personnel (nom et prénom) aux OS	30 jours à partir de la demande d'instauration	Recommandé conseillé
Envoi des documents affichés et de la liste du personnel au Président de la CP	30 jours à partir de la demande d'instauration	Recommandé conseillé
Possibilité d'introduire un recours en Bureau de conciliation contre la vérification de l'accord de la majorité du personnel faite par le Président de la CP	15 jours à la partir réception de cette vérification	Recommandé conseillé

Lors du renouvellement des mandats		
Obligation de transmettre les dates de renouvellement des mandats lorsqu'une organisation syndicale non représentée en fait la demande	/	/
Possibilité de faire une demande d'adaptation du nombre de mandats en cas de modification du nombre de travailleurs	/	/
Obligation d'informer les OS si le nombre de travailleurs n'est plus suffisant pour le maintien d'une délégation syndicale	Entre 6 mois et 3 mois avant la fin des mandats	Recommandé
Communication de la date de fin des mandats aux OS représentées et à celles qui en ont fait la demande	Entre 6 mois et 3 mois avant la fin des mandats	Recommandé
Lors du fonctionnement de la délégation syndicale		
Concertation avec la DS à chaque demande (faite par employeur ou par DS)	Réunion dans les 8 jours	/
Concertation avec la DS pour tout changement envisagé concernant les conditions de travail et de rémunération	Préalable au changement	/
Communication au personnel des accords collectifs	/	Affichage
Fixation des assemblées du personnel en accord avec la DS	/	/
Réponse favorable aux requêtes de formation syndicale ou d'activité sectorielle ou intersectorielle SAUF continuité du service	/	/
Obligation de ne faire subir aucun préjudice et interdiction d'octroyer un avantage aux délégués syndicaux	/	/
Lors d'un licenciement d'une personne protégée		
Interdiction de licenciement pour des motifs inhérents au mandat de délégué syndical	/	/
Information préalable du licenciement (sauf motifs graves) de la DS et de l'OS	Préalable	Recommandé
Information du licenciement pour motif grave de la DS	Immédiatement	Recommandé conseillé
Sollicitation du Bureau de Conciliation en cas de désaccord de l'OS	/	/
Paiement d'une indemnité si licenciement non conforme	/	/