

SOUS-COMMISSION PARITAIRE 327.03 DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE DE LA REGION WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

Convention collective de travail du 26 mars 2014 relative au statut de la délégation syndicale

Chapitre I - Champ d'application et dispositions générales

Article 1er

La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par « travailleurs », on entend : tous les travailleurs masculins et féminins, ouvriers et employés, quel que soit le type de contrat de travail.

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 des relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Les organisations signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés:

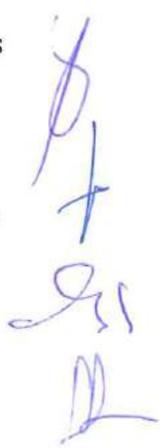
- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, 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 des 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 ayant été candidats aux dernières élections sociales. Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membre élu et pas ou plus de travailleur qui a été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise, de même si aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le mandat, elle peut désigner un travailleur comme délégué syndical.

Dans ces circonstances, en cas de désignation ou de remplacement, les organisations s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés au sein de l'entreprise.

Désignation et remplacement se feront en concertation avec l'employeur.

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.

Chapitre II - Institution et composition

Article 4

Une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise, 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:

- De 35 à 49 travailleurs: 2 mandats sans suppléant;
- De 50 à 99 travailleurs: 2 mandats avec suppléants;
- De 100 à 299 travailleurs: 3 mandats avec suppléants;
- A partir de 300 travailleurs: 4 mandats avec suppléants.

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

Dans les entreprises de moins de 35 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent la mise en place d'une structure de dialogue avec les permanents syndicaux régionaux.

Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs les partenaires sociaux recommandent d'examiner la possibilité d'augmenter le nombre de mandats afin d'améliorer le dialogue social.

Article 5

§ 1er. 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 introduit des candidats, elle en avertit 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 civils à compter du 3e jour suivant la date de la poste de la lettre recommandée prévue au § 2, l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernée

l'accusé de réception et accepte les candidats comme délégués syndicaux 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 différend 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 la clôture des élections sociales pour le conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail.

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 accord collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives 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 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 les 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 ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

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 participer 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 et seront traités de manière non discriminatoire.

L'employeur affichera la liste des travailleurs (y compris les délégués syndicaux) préalablement à la mise en chômage.

Dans la mesure du possible, le chômage économique n'entraînant pas la cessation totale de l'activité de l'entreprise sera organisé de telle manière qu'une représentation de la délégation syndicale reste assurée.

En tout état de cause, la durée du chômage économique subi par le délégué syndical, ne peut être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même profession du groupe.

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 CCT.
2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail, conformément à l'art. 3 alinéa 4 et 5, ne peuvent être licenciés qu'en suivant la procédure prévue pour la protection des représentants de travailleurs élus en conseil d'entreprise ou Comité pour la prévention et la protection au travail
3. Pour les autres membres de la délégation syndicale, désignés ou élus en fonction de l'article 3, alinéa 4, 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 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 est soumis au tribunal du travail.

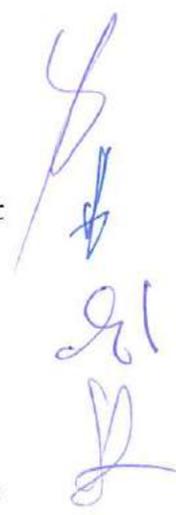
En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

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 1er 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 de 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 les 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 organisations d'employeurs.
7. Les organisations de travailleurs veilleront que l'exécution des missions et activités syndicales se fasse 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

- Quand les délégués syndicaux remplissent leur mandat pendant les heures de travail habituelles, ils seront indemnisés et recevront leur salaire comme s'ils avaient normalement travaillé.
- 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.
- 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 travaillées 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 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Tout conflit fait l'objet d'une négociation:

1. avec le(s) délégué(s) syndical(aux) dans un premier temps au niveau de l'entreprise;
2. avec le(s) permanent(s) syndical(aux) si aucune solution n'intervient;
3. en conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux 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 civils débutant le lundi suivant avant que la grève soit effective.

Chapitre VI - Dispositions finales

Article 16

§ 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

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 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

§ 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 civils après la date de la poste de la lettre recommandée.

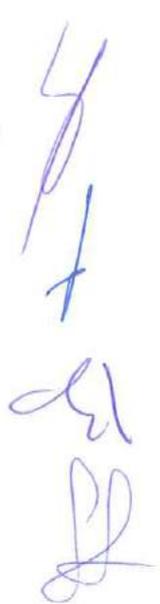
Article 17

A titre transitoire et jusqu'aux prochaines élections sociales, dans les entreprises de 300 travailleurs et plus, les organisations de travailleurs peuvent, **à la prise d'effet** de la présente convention collective de travail, procéder à la désignation des délégués syndicaux.

RECOMMANDATION ACCEPTEE PAR LES PARTIES DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS SUR LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE APPLICABLE AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE SITUEES EN REGION WALLONNE

1. La liste des candidats proposés comme délégués syndicaux doit, vu la spécificité du secteur, faire l'objet d'une concertation préalable avec l'employeur.
2. Pour déterminer le nombre de travailleurs pris en considération pour l'installation d'une délégation syndicale, les parties se référeront à la législation relative aux élections sociales.
3. Ne doivent pas être transmises aux délégués syndicaux certaines informations confidentielles, tel que le dossier médical ou celles qui relèvent de la vie privée, ces éléments pouvant influencer les conditions de travail du travailleur. En cas de contestation, l'aide du permanent syndical peut être demandée.
4. Si un délégué syndical désigné dans le cadre de la présente convention quitte l'entreprise avant l'expiration de son mandat, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient fait désigner la personne qui achèvera le mandat. Cette personne bénéficiera de la protection prévue à l'article 12.
5. Après une période de deux années mais avant les élections sociales, il sera fait une évaluation du temps dont les délégués ont disposé pour remplir leur mission et du fonctionnement de la délégation syndicale. Cette évaluation sera réalisée afin d'établir, si nécessaire, de nouvelles normes.
6. Aucune nouvelle revendication supplémentaire ne sera introduite au niveau, tant régional qu'individuel, auprès des Entreprises de travail adapté situées en Région Wallonne dans le cadre de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale.

Les situations plus avantageuses restent valables jusqu'aux prochaines élections sociales.



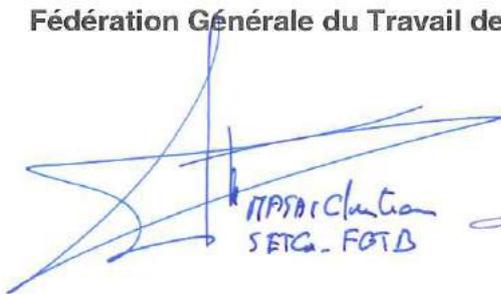
**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL
ADAPTE DE LA REGION WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE
GERMANOPHONE S.C.P. 327.03**

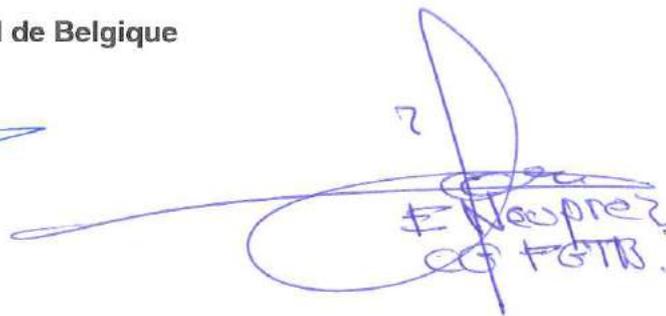
**Convention collective de travail du 26 mars 2014 relative au statut de la
délégation syndicale**

Entente wallonne des entreprises de travail adapté


ANGELOZZI SOGNIA.

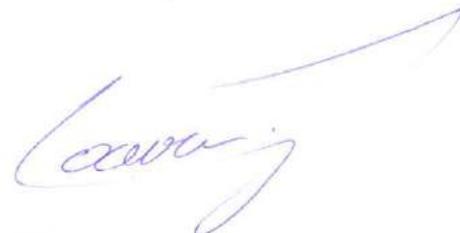
Fédération Générale du Travail de Belgique


Association
SETG - FGTB


Fédération
du
Travail
de
Belgique
FGTB



Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique


F. LAURENT