

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

CCT du 02 juin 1975 (AR 19 septembre 1975 - MB 28 novembre 1975)

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'habillement et de la confection.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS GENERALES

Article 2

Les parties signataires s'engagent à respecter et à faire respecter par leurs membres, l'application des dispositions des conventions collectives de travail des 24 mai 1971 et 30 juin 1971, conclues au sein du Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ainsi que les dispositions de la présente convention collective de travail.
Elles mettront en oeuvre tous les moyens à leur disposition pour réaliser ce but.

Article 3

Creamoda s'engage, en outre, à recommander instamment à ses membres de faire preuve, en toute circonstance, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation et de n'exercer aucune pression sur le personnel employé pour l'empêcher de s'affilier à une organisation de travailleurs.

Article 4

Les organisations de travailleurs signataires ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association, notamment en excluant de leur propagande syndicale, les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit des conventions collectives de travail mentionnés à l'article 2.

Article 5

Les organisations des travailleurs signataires veillent en toutes circonstances à ce que les délégués syndicaux du personnel employé :

- a) fassent preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) évitent personnellement et engagent leur compagnons de travail à éviter tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail de l'entreprise et des conventions collectives de travail ainsi que de la discipline de travail.

CHAPITRE III - ENTREPRISES DANS LESQUELLES UNE DELEGATION SYNDICALE PEUT ETRE INSTITUTE

Article 6

Dans chaque entreprise du vêtement et de la confection, occupant en moyenne au moins 25 employés dont les fonctions sont reprises dans la classification prévue par :

- a) la convention collective de travail du 23 janvier 1973 conclue au sein de la commission paritaire nationale pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant les conditions de travail dans les entreprises ressortissant à cette commission paritaire, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 1973, à nouveau remise en vigueur par la convention collective de travail du 13 mars 1975 conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant les conditions de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 juin 1975.
- b) l'annexe de la convention collective de travail du 13 mars 1975, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence,

Il est institué une délégation syndicale à la condition que quinze membres au moins de ce personnel en formulent la demande par écrit, soit directement auprès de l'employeur, soit auprès des organisations des travailleurs qui en informent l'employeur.

Les employés qui ont formulé cette demande écrite, doivent être affiliés à une des organisations des travailleurs signataires.

L'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de vérifier si les employés qui ont signé la demande font partie du personnel et sont affiliés à l'une des organisations des travailleurs signataires.

En vue de la vérification de l'occupation de vingt-cinq employés, il est fait application du mode de calcul prévue par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Cette délégation syndicale est considérée par l'employeur comme la représentation des employés du personnel affiliés à une organisation des travailleurs et appartenant à la classification prévue par les conventions collectives de travail mentionnées à l'article 6, premier alinéa.

Article 7

- a) La délégation syndicale se compose du nombre de membres suivant par rapport au nombre d'employés visé à l'article 6, premier alinéa :
 - 2 lorsque l'entreprise occupe de 25 à 49 employés;
 - 3 lorsque l'entreprise occupe de 50 à 74 employés;
 - 4 lorsque l'entreprise occupe 75 employés et plus.

Dans les entreprises occupant de 25 à 49 travailleurs, le nombre de délégués est porté à trois lorsqu'une troisième organisation de travailleurs désigne un délégué.

- b) Les organisations syndicales de travailleurs représentées à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection se mettent d'accord entre elles - en faisant éventuellement appel à l'initiative conciliaire du président de cette commission paritaire - en vue d'attribuer à chaque organisation de travailleurs le nombre de membres de la délégation syndicale proportionnellement au nombre respectif de membres dans les entreprises.

Un délégué syndical ne peut être désigné dans l'entreprise, avant que ne soit établi le nombre de délégués auquel chaque organisation de travailleurs peut prétendre sur la base de la procédure visée ci-dessus.

- c) Dans les trois mois suivant les élections sociales, on vérifie si le nombre de membres de la délégation syndicale correspond encore à un nombre d'employés occupés dans l'entreprise.

Si cette proportion n'est plus conforme aux chiffres figurant au littéra a du présent article, on procède à une adaptation dans le sens d'une augmentation ou d'une diminution du nombre de membres de la délégation syndicale, selon les modalités prévues au littéra b du présent article.

- d) Pour déterminer le nombre des employés occupés dans l'entreprise, on tient compte du nombre d'employés occupés en moyenne au cours des quatre trimestres précédant le trimestre pendant lequel a été introduite la demande d'institution d'une délégation syndicale.

CHAPITRE IV - CONDITIONS A REMPLIR POUR ETRE DESIGNE COMME DELEGUE SYNDICAL

Article 8

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, il doit être satisfait aux conditions suivantes à la date de l'expédition de la lettre recommandée visée au littéra b) de l'article 9 :

- a) être âgés de 18 ans au moins;
- b) bénéficier des droits civils;
- c) être occupé à temps plein depuis au moins un an dans l'entreprise ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise;
- d) appartenir à la catégorie d'employés ressortissant à la classification prévue par les conventions collectives de travail mentionnées à l'article 6, premier alinéa;
- e) ne pas être licencié de droit par son employeur.

CHAPITRE V - DESIGNATION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 9

- a) Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation de travailleurs auprès de laquelle ils sont affiliés. Celle-ci désigne ses délégués syndicaux de façon à tenir compte, dans la mesure du possible, du travail en équipes dans l'entreprise et des différents départements existants dans l'entreprise.
- b) Les noms des délégués syndicaux sont transmis, par lettre recommandée, au chef d'entreprise par l'organisation des travailleurs. Copie de cette lettre est envoyée à Creamoda. Dans la lettre visée ci-dessus, l'organisation des travailleurs communique le nombre de membres de la délégation syndicale qu'elle peut désigner en se référant à l'accord dont question à l'article 7, littéra b).
- c) Toute contestation relative à la non-réalisation des conditions dont question à l'article 7 de cette convention collective de travail peut être soumise à la commission paritaire.

CHAPITRE VI - DUREE ET FIN DU MANDAT DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 10

- a) Les délégués syndicaux sont désigné pour un terme de quatre ans.

Leur mandat se renouvelle tacitement aussi longtemps qu'il n'a pris fin en raison d'une des dispositions renseignées au littera b) du présent article.

- b) Le mandat du délégué syndical prend fin :
- 1° par la décision de l'organisation de travailleurs qui a désigné le délégué;
 - 2° par la démission de l'intéressé comme délégué syndical;
 - 3° lorsque le délégué cesse d'être membre du personnel de l'entreprise;
 - 4° lorsqu'en application de l'article 7, littera c) de cette convention collective de travail, des mandats doivent être supprimés;
 - 5° lorsque le délégué ne remplit plus une des conditions prévues à l'article 8.

CHAPITRE VII - REMPLACEMENT DU DELEGUE SYNDICAL

Article 11

Lorsqu'un mandat de délégué syndical devient vacant par suite d'une cause prévue à l'article 10, littera b) 1, 2, 3 et 5, un nouveau délégué syndical est désigné par l'organisation des travailleurs qui avait désigné le délégué à remplacer.

L'organisation des travailleurs concernée informe l'employeur de cette nouvelle désignation par lettre recommandée.

CHAPITRE VIII - PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE PLAINTES DANS L'ENTREPRISE

Article 12

- a) Toute plainte individuelle est introduite normalement par l'employé intéressé par la voie hiérarchique individuelle.
A sa demande, celui-ci peut se faire assister par son délégué syndical.
Toute plainte collective est introduite par la délégation syndicale par la voie hiérarchique habituelle.
- b) Si, lors de l'introduction de la plainte, l'employé n'a pas fait appel à son délégué syndical et si aucune suite satisfaisante n'est donnée dans un délai raisonnable à cette plainte, l'employé peut toujours faire appel à la délégation syndicale.
- c) A défaut d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale dans un délai raisonnable, il est fait appel aux secrétaires des organisations régionales des travailleurs et des employeurs pour continuer la discussion des problèmes en suspens.
- d) Si, dans un délai raisonnable, aucun arrangement n'a pu intervenir en exécution de la procédure prévue aux litteras b et c du présent article, les organisations régionales des travailleurs ou des employeurs peuvent soumettre le cas au comité de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE IX - PROCEDURE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 13

- a) Le chef d'entreprise ou ses représentants reçoivent la délégation syndicale à chaque demande de celle-ci, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.
- b) La délégation syndicale est convoquée par l'employeur chaque fois qu'il le demande, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.

La délégation syndicale convient avec l'employeur du moment et de la manière dont elle est informée de l'intention de l'employeur d'apporter des modifications aux conditions de travail ou de la rémunération.

- c) Si les pourparlers entre l'employeur et la délégation syndicale ont lieu en dehors des heures normales de travail, ces prestations sont indemnisées comme des prestations normales de travail.
- d) Sans préjudice de la bonne organisation du travail, la délégation syndicale dispose, pendant les heures de travail du temps nécessaire pour l'exercice de sa tâche, sans perte de rémunération.

Selon la nature de la mission et l'importance de l'intervention, il est convenu entre la direction de l'entreprise et la délégation syndicale, du temps nécessaire à cette dernière pour exercer convenablement sa tâche, soit collectivement par la délégation, soit individuellement par un ou plusieurs membres de la délégation.

A cette fin, la demande est adressée à temps à l'employeur pour que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

En outre, si la délégation syndicale à sa demande souhaite se concerter, l'employeur lui donne l'usage d'un local convenable afin que cette concertation puisse se dérouler librement et en toute tranquillité.

En cas de désaccord entre l'employeur et l'organisation syndicale intéressée au sujet de l'octroi du temps libre nécessaire ou du moment auquel se temps doit être pris, il est fait appel à l'intervention des secrétaires des organisations régionales des travailleurs et des employeurs.

- e) Dans les entreprises ayant deux ou plusieurs sièges d'exploitation sur le territoire national, l'employeur donne la possibilité, si les circonstances l'exigent et sans perte de salaire, à la délégation syndicale des différents sièges d'exploitation, de se réunir conjointement en vue de la discussion de problèmes d'intérêt commun.

A cet effet, la délégation syndicale ou les syndicats régionaux adresse à l'employeur une demande dûment motivée.

L'employeur rend possible la réunion commune dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans le mois de l'introduction de la demande.

CHAPITRE X - LE CHAMP D'ACTION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 14

L'intervention de la délégation syndicale peut se rapporter aux points suivants :

- 1° les relations du travail;
- 2° l'observation des principes généraux, fixés aux articles 2 à 5 des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil National du Travail les 24 mai et 30 juin 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et des principes de base fixés dans ce statut;
- 3° le respect du règlement de travail et des conditions de travail;
- 4° l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail et des conventions individuelles de travail.

Article 15

A défaut du conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux chapitres II, III et IV de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972 et publié au Moniteur belge du 25 novembre 1972.

Article 16

La délégation syndicale peut, à condition de ne pas entraver l'organisation du travail, adresser au personnel toute information utile, soit oralement, soit par écrit.

Ces informations peuvent se rapporter aux relations collectives de travail, concorder avec l'esprit des usages et coutumes dans l'industrie de l'habillement et de la confection et recevoir l'approbation des organisations des travailleurs.

Lorsque la délégation syndicale fait usage de ce droit, elle en informe préalablement l'employeur.

Par ailleurs, chaque fois qu'une raison valable le justifie et moyennant l'accord de l'employeur ou de son représentant, la délégation syndicale peut organiser une réunion d'information avec la participation éventuelle du secrétaire de l'organisation syndicale, dans un local désigné à cette fin, pour le personnel ou la partie du personnel concerné par l'information.

L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Dans la mesure du possible, cette réunion se tient - totalement ou partiellement - pendant les temps de repos.

CHAPITRE XI - CONDITIONS DE TRAVAIL DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 17

- a) Le chef d'entreprise traite les membres de la délégation syndicale, à tous points de vue et en toutes circonstances, sur le même pied d'égalité que les autres employés appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.
- b) Les organisations syndicales s'engagent à ne pas poser de revendications à l'entreprise tendant à favoriser les membres de la délégation syndicale par rapport aux autres employés appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

CHAPITRE XII - PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 18

- a) A partir du moment où, conformément à l'article 9 de la présente convention collective de travail, l'employeur a été informé de la désignation des délégués syndicaux et jusqu'à l'expiration de la période de six mois suivant la fin du mandat, les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
- b) L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information s'effectue par lettre recommandée, produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation des travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification s'effectue par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets. L'absence de réaction de l'organisation des travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation des travailleurs 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 pas intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu aboutir 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.

- b) L'obligation visée au littéra b) qui précède n'existe pas en cas de licenciement pour motif grave.

Article 19

Lors du licenciement d'un délégué syndical dans le cas visé au littéra c) de l'article 18, l'organisation des travailleurs concernée doit en être informée immédiatement.

Article 20

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 18.
2. Si, aux termes de cette procédure, la validité des motifs de licenciement au regard de la disposition de l'article 17, alinéa 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.
3. Si l'employeur a licencié un délégué syndical pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.
4. Si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué syndical un motif de résiliation immédiat du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 31 § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

CHAPITRE XIII - REGLEMENT DES LITIGES

Article 21

Chaque litige relatif à l'application de la présente convention collective de travail peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire.