

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 36 QUATER DU 27 NOVEMBRE 1981

## CONCERNANT LE STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES DES

### TRAVAILLEURS INTERIMAIRES

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu le non-fonctionnement de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968 précitée ;

Vu la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981, conclue au sein du Conseil national du Travail, portant des mesures conservatoires concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;

Vu la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5 bis du 30 juin 1971 et n° 5 ter du 22 décembre 1978 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 27 novembre 1981, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

#### CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

##### Article 1er

Cette convention collective de travail est d'application :

- a) aux employeurs des entreprises de travail intérimaire, visées à l'article 6, 1° de la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981, conclue au sein du Conseil national du Travail, portant des mesures conservatoires concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- b) aux travailleurs intérimaires visés à l'article 6, 3° de la convention collective de travail n° 36 susmentionnée occupés par ces employeurs.

##### Article 2

Les employeurs reconnaissent que leur personnel intérimaire, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales signataires, est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

##### Article 3

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

##### Article 4

En toutes circonstances, les délégués syndicaux du personnel intérimaire :

- a) font montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;

- b) évitent personnellement et font éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel ;
- c) n'entravent pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

#### Article 5

Les organisations syndicales signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par la convention collective de travail n° 5 bis du 30 juin 1971 conclue au sein du Conseil national du Travail et de la convention collective de travail n° 5 ter du 21 décembre 1978 et de la présente convention collective de travail.

#### Article 5 bis

Le Conseil national du Travail constitue une commission de conciliation; elle est chargée de l'examen des différends visés aux articles 18, 22, 25 et 32 de la présente convention collective de travail. Le Conseil fixera le mode de composition de la Commission.

### CHAPITRE II - COMPETENCE

#### Article 6

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise de travail intérimaire; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

#### Article 7

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.

#### Article 8

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion 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, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de la classification des professions.

#### Article 9

L'employeur ou son représentant reçoit la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 7 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui est ainsi accordée à l'occasion de tout litige concernant :

- a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée par celles du 30 juin 1971 et du 21 décembre 1978 ;

- b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives de travail et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel indiqué des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives de travail en vigueur ;
- c) les relations de travail.

#### Article 10

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux.

La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Toutefois, la délégation syndicale peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application de leurs décisions qui concernent les travailleurs intérimaires.

### CHAPITRE III - COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE

#### Article 11

A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires, une délégation syndicale sera instaurée dans les entreprises de travail intérimaire qui ont déclaré à l'Office national de sécurité sociale (O.N.S.S.) au cours des deux trimestres précédents, pour le personnel intérimaire, 6.000 jours (dans le système des 6 jours-semaine) ou 4.800 jours (dans le système des 5 jours-semaine).

Lorsque l'entreprise de travail intérimaire aura déclaré à l'O.N.S.S. au cours de la période de référence susvisée, pour les travailleurs intérimaires, au moins 3.750 jours (dans le système des 6 jours-semaine) ou 3.000 jours (dans le système des 5 jours-semaine), sans atteindre le nombre de jours visés à l'alinéa précédent, une délégation syndicale régie par le présent statut peut être instaurée moyennant l'accord préalable des organisations signataires.

La délégation syndicale est instaurée au niveau de l'entité juridique.

Toutefois, moyennant l'accord préalable des organisations syndicales signataires et de l'entreprise de travail intérimaire, la délégation syndicale peut être instaurée à un autre niveau.

#### Article 12

La demande de création d'une délégation syndicale doit être faite par écrit à l'employeur par au moins une des organisations syndicales qui en informe au préalable les autres organisations syndicales représentées au Conseil national du Travail.

#### Article 13

Le nombre de délégués est déterminé en fonction du nombre de jours déclarés à l'O.N.S.S. pour la période de référence et ce conformément au schéma ci-après :

en semaine de 6 jours	en semaine de 5 jours	nombre de délégués
moins de 11.250	moins de 9.000	3
de 11.250 à 18.750	de 9.000 à 15.000	4
de 18.751 à 30.000	de 15.001 à 24.000	5
de 30.001 à 45.000	de 24.001 à 36.000	5 à 7
de 45.001 à 75.000	de 36.001 à 60.000	6 à 8
plus de 75.000	plus de 60.000	7 à 10

#### CHAPITRE IV - DESIGNATION DES DELEGUES

##### Article 14

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué, les travailleurs intérimaires doivent répondre aux conditions suivantes :

1. être de nationalité belge, ressortissant de la C.E.E. ou titulaire d'un permis de travail A ;
2. être âgés de 21 ans accomplis ;
3. a) avoir été occupés en qualité de travailleur intérimaire pendant au moins 150 (régime de la semaine de six jours) ou 120 (régime de la semaine de cinq jours) jours déclarés à l'O.N.S.S. dans les douze mois précédant le mandat ;  
b) avoir au moins dans l'entreprise 75 (régime de la semaine de six jours) ou 60 (régime de la semaine de cinq jours) jours déclarés à l'O.N.S.S. dans les six mois précédant le mandat ;
4. être affiliés à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail.

##### Article 15

Les délégués syndicaux doivent être désignés pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise de la branche d'activité.

##### Article 16

Les organisations des travailleurs parties à la présente convention collective de travail se mettent d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président du Conseil national du Travail pour désigner les délégués au prorata de leurs adhérents respectifs dans chaque entreprise intéressée.

Elles communiquent au chef d'entreprise la liste des délégués proposés au plus tard dans les 30 jours qui suivent la demande prévue à l'article 12.

##### Article 17

Chaque organisation pourvoit en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Ce remplacement se fait conformément aux dispositions définies aux articles 14 et 15.

Le délégué désigné en remplacement d'un délégué sortant achève le mandat de ce dernier.

#### Article 18

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fera connaître aux organisations des travailleurs intérimaires en cause la communication de la liste prévue à l'article 16, deuxième alinéa.

En cas de désaccord entre les parties, la question sera soumise à la Commission de conciliation, prévue à l'article 5 bis, qui tranchera le différend après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

#### Article 19

La durée du mandat des délégués syndicaux est de quatre ans. Il est reconduit tacitement.

#### Article 20

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) lorsqu'un délégué démissionne. Cette démission doit être portée par écrit à la connaissance de l'employeur ;
- b) par révocation par l'organisation syndicale qui a présenté le délégué ;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans ce cas, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le remplaçant s'il y a lieu ;
- d) si le délégué syndical, après avoir eu deux ou plusieurs propositions pour deux ou plusieurs missions convenables d'au moins 15 jours ouvrables, a refusé celles-ci, de manière qu'il n'a plus eu aucune prestation comme travailleur intérimaire dans l'entreprise où il est délégué pendant une période ininterrompue de 6 mois. Dans le cas cité ci-dessus, l'employeur avertit l'organisation syndicale, qui a présenté ce délégué par lettre recommandée, de chaque refus, endéans les 3 jours du refus.

### CHAPITRE V - STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX

#### Article 21

Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

#### Article 22

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être exclus des listes des travailleurs intérimaires pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage d'exclure 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 fera par lettre recommandée sortissant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de quinze jours pour notifier son refus d'admettre la validité de l'exclusion envisagée. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de quinze jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sortit ses effets.

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

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité de l'exclusion envisagée, la partie la plus diligente à la faculté de soumettre le cas à l'appréciation de la Commission de conciliation prévue à l'article 5 bis; l'exécution de la mesure d'exclusion ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si la Commission 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 l'exclusion est soumis au tribunal du travail.

#### Article 23

En cas d'exclusion d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale qui l'a désigné doit être informée immédiatement par lettre recommandée.

#### Article 24

Si le motif grave ou l'exclusion dont question aux articles 22 et 23 ne sont pas reconnus par le tribunal du travail, l'indemnité forfaitaire de protection du délégué est égale à la rémunération afférente à la période prévue à l'article 25, premier alinéa.

#### Article 25

Le délégué-travailleur intérimaire a le droit de prester comme intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire où il est délégué syndical, au moins le nombre de jours qu'il a prestés dans cette entreprise les douze mois précédant le mandat, avec un minimum de 90 jours de travail ou assimilés et un maximum de 200 jours de travail ou assimilés.

Chaque fois que l'entreprise de travail intérimaire a proposé une mission convenable au délégué syndical et que celui-ci refuse d'accepter cette mission, il est porté au compte du délégué un nombre de jours à déterminer en accord avec celui-ci. Si un accord concernant la mission convenable, l'acceptation ou l'exécution de la mission, ou concernant le nombre de jours n'est pas trouvé, un accord est recherché avec l'organisation syndicale qui a présenté le délégué; le cas échéant, il est fait appel à la Commission de conciliation, prévue à l'article 5 bis.

Dans les cas où l'entreprise de travail intérimaire ne peut présenter le nombre de jours de missions découlant des dispositions précédentes, l'entreprise de travail intérimaire négocie avec l'organisation qui a présenté le délégué la manière dont elle peut accomplir ses obligations. Si aucun accord n'est trouvé, il est fait appel à la Commission de conciliation prévue à l'article 5 bis. Dans le cas où aucune solution ne peut être trouvée, les jours doivent être payés comme jours de travail. La rémunération de ces jours est calculée sur la moyenne des rémunérations payées au cours des douze mois précédents.

### CHAPITRE VI - FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

#### Article 26

La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités par le chef de l'entreprise de travail intérimaire ou par son délégué.

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasserait les heures normales de travail ne donne pas lieu à sursalaire.

#### Article 27

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et 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 doivent informer au préalable l'employeur et veiller d'un commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

Si possible, ces crédits d'heures sont utilisés au début, à la fin ou hors de la mission. Le nombre d'heures est fixé, suivant les nécessités, sur le plan de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions avec l'employeur, visé à l'article 26, deuxième alinéa, n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

Il appartient aux organisations syndicales de régler l'octroi de ce crédit d'heures.

L'entreprise de travail intérimaire donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission. Les délégués syndicaux peuvent aussi utiliser ce local pour y recevoir les travailleurs intérimaires à l'occasion de paies ou de réunions des travailleurs intérimaires.

#### Article 28

Si, pour préparer les réunions avec l'employeur, la délégation syndicale désire se réunir à l'intérieur de l'entreprise de travail intérimaire, elle en informe préalablement l'employeur.

Les moyens de communication entre la délégation syndicale et les travailleurs intérimaires sont examinés au niveau de l'entreprise.

#### Article 29

Les membres de la délégation syndicale peuvent participer, moyennant information de l'employeur un mois à l'avance, aux journées de formation organisées pour eux par leurs organisations syndicales.

A ce titre, il est accordé à chaque organisation syndicale un crédit de formation de 2 1/2 jours par an et par mandat qui lui a été accordé.

Les dispositions de l'article 27, deuxième et troisième alinéas restent d'application.

Les journées d'absence résultant de l'application des deux alinéas précédents sont rémunérées par l'employeur qui en obtient le remboursement auprès du Fonds social pour les intérimaires.

Les organisations syndicales prennent en charge les frais d'organisation et de transport. Il leur est accordé une somme forfaitaire, à charge du Fonds social pour les intérimaires, dont le montant et les conditions d'octroi sont fixés par le conseil d'administration.

## CHAPITRE VII - REGLEMENT D'UN DIFFEREND

### Article 30

Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise de travail intérimaire avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

### Article 31

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur de l'entreprise de travail intérimaire pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur pourra se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

### Article 32

Après épuisement de tous les moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant la Commission de conciliation prévue par l'article 5 bis qui se réunit, sauf accord de toutes les organisations signataires pour y déroger, au plus tard 14 jours après l'introduction de la demande.

### Article 33

Tout recours à la Commission de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre du Conseil national du Travail.

### Article 34

Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que la Commission de conciliation se soit prononcée.

### Article 35

Le préavis de grève a une durée d'au moins 7 jours et commence à courir le jour suivant sa notification.

## CHAPITRE VIII - ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

### Article 36

La présente convention collective de travail est conclue pour une période de six mois, avec entrée en vigueur au 1er décembre 1981. Elle est reconduite tacitement, chaque fois pour une période de trois mois.

Elle peut être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis d'un mois.

Fait à Bruxelles, le vingt-sept novembre mil neuf cent quatre-vingt-un.

X X X



En application de l'article 14, alinéa 1er, 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Président et le Secrétaire du Conseil national du Travail, MM. G. DE BROECK et M. JADOT, déclarent avoir signé le procès-verbal de la séance du Conseil du 27 novembre 1981 après avoir constaté que ce procès-verbal a été approuvé par les membres.

x      x      x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

-----