

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 5 DU 24 MAI 1971 CONCERNANT LE STATUT
DES DELEGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL DES ENTREPRISES, MODIFIEE
ET COMPLETEE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

N° 5 BIS DU 30 JUIN 1971, N° 5 TER DU 21 DECEMBRE 1978

ET N° 5 QUATER DU 5 OCTOBRE 2011

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

Vu le point 4 des conclusions de la Conférence économique et sociale du 16 mars 1970 qui stipule notamment :

- que le statut des délégués syndicaux sera adapté en ce qui concerne leur nombre, leur information et leur formation ;
- qu'il y a lieu de prévoir certaines facilités en vue de l'information des travailleurs sur les lieux du travail ;

Considérant qu'il s'impose, après une expérience de plus de vingt années, d'adapter et de compléter l'accord national du 17 juin 1947 relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et de lui donner la forme d'une convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 précitée ;

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

ont conclu, le 24 mai 1971, au sein du Conseil national du Travail, une convention collective de travail.

Vu le point 7 de l'accord national interprofessionnel de programmation sociale pour 1971-1972, signé le 15 juin 1971 ;

Considérant qu'il y a lieu de compléter, sur la base de la disposition précitée, les articles 21 et 22 de la convention collective n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;

Ces organisations ont complété cette convention collective de travail le 30 juin 1971.

I. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1er

Les organisations signataires déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Les modalités d'application de ces principes seront précisées par des conventions conclues au niveau des commissions ou des sous-commissions paritaires. A défaut de telles conventions, elles pourront être précisées au niveau des entreprises. Les parties intéressées pourront de la sorte tenir compte, aussi adéquatement que possible, des conditions particulières aux diverses branches d'activité ainsi qu'aux entreprises.

Commentaire

Les organisations signataires ont conçu la présente convention comme une convention collective de cadre. Il appartiendra aux commissions et sous-commissions paritaires, selon les conditions propres aux diverses branches d'activité, de préciser les modalités d'application.

A défaut de telles conventions conclues au sein de la commission ou de la sous-commission paritaire, lesdites modalités pourront être précisées au niveau de l'entreprise.

Ces organisations rappellent que selon les principes généraux du droit des conventions collectives de travail :

- 1° les commissions et sous-commissions paritaires ainsi que les entreprises devront considérer les dispositions de cette convention comme des dispositions minimales; il leur sera loisible d'adopter des dispositions plus favorables aux travailleurs, dans la conformité avec les principes définis par la présente convention ;
- 2° les modalités d'application définies par les commissions et sous-commissions paritaires pourront toujours être complétées et précisées au niveau de l'entreprise.

II. PRINCIPES GENERAUX

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 leur organisation dans l'entreprise.

Commentaire

En ce qui concerne le dernier alinéa de l'article 2, les parties signataires estiment que le libre développement de l'organisation syndicale dans l'entreprise doit s'exercer conformément à l'esprit de la présente convention collective et dans le cadre de celle-ci.

Il convient aussi que soient respectés en ce domaine les usages propres aux diverses branches d'activité et aux entreprises.

Article 3

Les organisations interprofessionnelles 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 interprofessionnelles 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.

Commentaire

En ce qui concerne l'alinéa 1 de l'article 3, l'adhésion à l'organisation syndicale doit être entendue dans un sens large, c'est-à-dire que la recommandation doit viser, non seulement l'affiliation à une organisation syndicale, mais aussi la participation aux diverses activités syndicales.

Article 4

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- 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 5

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire compétente, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés ;
- de faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que pour leur compétence.

III. NOTION DE DELEGATION SYNDICALE DU PERSONNEL

Article 6

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 personnel syndiqué, il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations signataires. Par convention conclue en commission paritaire, cette représentation des travailleurs par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble du personnel des catégories visées par la convention instaurant la délégation syndicale, selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité et aux diverses entreprises.

Commentaire

En ce qui concerne l'étendue de la représentation des travailleurs par la délégation syndicale :

Les organisations signataires considèrent que si cette représentation par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble du personnel relevant des catégories visées par la convention collective instaurant la délégation syndicale, cette représentation ne doit cependant s'étendre qu'au personnel occupé de manière permanente, c'est-à-dire à l'exclusion, plus particulièrement, des travailleurs saisonniers.

IV. INSTITUTION ET COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL

Article 7

Une délégation syndicale du personnel sera instituée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention en feront la demande au chef d'entreprise.

Ces organisations ont le droit de présenter des candidats pour la désignation ou l'élection de la délégation syndicale, dans les entreprises appartenant à des branches d'activité ressortissant à une commission paritaire où elles sont représentées.

Une organisation de travailleurs signataire de la présente convention qui n'est pas représentée à la commission paritaire ayant conclu une convention collective de travail sur le statut des délégations syndicales, a le droit de participer à la désignation ou à l'élection de la délégation syndicale, dans les entreprises où elle fournit la preuve de son caractère représentatif. Cette preuve est fournie lorsque ladite organisation a obtenu au moins un mandat aux élections précédentes pour la création du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Dans les entreprises où il n'y a pas eu d'élections pour la création de ce comité, l'organisation de travailleurs intéressée devra prouver qu'elle compte dans l'entreprise au moins 10 % du personnel syndiqué.

Article 8

Dans le plus bref délai possible, les conventions conclues en application de la présente convention préciseront notamment les points suivants :

- 1° l'effectif minimum de personnel occupé qui sera requis pour que doive être instituée une délégation syndicale, et le cas échéant, le nombre minimum de demandes exprimées par les travailleurs, justifiant l'institution d'une délégation syndicale ;
- 2° l'importance numérique de la délégation syndicale, compte tenu de l'effectif du personnel occupé ainsi que du régime de travail, par exemple, du travail en équipes ;
- 3° les facilités et le crédit d'heures attribués à la délégation syndicale pour l'exercice de son mandat, tel qu'il est défini par la présente convention ;
- 4° le mode de nomination des délégués syndicaux, c'est-à-dire par voie de désignation par les organisations syndicales représentées à la commission paritaire ou par voie d'élection ;
- 5° en cas de recours au mode d'élection, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les modalités de scrutin ainsi que les règles à suivre pour l'attribution des mandats.

Elles examineront en outre :

- 6° l'opportunité d'assurer dans la délégation syndicale une représentation adéquate des diverses catégories du personnel ;
- 7° l'opportunité d'assurer, dans les entreprises ou sociétés ayant plusieurs sièges d'exploitation relevant d'une même branche d'activité, une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges, pour l'examen des questions d'intérêt commun.

Commentaire des points 2° et 6°

Au sujet de l'importance numérique de la délégation syndicale :

Les organisations signataires ont constaté que pour déterminer l'importance numérique de la délégation syndicale, l'effectif du personnel de l'entreprise ne pouvait constituer l'unique critère à prendre en considération.

Il conviendra que les commissions paritaires et les entreprises soient attentives à cet égard à de multiples facteurs, tels que la structure de l'entreprise (notamment la répartition en divisions plus ou moins autonomes et/ou éloignées les unes des autres), l'organisation du travail, les régimes horaires de travail - et plus spécialement le travail en équipes - ainsi que la répartition du personnel entre des catégories plus ou moins nombreuses ayant des intérêts distincts.

Article 9

Les organisations affiliées aux organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires de la présente convention veilleront à ce que les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour les délégations syndicales, soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Article 10

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Commentaire

Les organisations signataires sont d'avis que le texte de cet article ne signifie pas nécessairement que le mode de l'élection doive être exclu pour la désignation de la personne qui achèvera le mandat.

V. COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 11

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 des 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 louage de travail ;
- 4° le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la présente convention.

Commentaire du 2°

Au sujet de la compétence de la délégation syndicale relative aux négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, les organisations considèrent que cette disposition ne porte pas atteinte au droit des organisations syndicales de conclure des conventions collectives au niveau de l'entreprise.

Article 12

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.

Article 13

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 14

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 12 et 13 ci-dessus, 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.

Article 15

Il appartient aux commissions paritaires de préciser, selon les modalités propres aux différents secteurs d'activité, les compétences définies aux articles 11 à 14 ci-dessus.

VI. STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 16

Les commissions paritaires fixeront la durée du mandat des membres de la délégation syndicale; cette durée ne pourra pas excéder quatre ans. Les mandats sont renouvelables.

Elles détermineront aussi les conditions dans lesquelles il pourra être mis fin au mandat des délégués. En tout état de cause, ce mandat pourra prendre fin à la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Article 17

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 18

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

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 fera 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 fera 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 pourra 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 sera soumis au tribunal du travail.

Commentaire

En ce qui concerne la validité des motifs du licenciement d'un délégué syndical :

En posant le principe que le délégué syndical ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, les organisations signataires visent aussi bien l'activité syndicale de l'intéressé dans le sens large du terme, que l'exercice du mandat de délégué.

Pour le reste, le délégué syndical pourra être licencié, comme tout autre travailleur, pour des motifs économiques et techniques ou pour des motifs personnels étrangers à son activité syndicale ou à l'exercice du mandat de délégué syndical.

En ce qui concerne le motif grave (qui peut justifier le licenciement du délégué sans information préalable de la délégation syndicale et de l'organisation syndicale), l'incapacité professionnelle ne pourra être invoquée légitimement que si elle se manifeste par une faute professionnelle importante dont la preuve devra être fournie par l'employeur.

Article 19

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale 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 ci-dessus ;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 18, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

3° si l'employeur a licencié le délégué 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 un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi¹.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

[Article 20 bis

En cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise [ou résultant d'un transfert sous autorité de tout ou partie d'une entreprise ou de ses activités]², la disposition suivante est d'application :

a) en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent chapitre VI :

La protection prévue aux articles 18 à 20 s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée ou de la partie de cette entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat; à cet effet les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.

b) en ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat :

1° Si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci.

2° Si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert.

Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution]³.

[Commentaire

1. Cet article comporte un certain nombre de dispositions concernant le statut des membres de la délégation syndicale en cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise [ou en cas de changement d'employeur résultant d'un transfert sous autorité de justice de tout ou partie d'une entreprise ou de ses activités]⁴.

Ces dispositions traitent, d'une part, de la protection contre le licenciement des délégués concernés par le transfert et, d'autre part, de la poursuite de l'exercice du mandat après le transfert.

¹ Actuellement articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 5 quater du 5 octobre 2011 (article 1er).

³ Inséré par la convention collective de travail n° 5 ter du 21 décembre 1978 (article 1er).

⁴ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 5 octobre 2011).

2. Il convient de remarquer que la présente convention collective de travail fait référence, à plusieurs reprises, à des régimes conventionnels institués en application de cette convention collective de travail. A ce sujet, il y a lieu d'attirer l'attention sur l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui précise qu'en cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.
3. a) La protection des délégués syndicaux est réglée par les articles 18 à 20 de cette convention.

L'article 18, 1er alinéa précise que les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

En cas de [transfert conventionnel ou sous autorité de justice]⁵ d'une entreprise, le premier alinéa de l'article 18 ne reste applicable qu'aux délégués syndicaux qui poursuivent l'exercice de leur mandat après le transfert.

Pour garantir aux délégués, qui ne conservent pas leur mandat après un [transfert conventionnel ou sous autorité de justice]⁶, le maintien du bénéfice des mesures de protection précitées, il importe de prendre des dispositions particulières.

Ces dispositions particulières figurent dans le présent article : en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection, les délégués ayant perdu leur mandat sont assimilés à ceux qui ont conservé leur mandat.

Cela implique que le régime de protection prévu aux articles 18, alinéas 2 et suivants, 19 et 20 en faveur des délégués ayant perdu leur mandat, reste intégralement d'application.

Par conséquent, l'employeur qui envisage de licencier un tel travailleur est tenu de respecter les procédures prévues aux articles 18 et 19 précités; le non-respect de ces procédures est sanctionné suivant la disposition prévue à l'article 20.

De la non-applicabilité de l'article 18, alinéa 1er, on ne peut nullement déduire que le délégué syndical, ayant perdu son mandat à l'occasion d'un [transfert conventionnel ou sous autorité de justice]⁷, pourrait être licencié pour des raisons liées aux activités syndicales.

Bien que ce travailleur n'exerce plus son mandat, il est tout de même possible qu'il soit appelé à remplir de telles activités.

Il convient de remarquer que la protection du travailleur relative à ces activités qui ne découlent pas directement de l'exercice d'un mandat, est également garantie par d'autres dispositions que celles qui sont citées plus haut (loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association; article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant le licenciement abusif d'ouvriers).

- b) Quant à la durée du régime particulier de protection exposé ci-dessus, on procède comme suit : les délégués syndicaux sont protégés jusqu'au moment de la reconstitution de la délégation syndicale ou si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus à cette occasion, jusqu'à l'expiration du délai correspondant à la durée conventionnelle du mandat que les délégués exerçaient dans l'entreprise transférée.

⁵ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 5 octobre 2011).

⁶ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 5 octobre 2011).

⁷ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 5 octobre 2011).

Ce dernier délai s'applique également si l'on ne procède pas à une reconstitution de la délégation syndicale parce que les conditions de constitution énoncées dans une convention conclue en application de la présente convention collective de travail n° 5 ne sont pas remplies.

4. Quant à l'exercice du mandat, le système diffère selon que l'autonomie de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée est maintenue ou non.

Pour déterminer si, en cas de [transfert conventionnel ou sous autorité de justice]⁸, l'autonomie d'une entreprise est maintenue ou non, il faut examiner si l'entreprise a conservé ou non sa nature d'unité technique d'exploitation, dans le sens de la législation relative aux conseils d'entreprise.

Si l'autonomie est maintenue, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de sa durée conventionnelle.

Par contre, si l'autonomie n'est pas maintenue, la délégation syndicale doit être reconstituée au plus tard six mois après le transfert pour autant que les conditions de constitution d'une délégation syndicale énoncées dans des conventions conclues en application de la présente convention collective de travail n° 5 soient remplies. En attendant cette reconstitution, pour autant qu'elle soit requise par les régimes conventionnels précités et plus précisément ceux qui concernent l'effectif du personnel requis, les délégués continuent à exercer leur mandat.

Ce régime doit être appliqué de bonne foi. Si, par suite de l'attitude de l'employeur, la reconstitution n'a pu avoir lieu dans les six mois, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat. Par contre, si la reconstitution n'est pas intervenue par suite de l'attitude des organisations de travailleurs, les délégués syndicaux perdent leur mandat six mois après le transfert.

5. Le régime fixé à l'article 20 bis concernant la poursuite de l'exercice du mandat n'exclut nullement l'élaboration de régimes plus avantageux au niveau des commissions ou sous-commissions paritaires ou au niveau des entreprises⁹.

VII. CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL

Article 21

Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires, fixés au niveau du secteur d'activité, ou à défaut au niveau de l'entreprise, et rémunérés comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

L'entreprise donnera à la délégation syndicale du personnel l'usage d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

[Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, il y a lieu de donner également aux délégués syndicaux le temps et les facilités nécessaires pour participer, sans perte de rémunération, à des cours ou séminaires :

- organisés par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail
- et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques, dans leur rôle de représentant des travailleurs.

⁸ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 5 octobre 2011).

⁹ Nouveau commentaire inséré par la convention collective de travail n° 5 ter du 21 décembre 1978 (article 1er - commentaire).

Les entreprises pourront assurer le paiement des rémunérations pour les journées perdues en vertu de l'alinéa précédent, en ayant recours à un fonds de compensation existant ou à créer]¹⁰.

Commentaire du deuxième alinéa

Concernant la mise à la disposition de la délégation syndicale d'un local dans l'entreprise.

Les organisations signataires considèrent que cette disposition doit être interprétée comme suit :

La délégation syndicale pourra, soit disposer d'un local de manière permanente, soit avoir l'usage occasionnel d'un local.

Article 22

[Les conditions et modalités concernant l'article 21 ci-dessus seront précisées par voie de conventions collectives conclues en commission paritaire ou à défaut, au niveau de l'entreprise.

Les conditions d'octroi relatives aux facilités pour les cours et séminaires dont il est question à l'article 21, alinéas 3 et 4, auront notamment pour objet :

- la communication en temps opportun des programmes des cours ;
- la détermination du délai d'avertissement suffisant pour les demandes d'espèce ;
- la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur ;
- la détermination du nombre de jours d'absence à autoriser]¹¹.

VIII. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

Article 23

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

Sans porter atteinte aux droits d'information définis ci-dessus, les commissions paritaires préciseront les modalités d'application.

Commentaire

Au sujet du droit de la délégation syndicale d'organiser des réunions d'information du personnel sur les lieux du travail moyennant l'accord de l'employeur :

- 1) Les organisations signataires constatent que les "lieux de travail" ne seront pas toujours les lieux où l'entreprise est établie (cas des travailleurs intérimaires, des taximan, des travailleurs de la construction ...).

¹⁰ Inséré par la convention collective de travail n° 5 bis du 30 juin 1971.

¹¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 5 bis du 30 juin 1971.
c.c.t. 5/11.

Il appartiendra aux commissions paritaires d'apporter à ce texte, selon les conditions propres aux secteurs et entreprises, les précisions nécessaires.

- 2) Les parties signataires estiment que l'organisation de ces réunions d'information peut se justifier, plus particulièrement lors de la négociation ou de la conclusion des conventions collectives ou accords collectifs au niveau de l'entreprise.

IX. ROLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 24

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil [aux articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail]¹².

Commentaire

[L'article 24 de la convention collective de travail n° 5 précise qu'en cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil, aux chapitres III, IV et VI de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, le 4 décembre 1970, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

Or, les articles des chapitres précités ont été repris dans la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 abrogeant en même temps la convention collective de travail n° 4 du 4 décembre 1970.

L'article 2 vise à adapter le texte de l'article 24 de la convention collective de travail n° 5 sur la base de la modification précitée]¹³.

X. INTERVENTION DES DELEGUES PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

Article 25

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Article 26

Les conventions collectives conclues en application de la présente convention préciseront les mesures à prendre, et notamment les préavis à respecter, pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, et en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

¹² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 5 ter du 21 décembre 1978 (article 2).

¹³ Inséré par la convention collective de travail n° 5 ter du 21 décembre 1978 (article 2 - commentaire).
c.c.t. 5/12.

XI. DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION ET DENONCIATION

Article 27

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

XII. DISPOSITIONS FINALES

Article 28

L'accord national du 17 juin 1947 relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises est abrogé.

Les conventions collectives conclues en exécution de cet accord dans les diverses branches d'activité ou au niveau des entreprises seront adaptées dans le plus bref délai possible, en ce qui concerne les dispositions de la présente convention qui ne concordent pas avec celles dudit accord¹⁴.

Elles resteront en vigueur aussi longtemps qu'il n'aura pas été conclu de convention nouvelle en exécution de la présente convention.

Signé à Bruxelles, le vingt-quatre mai mil neuf cent septante et un.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 5 :

- CCT n° 5 bis : 30 juin 1971 ;
- CCT n° 5 ter : 21 décembre 1978 ;
- CCT n° 5 quater : à la même date que les dispositions légales modificatives faisant suite à l'avis n° 1.779 du Conseil national du Travail

¹⁴ A cet égard, les dispositions obligatoires reprises dans la convention collective de travail n° 5 ter prévoient :
"Les parties signataires s'engagent à examiner dans quelle mesure a été exécutée la disposition de l'article 28, alinéa 2 de la convention collective de travail n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises; elles s'engagent aussi à prendre sur la base de cet examen les mesures requises.

Commentaire

L'article 28, alinéa 1er de la convention collective de travail n° 5 abroge l'accord national du 17 juin 1947 relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Le deuxième alinéa de cet article précise que les conventions collectives conclues en exécution de cet accord de 1947 dans les diverses branches d'activité ou au niveau des entreprises doivent être adaptées, dans le plus bref délai possible, en ce qui concerne les dispositions de la convention collective de travail n° 5 qui ne concordent pas avec celles dudit accord."