

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

CONVENTION COLLECTIVE N° 5.

Séance du lundi 24 mai 1971.

Convention collective concernant le statut des délégations  
syndicales du personnel des entreprises.

x

x

x

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LE  
STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES  
DU PERSONNEL DES ENTREPRISES.

-----  
-----

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 ;

c.c.t. n° 5.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Industries belges;
- la Fédération des Entreprises non-industrielles de Belgique;
- les organisations de Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes;
- le Belgische Boerenbond;
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles;
- l'Alliance agricole belge;
- la Confédération des Syndicats chrétiens;
- la Fédération générale du Travail de Belgique;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique;

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

## 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.

c.c.t. n° 5.

## 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.

### 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.

### 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 conjugent 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.

c.c.t. n°5.

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 du 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.

#### 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.

c.c.t. n° 5.

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.

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

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.

c.c.t. n° 5.





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.



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'emploi.

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.

#### 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.

##### Article 22.

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

#### 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.

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 chapitres III, IV et VI de la convention collective 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.

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.

c.c.t. n° 5.

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.

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 C.N.T., 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.

c.c.t. n° 5.

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 accord.

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

C O M M E N T A I R E.

-----

Article 1er.

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.

c.c.t. n° 5.

Article 2 (dernière phrase)

"Les employeurs s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise".

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, alinéa 1er.

En ce qui concerne la recommandation aux employeurs 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 :

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 6.

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.

c.c.t. n° 5.



Article 8, 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 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".

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

Article 11, 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 18.

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 21, alinéa 2.

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 23, alinéa 2.

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 taximen, des travailleurs de la construction ..... ).

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.

Signé à Bruxelles, le 24 mai mille neuf cent septante et un.

c.c.t. n° 5.

Pour la Fédération des Industries belges.

A. VERSCHUEREN.

Pour la Fédération des Entreprises non industrielles de Belgique.

J. DE BRUYN.

Pour les Organisations des Classes moyennes.

H. ALLARD.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

J. BRUTSAERT.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

J. KEULEERS.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

A. GENOT.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. COLLE.

c.c.t. n° 5.