

Convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales conclue le 8 juin 1972 au sein de la Commission paritaire nationale des services de santé. Rendue obligatoire par un arrêté royal du 25 septembre 1972 et publiée au Moniteur belge du 20 décembre 1972.

## **CHAPITRE I - Champ d'application**

### Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des établissements ressortissant à la Commission paritaire nationale des services de santé.

## **CHAPITRE II - Principes généraux**

### Article 2

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire nationale des services de santé, 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.

### Article 3

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 4

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations de travailleurs 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 5

Les organisations 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 de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

### Article 6

Les organisations de travailleurs 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, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, 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.

## **CHAPITRE III - Institution et composition de la délégation syndicale**

### Article 7

Seules les organisations syndicales reconnues citées à l'article 2 sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation ou l'élection de la délégation syndicale.

### Article 8

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement :

a) qui, pendant les 6 mois précédant la désignation ou l'élection, occupe **au moins un effectif de 50 personnes**. On entend par effectif occupé, tous les membres du personnel soumis aux lois sur la sécurité sociale des travailleurs salariés;

b) et lorsque 50 % de ce personnel de l'établissement en fait la demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale.

La demande d'installation est adressée à l'employeur par les organisations syndicales reconnues, pour autant qu'elle soit accompagnée du nombre de signatures requis.

La demande n'est pas recevable si les conditions reprises sous a) et b) ne sont pas réalisées.

### Article 9

Les conditions d'électorat, d'éligibilité, de fin de mandat, la composition de la délégation syndicale et la répartition des mandats entre les délégués ouvriers et employés se déterminent selon la procédure prévue par la loi du 10 juin 1952 et par l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Toutefois, par dérogation, dans les institutions relevant de l'Oeuvre nationale belge de défense contre la tuberculose et de l'Association des Médecins-directeurs ou mandataires d'établissements de soins, le nombre des délégués syndicaux est au maximum de deux appointés et de deux salariés.

### Article 10

L'élection ou la désignation des délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions légales pour les élections des délégués du personnel des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

## **CHAPITRE IV - Compétence de la délégation syndicale**

### Article 11 Elle

concerne :

1. Les relations de travail;

2. Les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise;
3. L'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels;
4. Le respect des principes généraux précisés aux articles 3 à 6 de la présente convention.

## **CHAPITRE V - Fonctionnement**

### Article 12

La délégation syndicale peut, après avoir consulté la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

### Article 13

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement d'un commun accord entre la direction et la délégation . Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés soit après le jour de travail, soit pendant une pause. Il va de soi que l'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service.

### Article 14

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service selon des modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

### Article 15

La direction d'un établissement de soins consulte la délégation syndicale, lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

### Article 16

La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.

Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

### Article 17

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent à aucun accord, les délégations syndicales peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

La direction peut se faire assister par les représentants des organisations patronales.

Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation.

#### Article 18

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

### **CHAPITRE VI - Statut et rôle du délégué**

#### Article 19

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 20

Conscient de sa part de responsabilité dans les problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

#### Article 21

Le délégué peut en toutes circonstances s'entretenir avec la direction.

#### Article 22

Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son 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 fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

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

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

#### Article 23

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire, l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

#### Article 24

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

## Article 25

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 22 ci-dessus;

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 22 alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3° si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal 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 par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article Ibis paragraphe 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

## Article 26

Les conventions collectives conclues en application de la présente convention précisent 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.

Ces dispositions doivent concorder avec l'arrêté royal du 25 mai 1951, rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948, relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (Moniteur belge du 10 juin 1951).

## **CHAPITRE VII - Durée de validité de la convention**

### Article 27

La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1972 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit 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 de la commission paritaire, dans le délai d'un mois de leur réception.