

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

(M.B. 20-12-1972)

# **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 dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, de faire en sorte que les délégués désignés 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 de la délégation syndicale.

# **Article 8**

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement :

A) Qui pendant les 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins un effectif de 50 membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail.

On entend par "effectif occupé": tous les membres du personnel qui sont soumis aux lois sur la sécurité sociale pour les travailleurs salariés, à l'exception des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'étudiant pendant les périodes des vacances scolaires et les personnes embauchées dans le cadre d'un remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour l'entièreté de sa durée contractuelle et pour autant que le travailleur remplacé soit comptabilisé.

Si le président constate que l'effectif n'atteint pas le nombre de 50 travailleurs, le président appliquera, si l'institution relève du champ d'application de la convention collective du travail du 26 janvier 2009 concernant le statut des délégués syndicaux dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs, la procédure prévue par



cette dernière convention et il le communique par écrit à l'employeur concerné.

B) Et lorsque au moins 50 p.c. du personnel de l'établissement en fait la demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale. La demande ainsi qu'une liste de noms et signatures de personnes qui demandent à être représentées par une délégation syndicale est adressée au président de la commission paritaire suivant le modèle en annexe.

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

Ensuite, le président de la commission paritaire demande par lettre recommandée à l'employeur une copie de la liste complète du personnel.

L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour répondre à cette demande. Cette période entre en vigueur 3 jours après la date d'envoi de la lettre recommandée. Cette lettre mentionne explicitement les conséquences de la non-réponse par l'employeur dans le délai prévu.

Après la vérification, par le président de la commission paritaire, du nombre de travailleurs qui demandent et acceptent d'être représentés par une délégation syndicale, les parties concernées en sont informées.

La demande ainsi que l'attestation du président de la commission paritaire confirmant que les conditions de cet article sont remplies, seront ensuite envoyées par lettre recommandée à l'employeur.

Le président de la commission paritaire enverra également une copie de cette demande à toutes les organisations syndicales reconnues, représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

C) Si l'employeur, après le délai de 15 jours ouvrables mentionné au point B) ci-dessus, n'a pas transmis la liste des effectifs au président de la commission paritaire, il est censé être satisfait à la condition qu'au moins 50 p.c. du personnel demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale.

Moyennant une attestation adressée à l'employeur et aux organisations représentatives des travailleurs, le président de la commission paritaire confirme qu'il a été satisfait aux conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale.

#### **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 prévention et de protection au 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

La désignation des délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions légales pour les élections des délégués du personnel des comités de prévention et de protection au 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, rendue obligatoire (publiée au Moniteur belge du 10 juin 1951) et avec l'arrêté royal du 10 septembre 2010 rendant



obligatoire la décision prise le 12 juillet 2010 au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (publié au Moniteur belge du 11 octobre 2010).

### 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.

## **MODIFICATION**

**3 AVRIL 2013** (M.B. 05-08-2013) - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 23 décembre 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, modifiant la convention collective de travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales



Annexe à la convention collective de travail du 23 décembre 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, modifiant la convention collective de travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales

Nous, soussignés, membres du personnel de la ...... "nom de l'institution", demandons par la présente l'installation d'une délégation syndicale et ce, conformément aux

moins de

Date:

Concerne:....

A la demande de . . . . .

« Nom de l'organisation »

dispositions reprises :

« Nom de l'institution et adresse »

<ul> <li>dans la convention collective du travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales, modifiée par la convention collective du travail du 23 décembre 2011;</li> </ul>		
<ul> <li>ou aux dispositions reprises dans la convention concernant le statut des délégations syndicales of 50 travailleurs, modifiée par la convention collect</li> </ul>	lans les services de santé occupant mo	
Cette liste n'est pas communiquée à l'employeur, paritaire des établissements et des services de s	•	sion
NOM	SIGNATURE	



Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 3 avril 2013. La Ministre de l'Emploi, Mme M. DE CONINCK