SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

18 NOVEMBRE 2011.

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 26 janvier 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative au statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (1)

(M.B. 05-01-2012)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire des établissements et des services de santé;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er.

Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 26 janvier 2009, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative au statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs.

Art. 2.

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 18 novembre 2011.

ALBERT
Par le Roi :

La Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile,
Mme J. MILQUET

_____
Note
(1) Référence au Moniteur belge :
Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Annexe

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 26 janvier 2009

Statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs
(Convention enregistrée le 24 février 2009 sous le numéro 91042/CO/330)

CHAPITRE Ier. - Champ d'application

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, des institutions ressortissant aux secteurs fédéraux de la Commission paritaire des services de santé, et qui occupent moins de 50 travailleurs, à savoir :

- les établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- les centres de revalidation ;
- les services de soins à domicile ;
- les services intégrés pour les soins à domicile ;
- les services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- les centres médico pédiatriques;
- les maisons médicales.

CHAPITRE II. - Principes généraux

Art. 2.

La présente convention collective de travail donne exécution au point 6.2. de l'accord concernant les secteurs de santé fédéraux pour le secteur privé du 26 avril 2005.

Art. 3.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et 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 fixés par la présente convention.

Art. 4.

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 pas entraver leur liberté d'association et le libre développement de leur organisation dans l'entreprise, ni directement, ni indirectement.

Art. 5.

Les organisations patronales s'engagent à recommander à leurs affiliés, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de s'affilier à un syndicat.

Les organisations des 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.

Art. 6.

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 collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 7.

Les organisations des 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 et 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

Art. 8.

Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 3, sont habilitées à désigner les membres de la délégation syndicale.

Art. 9.

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement :

A) Qui pendant 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins le nombre suivant de membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail :

- 40 membres du personnel : entrée en vigueur au 1er octobre 2007;
- 30 membres du personnel : entrée en vigueur au 1er octobre 2008;
- 20 membres du personnel : entrée en vigueur au 1er octobre 2009.

On entend par "effectif occupé" : tous les membres du personnel qui sont soumis aux lois sur la sécurité sociale pour travailleurs, 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 contrat de remplacement en remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour l'entièreté de sa durée contractuelle et pour autant que le remplaçant est comptabilisé.

La vérification de cet article se fera via le président de la commission paritaire.

Si le président constate que l'effectif atteint le nombre de 50 travailleurs, le président appliquera la procédure prévue par la convention collective de travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales et en informera l'employeur concerné par écrit.

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 d'être représentées par une délégation syndicale sera

adressée au président de la commission paritaire suivant le modèle en annexe.

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.

Accompagnée de l'attestation du président de la commission paritaire confirmant que les conditions de cet article sont remplies, la demande sera ensuite envoyée par lettre recommandée à l'employeur. Le président de la commission paritaire enverra également une copie de cette demande à toutes les organisations syndicales agréées, 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 que 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 d'employeurs, le président de la commission paritaire confirme qu'il a été satisfait aux conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale.

Art. 10.

§ 1er. Afin de pouvoir exercer un mandat de délégué, il faut que les travailleurs remplissent les conditions suivantes à la date d'installation de la délégation syndicale:

1. avoir au moins 18 ans ;
2. ne pas faire partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de l'établissement ;
3. avoir été occupé pendant au moins six mois non interrompus par l'établissement ;
4. ne pas avoir atteint l'âge de soixante cinq ans ;
5. ne pas être en délai de préavis, ni en période d'essai.

Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1. en cas de non-renouvellement ;
2. si le délégué ne fait plus partie du personnel ;
3. en cas de démission communiquée par écrit à l'employeur ;

4. si le délégué n'est plus membre de l'organisation de travailleurs ayant proposé la candidature ;
5. dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de l'établissement ;
6. en cas de décès.

§ 2. Si le mandat d'un délégué du personnel prend fin, l'organisation syndicale à laquelle appartient ce délégué désignera un nouveau délégué du personnel pour la durée restante du mandat.

§ 3. La délégation syndicale au sein de l'établissement est constituée de deux mandats effectifs dans les établissements de 20 à 49 travailleurs.

Art. 11.

En tenant compte de l'article 7 ci-dessus, la désignation du délégué syndical se réalise par envoi d'une lettre recommandée adressée à l'employeur par l'organisation syndicale reconnue qui met en place la délégation syndicale.

Si plusieurs organisations syndicales, présentes au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, réclament au moins un mandat, elles enverront à l'employeur une lettre commune de désignation. En cas de litige concernant la répartition des mandats, les organisations syndicales feront appel au président de la commission paritaire : la répartition se fera alors sur la base du nombre de membres syndicaux au sein de l'établissement.

Les mandats de la délégation syndicale durent 4 ans, et peuvent être prorogés par tacite reconduction. Une organisation qui réclame au moins un mandat lors du renouvellement des mandats doit le faire savoir par lettre recommandée, au moins un mois avant la fin des mandats actuels, à l'employeur et aux organisations syndicales exerçant déjà des mandats. A la demande d'une organisation syndicale qui n'est pas représentée dans la délégation l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats, la confirmation et les données de l'organisation qui possède les mandats. Le cas échéant, la procédure prévue à l'article 7 et aux alinéas 1er et 2 du présent article, est également d'application.

CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale

Art. 12.

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

Art. 13.

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.

Art. 14.

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.

Art. 15.

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir également pendant les heures de service selon les 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.

Art. 16.

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

Art. 17.

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.

Art. 18.

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 des représentants des organisations patronales.

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

Art. 19.

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

CHAPITRE VI. - Statut et rôle du délégué

Art. 20.

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 des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 21.

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

Art. 22.

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

Art. 23.

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 nommé 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 débutant le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

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

Art. 24.

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; 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.

Art. 25.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a présenté doit en être informée immédiatement.

Art. 26.

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 23 ci-dessus ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical effectif bénéficie de l'indemnité, conformément à l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que définie par la loi du 19 mars 1991 "portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats

délégués du personnel", ainsi que leurs arrêtés d'exécution.

Art. 27.

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 et 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 (publié 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. - Régime dérogatoire

Art. 28.

Pour les services de soins infirmiers à domicile inclus dans une entité juridique dont une partie du personnel dépend de la Commission paritaire des services de santé, dans laquelle le statut de la délégation syndicale a été défini, il peut être dérogé à la présente convention collective de travail : pour ce faire une convention d'entreprise doit opter pour le statut de la délégation syndicale le plus favorable parmi les statuts d'application. Il n'y a donc pas cumul entre les dispositions des différentes conventions collectives de travail en la matière.

CHAPITRE VIII. - Durée de validité de la convention

Art. 29.

La présente convention entre en vigueur le 14 avril 2008 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.

Art. 30.

La présente convention collective de travail remplace à partir de sa date d'entrée en vigueur la convention collective de travail du 30 juin 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, relative au statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (arrêté royal du 1er octobre 2008 - Moniteur belge du 27 novembre 2008).

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 18 novembre 2011.

La Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile,
Mme J. MILQUET

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 26 janvier 2009 concernant le statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs

Date :
Concerne : "NOM de l'institution et ADRESSE"
A la demande de "NOM DE L'ORGANISATION"
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 dispositions reprises :
- dans la convention collective de travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales, modifiée par la convention collective de travail du 23 décembre 2011;
- ou aux dispositions reprises dans la convention collective de travail du 26 janvier 2009 concernant le statut des délégations syndicales dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs, modifiée par la convention collective de travail du 23 décembre 2011.
Cette liste n'est pas communiquée à l'employeur, mais bien au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

NOM	SIGNATURE

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 13 mars 2013.
La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

MODIFICATIONS

A.R. du 13 MARS 2013 (M.B. 04-06-2013) – Articles modifiés : 9, 27 et annexe.