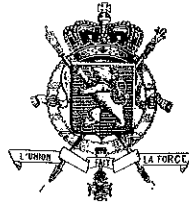


ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 5 TER.

Séance du jeudi 21 décembre 1978.

Convention collective de travail n° 5 ter complétant et modifiant la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des delegations syndicales du personnel des entreprises.

x

x

x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 5 TER COMPLETANT ET
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 5
DU 24 MAI 1971 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 la directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, notamment l'article 5 ;

Vu la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;

Vu l'avis n° 575 émis par le Conseil national du Travail, le 28 février 1978, concernant la mise en concordance de la législation belge avec la directive précitée du Conseil des Communautés européennes ;

Vu 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.

Les organisations interprofessionnelles
d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique,
- les organisations de Classes moyennes agréées conformément
à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes
moyennes,
- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles,
- l'Alliance agricole belge,
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique,
- la Fédération générale du Travail de Belgique,
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 21 décembre 1978, au sein du Conseil
national du Travail, la convention collective de travail
suivante.

I. DISPOSITIONS CONCERNANT LE STATUT DES MEMBRES DES DELEGA-
TIONS SYNDICALES EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR RESULTANT
D'UN TRANSFERT CONVENTIONNEL D'UNE ENTREPRISE OU D'UNE
PARTIE D'ENTREPRISE.

Article 1.

L'article suivant est inséré au chapitre VI de
la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971
concernant le statut des délégations syndicales du person-
nel des entreprises :

c.c.t. n° 5 ter.

"Article 20 bis.

En cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, 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".

Commentaire.

Le texte suivant est inséré dans le commentaire de la convention collective de travail n° 5 :

"Article 20 bis.

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.

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.

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 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.

c.c.t. n° 5 ter.

Pour garantir aux délégués, qui ne conservent pas leur mandat après un transfert conventionnel, 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, 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.

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, 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 entreprises".

II. DISPOSITION MODIFICATIVE.

Article 2.

A l'article 24 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 conclue au sein du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, les mots "... aux chapitres III, IV et VI de la convention collective de travail conclue le 4 décembre 1970, au sein du Conseil national du Travail, 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" sont remplacés par les mots "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".

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.

c.c.t. n° 5 ter.

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.

III. DISPOSITION OBLIGATOIRE.

Article 3.

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.

c.c.t. n° 5 ter.

IV. DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION ET DENONCIATION.

Article 4.

L'article 27 de la convention collective de travail n° 5 qui concerne la durée de validité de la dénonciation de la convention est applicable à la présente convention.

Fait à Bruxelles, le vingt et un décembre mil neuf cent septante-huit.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

P. ARETS

Pour les organisations de Classes moyennes.

H. ALLARD

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

A. LUYTEN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

R. VAN DEPOELE

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

G. GOGNE

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. COLLE
