

La délégation syndicale représente les travailleurs de l'organisation auprès de l'employeur.

## Fiche 3.5. La délégation syndicale

### Base juridique

Contrairement au Conseil d'entreprise (CE), et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), l'institution de la délégation syndicale (DS) n'est pas régie par une loi, mais par une convention collective de travail (CCT) interprofessionnelle conclue au Conseil national du travail : la CCT n° 5<sup>1</sup>. Les conditions de création d'une délégation syndicale varient donc d'une commission paritaire à l'autre.

Dans le secteur non marchand, la plupart des (sous)-commissions paritaires (S-CP) ont signé une CCT réglant la mise en place d'une délégation syndicale (cf. infra : le tableau des CCT). D'autre part, à défaut de CE et de CPPT dans une organisation, certaines compétences relatives à la loi sur le bien-être au travail sont attribuées à la délégation syndicale.

### Caractéristiques de la CCT n° 5

- Il s'agit d'une convention cadre : seuls les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales sont définies par la CCT n° 5. Les autres modalités d'application (concernant l'institution et la composition) sont précisées au niveau sectoriel, ou à celui de l'entreprise ou de l'organisation.
- Elle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal et, en conséquence, ses dispositions ne lient que les employeurs membres des organisations patronales qui l'ont conclue<sup>2</sup>, et leurs travailleurs.

Toutefois, contrairement à la CCT n° 5, la plupart des conventions sectorielles (signées en S-CP) ont été rendues obligatoires. Par ailleurs, il est toujours possible de conclure une CCT d'entreprise (ou d'association) : à défaut de CCT sectorielle, ou pour en compléter et préciser les modalités.

### Constitution de la délégation syndicale

Les délégués syndicaux sont désignés ou élus par les organisations syndicales, parmi les travailleurs de l'entreprise, pour représenter le personnel affilié à un syndicat. La représentation des travailleurs par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble des catégories du personnel par une convention conclue en S-CP.

Une délégation syndicale sera instituée lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives signataires de la CCT n° 5<sup>3</sup> en font la demande à l'employeur<sup>4</sup>.

### Autres modalités d'application

Les autres modalités d'application pour l'institution et la composition sont complétées par les sous-commissions paritaires, et la CCT n° 5 précise les points suivants :

- l'effectif minimum de personnel occupé requis pour que doive être instituée une délégation syndicale;
- le cas échéant, le nombre minimum de demandes exprimées par les travailleurs, justifiant l'institution d'une délégation syndicale;
- l'importance numérique de la délégation syndicale;
- le mode de nomination : désignation ou élection;
- les conditions d'élection et d'éligibilité;
- la représentation des diverses catégories du personnel;
- la durée du mandat;
- les conditions de fin du mandat;
- la coordination entre les délégués des différents sièges d'exploitation.

<sup>1</sup> CCT n° 5 du 24 mai 1971, modifiée par les CCT n° 5 bis du 30 juin 1971, n° 5 ter du 21 décembre 1978, et 5 quater du 5 octobre 2011. [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

<sup>2</sup> A savoir, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), les organisations nationales reconnues des classes moyennes, le Boerenbond, la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles, l'Alliance agricole belge.

<sup>3</sup> CSC, CGSLB et FGTB.

<sup>4</sup> Voir également la brochure du Fonds social MAE « Toute la palette du dialogue social » [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org)

## Conditions d'installation de la délégation syndicale

La CCT n° 5 est une convention cadre. Elle n'impose pas l'installation d'une délégation syndicale. Cette obligation peut, en revanche, être prévue par les CCT sectorielles. Il faut alors distinguer deux cas :

### I. Commissions paritaires n'ayant pas conclu de CCT relative à la délégation syndicale

Les employeurs dépendant de ces commissions paritaires n'ont pas l'obligation d'accepter l'instauration d'une délégation syndicale

### II. Commissions paritaires ayant conclu une CCT relative à la délégation syndicale

#### 1. Si la CCT n'a pas été rendue obligatoire par Arrêté royal

Les employeurs relevant de ces commissions paritaires, qui entrent dans le champ d'application de la CCT et qui sont membres d'une organisation patronale signataire de cette CCT, sont tenus d'accepter l'instauration d'une délégation syndicale si toutes les conditions prévues par cette CCT sont remplies.

#### 2. Si la CCT a été rendue obligatoire par Arrêté royal

Tous les employeurs relevant de ces commissions paritaires et qui entrent dans le champ d'application de la CCT sont tenus d'accepter l'instauration d'une délégation syndicale, si toutes les conditions prévues par cette CCT sont remplies.

## Protection et facilités

Les conventions sectorielles précisent la protection et les facilités accordées aux délégués syndicaux. En tout état de cause, le mandat ne peut entraîner ni préjudices, ni avantages spéciaux. Les délégués ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat; ils disposent de facilités pour exercer leur mandat : par exemple du temps pendant les heures de travail, ou la possibilité de suivre des formations syndicales.

## Compétences de la délégation syndicale

### Selon la CCT n° 5, font partie des compétences et attributions de la délégation syndicale :

- les relations de travail;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail locales;
- l'application de la législation sociale dans l'entreprise (contrats et règlement de travail, etc.);
- la possibilité d'être entendue à l'occasion de tout (risque de) litige ou différend de caractère collectif;
- l'assistance des travailleurs en cas de réclamation individuelle;
- le droit à une information préalable quant aux changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération;
- le fait d'assumer les tâches du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail, en cas d'inexistence de ces organes.

### A défaut de CE et de CPPT, la délégation syndicale est compétente pour les choses suivantes

#### - A défaut de CPPT

La loi du 4 août 1996 prévoit que la DS<sup>5</sup>, en l'absence de CPPT, soit informée et consultée sur toutes les questions qui relèvent des compétences du CPPT (cf. fiche 3.4) et exerce, entre autres, les missions suivantes :

- émettre des avis et formuler des propositions sur la politique de bien-être au travail, le plan global de prévention et le plan annuel d'action;
- collaborer au dépistage et à l'évaluation des risques;
- coopérer à la mise au point d'une politique de prévention;
- élaborer des mesures en vue de l'accueil des travailleurs, leur information (et leur formation) à la prévention;
- suivre l'activité du SIPP et du SEPP;
- veiller à la bonne application de la surveillance médicale des travailleurs;
- faire appel aux services d'inspection du travail en cas de problème;
- rendre des avis et émettre des propositions sur les lieux de travail (chauffage, locaux sociaux, etc.);
- veiller à la qualité de l'environnement interne et externe;
- s'impliquer dans la prévention des risques psycho-sociaux au travail (stress, violence, harcèlement);
- émettre des avis quant aux risques lors de l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles technologies;
- recevoir l'information et donner un avis préalable sur les mesures de prévention en matière d'alcool et de drogues.

<sup>5</sup> Art. 52 de la Loi et art. I.1-3 14° du code du bien-être

### - A défaut de CE

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la DS pourra en assumer certaines compétences, principalement dans ces matières :

- l'information concernant les perspectives générales de l'organisation et leurs conséquences sur l'emploi, ainsi que sur les décisions susceptibles de modifier fortement l'organisation du travail (par exemple une fusion, une reprise);
- la fermeture et les licenciements collectifs, ainsi que l'outplacement;
- l'égalité des chances entre hommes et femmes;
- le bilan social;
- les mesures en faveur de l'emploi (ex : mesures visant les travailleurs jeunes ou plus âgés, réduction du temps de travail, crédit-temps, conventions emploi-formation, Maribel social, Plan Tandem, etc.);
- les demandes de prépension (et de leur remplacement éventuel);
- les nouvelles technologies;
- l'établissement et les modifications du règlement de travail;
- le congé-éducation payé;
- etc.

## Délégation syndicale inter-centres

Certains secteurs du non-marchand ont prévu une délégation syndicale pour plusieurs employeurs associatifs, par exemple, à Bruxelles ou en Région wallonne. Les CCT qui les ont établies peuvent ou non être rendues obligatoires par arrêté royal. Voir le tableau suivant.

## Les conventions collectives relatives à la délégation syndicale dans le non-marchand

Commission paritaire	Dates : de la signature de la CCT/de l'arrêté royal (A.R.); de la parution au moniteur belge (M.B.)
318 : services d'aide à domicile	SCP 318.1. CCT du 13 décembre 1977 (A.R. du 11 avril 1978 - M.B. du 19 juillet 1978).
319 : établissements et services d'éducation et d'hébergement	SCP 319. 2. CCT du 17 décembre 2009 (A.R. du 10 septembre 2010 - M.B. du 14 octobre 2010). CP 319 bicommunautaire bruxellois. CCT du 21 mars 2000 (A.R. du 18 septembre 2001 - M.B. du 21 février 2002).
327 : entreprises de travail adapté (ETA)	SCP 327.3. ETA en Région wallonne : CCT du 21 janvier 2002 (A.R. du 20 septembre 2003 - M.B. du 20 novembre 2003). SCP 327.2. ETA à Bruxelles : CCT du 28 juin 1993 (A.R. du 23 décembre 1993 - M.B. du 19 mars 1994).
329 : secteur socio-culturel et sportif	SCP 329.2. CCT du 4 décembre 2009 (A.R. du 30 juillet 2010 - M.B. du 12 octobre 2010). CP 329 CCT du 4 décembre 2009 (A.R. du 02 juillet 2010 - M.B. du 31 août 2010).
330 : soins de santé	CCT du 23 décembre 2011 (A.R. du 3 avril 2013 - M.B. du 5 août 2013). CCT du 23 décembre 2011 - Services occupant moins de 50 travailleurs. (A.R. du 13 mars 2013 - M.B. du 4 juin 2013). DS Inter centres - Bruxelles (maisons médicales et CAP). CCT du 2 avril 2009. Non rendue obligatoire (NRO).
332 : aide sociale et soins de santé ambulatoires	CCT sectorielle du 11 mai 2009 (A.R. du 22 juin 2010 - M.B. du 18 août 2010) DS Inter-centres Région wallonne : - CCT du 7 décembre 2007 - Services de Santé mentale (A.R. du 18 septembre 2008 - M.B. du 19 novembre 2008). - CCT du 7 décembre 2007 - Planning familial, CSS, télé-accueil, SAJ, associations spécialisées en assuétudes (A.R. du 9 septembre 2008 - M.B. du 9 janvier 2009). - CCT du 7 décembre 2007 - Espace-rencontre, CSSD, insertion sociale. (A.R. du 19 avril 2010 - M.B. du 7 juillet 2010). Fédération Wallonie-Bruxelles : - CCT du 12 juin 2013 - PSE affiliés à la FIMS (NRO). Bruxelles COCOF - CCT du 2 avril 2009 (NRO).

### A retenir...

#### DS :

pas élue mais désignée par les organisations syndicales;  
installée selon les conditions de la CCT n° 5 et des CCT des S-CP.

#### CPPT :

organe paritaire constitué selon la loi et installé s'il y a plus de 50 travailleurs;  
composé de représentants de l'employeur et de travailleurs élus lors des élections sociales (tous les 4 ans).

#### CE :

organe paritaire constitué selon la loi et installé s'il y a plus de 100 travailleurs;  
composé de représentants de l'employeur et de travailleurs élus lors des élections sociales (tous les 4 ans).



*Toute la palette du dialogue social*