

CCTIII1F

Convention collective de travail du 1^{er} mars 1968 relative au statut des délégations du personnel¹

Chapitre Ier - Dispositions générales

Article 1er - Institution

Dans chaque entreprise d'assurances comptant au moins 10 travailleurs, il est créé par voie d'élection une délégation du personnel dès qu'une organisation syndicale ou le personnel en fait la demande.

Par entreprise, il faut entendre le siège ou la succursale; sera considérée comme une seule entreprise l'unité technique d'exploitation, même si elle est constituée de plusieurs entités juridiques, pour autant que leur personnel se trouve dans un même bâtiment et sous la même direction administrative.

La délégation est renouvelée tous les deux ans. La date des élections est fixée conjointement par la direction et la délégation du personnel.

Le personnel est informé de la date des élections par avis affiché par la direction.

Article 2 - Mission de la délégation

La délégation peut présenter à la direction de l'entreprise les suggestions, demandes et réclamations, collectives ou individuelles, qu'elle estime justifiées émanant de membres du personnel et relatives aux conditions de travail, générales ou particulières, au sein de l'entreprise.

La délégation agit en qualité d'organisme de conciliation en vue d'éviter les conflits entre l'ensemble du personnel ou partie de celui-ci, ou même entre un membre du personnel et la direction - selon ce qui est prévu au Chapitre III ci-après.

¹ Cette CCT n'a jamais été déposée, ni rendue obligatoire par Arrêté royal.

Article 3 - Composition de la délégation

La délégation est établie sur les bases suivantes :

- 3 délégués effectifs et 3 suppléants pour 10 à 50 travailleurs
- 4 délégués effectifs et 4 suppléants pour 51 à 150 travailleurs
- 5 délégués effectifs et 5 suppléants pour 151 à 250 travailleurs
- 6 délégués effectifs et 6 suppléants pour 251 à 400 travailleurs
- 7 délégués effectifs et 7 suppléants pour 401 à 600 travailleurs
- 8 délégués effectifs et 8 suppléants pour 601 à 800 travailleurs
- 9 délégués effectifs et 9 suppléants pour plus de 800 travailleurs ²

La délégation doit compter au moins trois délégués effectifs pour être valablement constituée.

Il est souhaitable que ces délégués représentent le plus exactement possible la composition du personnel en ce sens que chacune des catégories du personnel, y compris les membres du personnel extérieur soit, dans la mesure des possibilités, représentée à la délégation du personnel; en ce sens, aussi, que s'il y a du personnel masculin et féminin, il conviendrait que la délégation comprenne un ou plusieurs des représentants du personnel féminin.

Les délégués suppléants peuvent assister aux réunions de la délégation.

Article 4 - Durée du mandat

Le mandat de délégué est d'une durée de 2 ans prenant cours au moment de la désignation par voie d'élection. Il est renouvelable.

Article 5 - Expiration du mandat

Le mandat de délégué prend fin :

- a. à son expiration normale, à savoir à la clôture des élections suivantes, sauf démission adressée par le délégué à la direction;
- b. lorsque le délégué devient membre du personnel de direction, tel qu'il est défini par la convention nationale paritaire.

Article 6 - Exécution des mandats

En cas d'absence d'un ou de plusieurs délégués effectifs, ils sont remplacés par les délégués suppléants dans l'ordre des suffrages recueillis.

Les mandats de délégué effectif qui deviennent vacants sont confiés à des délégués suppléants. Selon que le délégué effectif avait été présenté par le personnel ou par une organisation syndicale, conformément à l'article 16 ci-après, le délégué effectif est remplacé par le suppléant présenté par le personnel ou par la même organisation et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Dans le cas où le nombre de délégués effectifs devient inférieur à 3, il est procédé à une élection pour l'attribution des mandats vacants tant effectifs que suppléants. La procédure pour

² Voir à partir du 1^{er} janvier 1973, l'article 7, B de la Convention collective relative au statut des délégations syndicales.

cette élection est déclenchée dans le mois à compter du jour de la dernière vacance. Elle se fait dans les formes et délais prévus ci-après. Les nouveaux élus achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

Chapitre II - Fonctionnement de la délégation

Article 7

- a. La direction met un local à la disposition de la délégation en vue de ses réunions, la délégation désigne dans son sein un président et éventuellement un vice-président et un secrétaire.
- b. La direction peut, à tout moment, convoquer les membres de la délégation soit directement, soit à l'intervention du président de celle-ci.
- c. La délégation, avant de présenter une suggestion ou une réclamation à la direction de l'entreprise, examine le bien-fondé des demandes formulées et n'intervient que si elle estime suffisante la justification de ces demandes.
- d. Si la délégation désire discuter une question avec la direction, elle formule soit verbalement, soit par écrit, une demande d'audience à laquelle la direction doit donner suite dans les huit jours, sauf dans le cas de l'article 10. Cette demande est éventuellement accompagnée de la documentation s'y rapportant.
Le cas échéant, la direction peut demander que lui soit remise une note écrite indiquant avec précision les points à discuter. Dans ce cas, le délai de huit jours court à partir de la remise de cette note.
- e. Un procès-verbal de la réunion est établi de commun accord par la délégation du personnel et la direction. Celui-ci ne mentionne que les décisions prises et est porté par la direction à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise et ce, sans aucun commentaire.

Chapitre III - Organisation de la conciliation des conflits éventuels

Article 8 - Principe

La délégation du personnel se met en relation avec la direction pour éviter, dans la mesure du possible, tous conflits relatifs aux conditions de travail au sein de l'entreprise, qui pourraient s'élever ou se seraient élevés entre, d'une part, la collectivité ou partie des membres du personnel, et d'autre part, l'entreprise. Réciproquement, la direction de l'entreprise pourra prendre l'initiative du contact avec la délégation du personnel.

Article 9 - Première instance

Si le conflit né ou à naître n'appelle pas une solution immédiate, la délégation du personnel remet à la direction un mémoire contenant son argumentation et réciproquement dans les huit jours de la réception de ce mémoire, la direction répond à la délégation.

Dans les huit jours suivants, la délégation du personnel et la direction se réunissent en vue d'arriver à un arrangement.

Article 10 - Urgence

Si la solution du conflit ne souffre aucun retard, la délégation du personnel et la direction se réunissent dans les vingt-quatre heures, à la demande de la partie la plus diligente, sans qu'il soit besoin d'un échange de mémoire sur la question en litige.

Article 11 - Recours

Si la délégation du personnel et la direction ne parviennent pas à un arrangement, un procès-verbal est dressé spécifiant les points sur lesquels le désaccord subsiste.

Ce procès-verbal est envoyé soit par l'U.P.E.A., soit par l'une des organisations syndicales au Comité permanent de conciliation de la Commission Paritaire.

Une organisation syndicale représentée à la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances peut demander à la direction de tenter une conciliation au niveau de l'entreprise, avant d'entamer la procédure ci-dessus, en Commission paritaire.

Chapitre IV - Règlement électoral**Article 12 - Corps électoral**

Peuvent prendre part au vote pour l'élection des délégués, les membres du personnel remplissant, au moment de l'élection, les conditions suivantes :

- être occupé³ dans l'entreprise depuis un an au moins;
- ne pas être en période de préavis, sauf si ce dernier a été signifié en vue de la mise à la retraite.

Ne fait pas partie du corps électoral le personnel de direction tel qu'il est défini par la convention nationale paritaire.

³ Il faut entendre par occupé, le membre du personnel en service ainsi que celui dont le contrat est suspendu, sauf si la cause de la suspension est l'appel sous les armes.

Article 13 - Conditions d'éligibilité

Nul ne peut être élu s'il n'est, au moment de l'élection :

- âgé de 18 ans accomplis;
- occupé⁴ dans l'entreprise depuis un an au moins.

Ne peut être élue :

- toute personne étant en période de préavis, sauf si ce dernier a été signifié en vue de la mise à la retraite;
- toute personne appartenant au personnel de direction tel qu'il est défini par la convention nationale paritaire.

Article 14 - Liste électorale

La liste des électeurs est établie par la direction.

Cette liste est clôturée au plus tard quinze jours avant la date du renouvellement du mandat des délégués.

La liste clôturée est, dans les 24 heures, portée à la connaissance du personnel par voie d'affiches, par la direction, laquelle donne connaissance de l'affichage le même jour, à l'U.P.E.A.

Dans les trois jours qui suivent cette publication, tout électeur peut introduire, auprès de la direction, une réclamation au sujet de la composition de la liste.

Article 15 - Date des élections

Les élections ont lieu entre le 30^{ème} et 40^{ème} jour qui suit l'affichage visé à l'article 14.

Article 16 - Candidatures

Les candidatures sont présentées par lettre adressée à la direction au plus tard le quinzième jour qui suit l'affichage de l'avis annonçant les élections. Les candidats doivent indiquer s'ils se présentent comme membre effectif ou suppléant.

Cette lettre est valablement signée, soit par 5 membres au moins du personnel électeur, soit par une organisation syndicale représentée à la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances. Lorsque le personnel électeur est composé de moins de 50 membres, le nombre de signatures doit correspondre à au moins 10 % du personnel.

⁴ Il faut entendre par occupé, le membre du personnel en service ainsi que celui dont le contrat est suspendu, sauf si la cause de la suspension est l'appel sous les armes.

Article 17 - Bureau électoral

La présidence du bureau électoral est offerte au plus ancien employé de la compagnie participant à l'élection. S'il renonce à cette fonction, elle est dévolue au suivant, dans l'ordre d'ancienneté.

Trois assesseurs sont également désignés de la même manière, c'est-à-dire qu'ils sont les trois plus anciens employés acceptant après le président.

Article 18 - Témoins

Chaque candidat a le droit de désigner parmi les membres du personnel un témoin tant pour l'élection que pour le dépouillement. Un délégué de la direction peut également être témoin des opérations de vote et de dépouillement. Les urnes sont vérifiées et scellées avant le vote.

Article 19 - Vote

Les délégués effectifs et suppléants sont élus au scrutin secret sur des listes séparées dressées par ordre alphabétique.

Pour exprimer son vote, l'électeur inscrit une croix à côté du nom des candidats qu'il choisit.

Chaque électeur peut exprimer autant de votes sur la liste des candidats effectifs, qu'il y a de mandats effectifs à conférer. Il opère de même pour désigner les suppléants.

Tous les travailleurs électeurs sont invités par l'employeur à participer au vote.

Lorsque l'électeur se présente, un membre du bureau pointe son nom sur une copie de la liste électorale.

Il est remis à chaque électeur deux bulletins pliés en quatre, paraphés extérieurement par le président. Ces bulletins seront de couleur différente et porteront, l'un la mention "délégués effectifs", et l'autre "délégués suppléants". L'électeur se rend directement dans un isolement et y formule son vote, puis dépose ses deux bulletins dans l'urne.

L'électeur doit se rendre dans l'isolement, même s'il remet des bulletins blancs.

Article 20 - Vote par correspondance

- a. Lorsqu'il est établi plus de 5 jours avant le début des élections qu'un électeur sera en congé, absent pour incapacité de travail ou en mission extérieure, sauf à l'étranger, pour le jour de l'élection, deux bulletins pliés en quatre, paraphés extérieurement par le président, lui sont adressés, cinq jours avant les élections.

Il y est joint deux enveloppes dont l'une ne porte aucune indication tandis que la seconde est à l'adresse du président du bureau de vote : cette seconde enveloppe doit porter la mention "personnelle élection délégation", afin de n'être pas ouverte par le service du courrier, elle mentionne aussi le nom de l'électeur de façon à permettre l'émargement des listes électorales.

- b. Après avoir inclus ses deux bulletins de vote, l'électeur ferme la première enveloppe et la glisse dans la seconde.

- c. Le jour de l'élection et en présence des membres du bureau et des témoins, le président ouvre les enveloppes extérieures et glisse dans l'urne les enveloppes intérieures, qui ne peuvent porter aucune marque ou aucun signe distinctif et doivent être absolument identiques. Celles-ci ne sont ouvertes que lors du dépouillement.
- d. L'électeur qui, le jour des élections, est absent pour toute cause imprévisible cinq jours au moins avant les élections ou qui serait en mission à l'étranger, ne participe pas au vote.

Article 21 - Interruption des opérations

Si les opérations de vote ont lieu en plusieurs séances, à chaque interruption, le président obture et scelle l'ouverture des urnes.

Il est procédé de la même façon si le dépouillement n'est pas immédiatement consécutif à la clôture des opérations de vote.

Article 22 - Clôture du scrutin

Lorsque le scrutin est clos, le bureau arrête le chiffre des électeurs ayant pris part au vote. Mention de ce chiffre est faite au procès-verbal.

Article 23 - Dépouillement

Le président du bureau en présence des témoins, procède à l'ouverture des urnes. Les membres du bureau comptent les bulletins et vérifient si leur nombre correspond au nombre d'électeurs qui ont pris part au vote. Mention en est faite au procès-verbal.

Les bulletins sont ensuite dépliés et classés en deux groupes, effectifs et suppléants, le bureau écartant les bulletins nuls.

Est nul :

- a. Le bulletin qui, en dehors des croix tracées à côté des noms des candidats désignés, porte un signe ou une marque quelconque ou ne serait pas replié en quatre; de même, le bulletin envoyé par correspondance et dont l'enveloppe ne correspond pas aux conditions indiquées à l'article 20;
- b. Le bulletin non paraphé par le président;
- c. Le bulletin qui exprime plus de suffrages qu'il n'y a de mandats effectifs ou suppléants à conférer;
- d. Le bulletin qui ne porte l'expression d'aucun suffrage.

Le bureau arrête le nombre de bulletins valables et de bulletins nuls. Ces chiffres sont indiqués au procès-verbal.

Le bureau procède alors au dénombrement des suffrages valables pour les membres effectifs et suppléants.

1^{er} mars 1968 – statut des délégations du personnel (II1F)

Il classe les candidats dans l'ordre des voix recueillies. Il désigne dans cet ordre successivement les élus effectifs et suppléants. En cas de parité du nombre de voix, pour la dernière place, il a recours au critère d'ancienneté dans la firme.

Le procès-verbal est dressé séance tenante et signé par tous les membres du bureau et par les témoins.

Par les soins du président, ce procès-verbal est porté à la connaissance du personnel et des organisations ayant présenté des candidatures.