

Commission Paritaire des entreprises d'assurances (CP 306)

Convention collective de travail du 9 janvier 2017 relative au statut des délégations syndicales ¹

Preamble

En exécution de l'accord sectoriel 2015-2016 du 18 janvier 2016 (article 17), les partenaires sociaux ont conclu la présente convention collective de travail le 5 décembre 2016.

Les modifications apportées (à la convention d'origine datant du 5 décembre 1977) auront pour but de faire coïncider les élections des délégations syndicales (existantes) avec les élections sociales pour le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail (qui ont lieu tous les 4 ans).

Toutefois, à l'article 12, les partenaires sociaux ont maintenu la possibilité de désigner de nouveaux délégués en cours de mandat. L'expiration normale du mandat est le jour des élections sociales suivantes.

Chapter Ier - Field of application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

La présente convention collective de travail concerne le statut des délégations syndicales représentatives de l'ensemble du personnel : elle ne porte pas préjudice à l'application de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, publiée au Moniteur belge du 1er juillet 1971, en ce qui concerne la création de délégations syndicales représentatives du personnel syndiqué.

¹ Arrêté royal du 15/05/2018, Moniteur belge du 07/06/2018.

Chapitre II - Dispositions générales

Article 2

Les employeurs des entreprises d'assurances occupant au moins cent travailleurs ainsi que des entreprises d'assurances occupant de cinquante à nonante-neuf travailleurs et dans lesquelles existe un comité pour la prévention et la protection au travail, reconnaissent à l'ensemble des membres de leur personnel le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

Par entreprise, au sens de la présente convention collective de travail, il faut entendre le siège ou la succursale; est 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.

Semblable délégation est instaurée à la demande d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives du personnel de l'entreprise.

En cas de contestation par l'employeur du caractère représentatif du personnel de l'entreprise d'une ou plusieurs organisations demanderesses, ce personnel est appelé à se prononcer par référendum, à la majorité simple, sur son désir d'être représenté par la délégation syndicale demandée.

A cet effet, le personnel remplit le bulletin de référendum, dont le modèle est repris en annexe, et le glisse dans l'enveloppe qui y est jointe.

Toutes les mesures sont prises pour assurer le secret le plus absolu à ladite consultation.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par travailleurs, l'ensemble des personnes sous contrat de louage de travail, dépendant de l'unité technique d'exploitation en question, en ce compris les inspecteurs et les agents.

Article 3

Les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs affirment les principes suivants :

- 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

L'U.P.E.A. (Union professionnelle des entreprises d'assurances belges et étrangères opérant en Belgique) s'engage à recommander à ses affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations représentatives de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs délégués d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 5

Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- 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.

Article 6

Les organisations représentatives de travailleurs s'engagent :

- à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés;
- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Chapitre III - Composition et désignation

Article 7

A. CREATION D'UNE DELEGATION SYNDICALE

La demande de création d'une délégation syndicale est introduite par écrit auprès du chef d'entreprise par au moins une des organisations représentatives de travailleurs.

Dans les huit jours de la réception de cette demande, l'employeur en avise l'U.P.E.A. et précise éventuellement s'il réclame l'organisation du référendum prévu par l'article 2 deuxième alinéa de la présente convention collective de travail.

Dans un délai de huit jours prenant cours à l'expiration du délai visé à l'alinéa précédent, l'U.P.E.A. en informe les autres organisations représentatives de travailleurs. Cette information mentionne l'organisation éventuelle d'un référendum, ainsi que les dates de la procédure décrite aux alinéas suivants ainsi qu'à l'art. 9. L'U.P.E.A. communique également cette information à l'organisation demanderesse et à l'employeur.

Le référendum prévu à l'article 2 deuxième alinéa est organisé par les parties intéressées dans les quinze jours qui suivent l'expiration du délai de 8 jours dont question au troisième alinéa du présent article.

Dans les 30 jours suivant l'expiration du délai visé à l'alinéa 3, ou du délai de 15 jours visé à l'alinéa 4 en cas de résultat positif du référendum, les organisations syndicales autres que l'organisation demanderesse font savoir à l'U.P.E.A. si elles désirent présenter des délégués.

Dans les 8 jours suivant l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa précédent, l'U.P.E.A. informe, le cas échéant, l'employeur et l'organisation syndicale demanderesse, de l'intention d'autres organisations de présenter des délégués.

B. RENOUVELLEMENT D'UNE DELEGATION SYNDICALE

Les délégations syndicales sont renouvelées tous les quatre ans.

Le renouvellement des délégations syndicales coïncide avec les élections sociales. En ce cas le calendrier électoral débute par l'affichage de la date des élections et est ensuite identique à celui des élections sociales.

Article 8

- A. Les délégations syndicales créées en vertu de la présente convention collective de travail et qui remplacent une délégation du personnel fonctionnant selon le statut du 1er mars 1968, comprennent les membres suivants :

4 délégués effectifs et 4 délégués suppléants pour 50 à 150 travailleurs;
5 délégués effectifs et 5 délégués suppléants pour 151 à 250 travailleurs;
6 délégués effectifs et 6 délégués suppléants pour 251 à 400 travailleurs;
7 délégués effectifs et 7 délégués suppléants pour 401 à 600 travailleurs;
8 délégués effectifs et 8 délégués suppléants pour 601 à 800 travailleurs;
9 délégués effectifs et 9 délégués suppléants pour plus de 800 travailleurs.

- B. Les délégations syndicales fonctionnant en vertu de la présente convention collective de travail et les délégations du personnel fonctionnant en vertu du statut du 1er mars 1968, créées à partir du 1er janvier 1973, sans remplacer une délégation préexistante, comprennent les membres suivants:

3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants pour 50 à 150 travailleurs;
4 délégués effectifs et 4 délégués suppléants pour 151 à 250 travailleurs;
5 délégués effectifs et 5 délégués suppléants pour 251 à 400 travailleurs;
6 délégués effectifs et 6 délégués suppléants pour 401 à 600 travailleurs;
7 délégués effectifs et 7 délégués suppléants pour 601 à 800 travailleurs;
8 délégués effectifs et 8 délégués suppléants pour 801 à 1000 travailleurs;
9 délégués effectifs et 9 délégués suppléants pour plus de 1000 travailleurs.

- C. La délégation syndicale doit toujours compter au moins deux délégués pour être valablement constituée.

Article 9

Les organisations représentatives des travailleurs s'entendent entre elles pour désigner les délégués au prorata du nombre respectif de leurs adhérents dans chaque siège ou succursale.

En cas d'accord chacune d'elle communique au chef d'entreprise la liste des délégués désignés par elle. Cette communication se fait dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa 5 de l'article 7 A lorsqu'il s'agit d'une création de délégation syndicale.

Lorsqu'aucun accord ne peut intervenir entre les organisations représentatives des travailleurs au sujet de la répartition des mandats, des élections sont organisées. L'organisation demanderesse en informe l'employeur également dans les 30 jours suivant l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa 5 de l'article 7 A.

Le calendrier à suivre dans ce cas est celui applicable aux élections pour la constitution des comités pour la prévention et la protection au travail. L'affichage de la date des élections a lieu dans les 8 jours qui suivent l'expiration du délai de 30 jours visé à l'alinéa 3 (ainsi modifié par l'article 2 de la CCT du 11 juin 1987, AR du 11 décembre 1987, MB du 5 janvier 1988)

Article 10

Pour pouvoir être désignés en qualité de délégué syndical, les membres doivent remplir les conditions suivantes :

- a. être âgés de vingt et un ans au moins (chaque organisation représentative de travailleurs a la faculté de désigner au maximum un des délégués parmi les travailleurs âgés de dix-huit à vingt ans);
- b. avoir un an de présence effective dans l'entreprise;
- c. ne pas être en période de préavis.

Article 11

(...) Article supprimé par la présente convention collective de travail du 5 décembre 2016.

Article 12

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a. à son expiration normale ;
- b. par démission signifiée par écrit à l'employeur par l'organisation représentative de travailleurs qui l'a présenté;
- c. par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur, lequel prévient l'organisation représentative de travailleurs qui l'a présenté;
- d. lorsque le délégué cesse de faire partie de l'entreprise;
- e. lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation représentative de travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation.

Lorsqu'il est mis fin au mandat d'un délégué pour une des raisons reprise ci-avant, autres que celle énoncée sous a), il appartient à l'organisation représentative de travailleurs concernée de désigner un nouveau délégué.

Chapitre IV - Compétence et fonctionnement

Article 13

Sous réserve du maintien d'autres procédures existantes, toute réclamation individuelle doit être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant en suivant la voie hiérarchique. A sa demande, le travailleur peut être assisté par un délégué syndical de son choix.

Les réclamations qui n'ont pas été satisfaites dans un délai normal par la ou les voies indiquées à l'alinéa précédent, peuvent ensuite être représentées au chef d'entreprise ou à son représentant par la délégation syndicale.

Article 14

La délégation syndicale est reçue à sa demande, par le chef d'entreprise ou son représentant à l'occasion d'un différend collectif survenu ou menaçant de survenir dans l'entreprise et concernant :

- a. les infractions aux principes fondamentaux rappelés aux articles 3 à 6 mentionnés ci-dessus;
- b. l'application des lois sociales, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
- c. l'application aux membres du personnel des barèmes et des règles de classification en usage dans le secteur des assurances.

Article 15

En cas d'échec de l'intervention prévue aux articles 13 et 14, un appel peut être introduit à l'initiative de l'organisation professionnelle compétente auprès de la direction de l'entreprise ou auprès de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Dans ce dernier cas, le président en saisit au plus tôt la commission restreinte de conciliation.

Chapitre V - Statut des délégués

Article 16

Les membres de la délégation syndicale restent soumis aux prescriptions légales en matière de contrat de louage de travail. Ils continuent à bénéficier des possibilités de promotion et d'avancement normales.

Article 17

La délégation syndicale peut, 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.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Article 18

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur 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 représentative de travailleurs 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 représentative de travailleurs 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 représentative de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs 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 19

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 20

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 18;
2. si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement eu égard à la disposition de l'article 18, alinéa premier, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué syndical 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 constituant 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 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité en application des articles 16-18 de 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.

Chapitre VI - Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Article 21

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, articles 3 et suivants, de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 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, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

Chapitre VII - Disposition générale

Article 22

Dans les entreprises où existe déjà une délégation du personnel à majorité syndicale, celle-ci est transformée, sur demande des organisations représentatives de travailleurs, en une délégation syndicale.

Chapitre VIII - Dispositions finales

Article 23

La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 5 décembre 1977 concernant le statut des délégations syndicales².

Article 24

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

² rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juin 1978 et modifiée par la CCT du 11 juin 1987, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 décembre 1987.

Annexe à la convention collective de travail du 9 janvier 2017 concernant le statut des délégations syndicales

Note et bulletin de référendum.

A. Note

- La convention collective n° 5 du Conseil National du Travail prévoit :
 1. que le personnel syndiqué peut être représenté auprès de son employeur par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus par le personnel de l'entreprise;
 2. que par convention conclue en commission paritaire, cette représentation des travailleurs par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble du personnel selon des conditions propres à chaque secteur.
- Une convention collective conclue le 5 décembre 1977 en Commission paritaire des entreprises d'assurances, entre l'U.P.E.A. et les organisations syndicales, stipule :
 - qu'une délégation syndicale répondant aux caractéristiques mentionnées sub 2 ci-avant peut être instaurée dans les entreprises d'assurances occupant au moins 100 travailleurs ainsi que dans les entreprises d'assurances occupant de 50 à 99 travailleurs et dans lesquelles existe un comité pour la prévention et la protection au travail ;
 - que cette délégation syndicale sera représentative de l'ensemble du personnel;
 - que si une contestation existe quant au caractère représentatif du personnel de l'entreprise d'une ou de plusieurs organisations syndicales, ce personnel sera appelé à se prononcer, à la majorité simple, sur son désir d'être représenté par la délégation syndicale demandée.
- En application de cette dernière clause, il est demandé au personnel de la Cie de se prononcer par voie de référendum, sur son désir d'être représenté auprès de son employeur par une délégation syndicale.

Voulez-vous, à cet effet, remplir le bulletin de référendum ci-joint, et le glisser dans l'enveloppe annexée.

Toutes mesures ont été prises pour assurer le secret le plus absolu à la présente consultation.

Signatures :

Direction

Un représentant de chacune des organisations syndicales demanderesses.

B. Bulletin (modèle)

BULLETIN DE REFERENDUM

Désirez-vous que les intérêts de l'ensemble du personnel de votre société soient confiés à une délégation syndicale ?

OUI (*)

NON (*)

(*) Biffer la mention inutile.