
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 JANVIER 2016 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES ATTRactions TOURISTIQUES RELATIVE AU STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Chapitre I – Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des attractions touristiques qui occupent en moyenne au moins 50 travailleurs (ETP).

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins

Pour le calcul du nombre moyen de travailleurs, mentionné au premier alinéa, il y a lieu d'entendre par "entreprise": l'entité juridique ou l'unité technique d'exploitation telle que visée dans le cadre de la loi d'août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour le calcul du nombre moyen de travailleurs, mentionné au premier alinéa, il y a lieu d'entendre par "travailleur": toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail.

Ne sont pas considérés comme "travailleur" :

- le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le travailleur qui remplace un travailleur dont le contrat de travail est complètement suspendu dans le cadre du système de crédit-temps, visé à la convention collective de travail n°. 103, conclue au sein du conseil national du travail ;
- les étudiants.

La moyenne de travailleurs, mentionnée au premier alinéa, se calcule sur base du nombre moyen de travailleurs occupés en équivalent temps plein sur base du bilan social de l'exercice qui précède la demande d'institution d'une délégation syndicale, conformément à l'article 7, al. 3 de la présente convention collective de travail. Pour les nouvelles entreprises et les entreprises existantes qui ne déposent pas les comptes avec bilan social l'employeur fournit l'information au Président de la Commission Paritaire pour le comptage.

Chapitre II - Principes généraux

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue entre les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs représentées à la Commission paritaire des attractions touristiques, en exécution et conformément à la convention collective de travail, intervenue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Elle règle les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel pour les entreprises dépendant de ladite commission paritaire.

Art. 3. Les employeurs reconnaissent que les membres de leur personnel, syndiqués auprès de l'une des organisations représentatives de travailleurs signataires, soient représentés auprès d'eux par une délégation syndicale.

Art. 4. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des employeurs 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.

Art. 5. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Art. 6. Les organisations représentatives de travailleurs, ainsi que les délégations syndicales, s'engagent à recommander à leurs membres d'exécuter consciencieusement leur travail, de témoigner en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise, d'observer les pratiques des relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail et de ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux différents échelons.

Les employeurs et les travailleurs s'engagent également à assurer le respect de la législation sociale, des conventions collectives de travail et du règlement de travail.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à ne pas utiliser abusivement la protection contre le licenciement des délégués syndicaux.

Chapitre III - Instauration et composition de la délégation syndicale

Art. 7. Seules les organisations représentatives de travailleurs reconnues visées à l'article 2 ayant des élus au conseil d'entreprise (CE) ou au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation d'une délégation syndicale.

Elles se mettent d'accord entre elles, en recourant éventuellement à l'initiative conciliatrice du Président de la commission paritaire, pour la désignation, 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 dans l'entreprise.

La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être faite, par écrit, à l'employeur par au moins une des organisations représentatives de travailleurs reconnues ayant des élus au CE ou au CPPT.

Pour les entreprises où il n'existe pas encore de délégation syndicale au moment de la signature de la présente CCT, afin de valider la demande visée à l'alinéa précédent 50 % du personnel concerné de l'entreprise doit être affilié au moment de la demande d'institution d'une délégation syndicale telle que visée à l'alinéa précédent.

L'employeur doit réagir à cette demande dans un délai de 15 jours ouvrables.

Les délégués syndicaux sont proposés pour l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leur mandat et pour leur compétence, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité et un esprit de travail et de dialogue conformément aux principes généraux prévues dans la CCT n°5 et de la présente CCT.

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

Dans ce cas, l'employeur fait connaître les motifs d'opposition aux organisations représentatives de travailleurs en cause, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste proposée.

En cas de désaccord entre les parties concernant l'instauration de la délégation syndicale, le différend est soumis au président de la commission paritaire qui tranche, après avoir entendu les parties éventuellement assistées de leur conseil.

En cas de désaccord entre les parties concernant la désignation ou le maintien de délégués syndicaux, le différend est soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire qui tranche, après avoir entendu les parties éventuellement assistées de leur conseil.

Art. 8. Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- dans les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs : 1 délégué effectif qui fait partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail;
- dans les entreprises occupant de 100 à 249 travailleurs : 2 délégués effectifs qui font partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail.

Art. 9. Si le mandat d'un délégué syndical prend fin, l'organisation représentative des travailleurs à laquelle celui-ci est affilié a le droit, après avoir informé l'employeur et sans préjudice des dispositions de l'article 7, de désigner une personne qui terminera le mandat pour autant qu'il fait partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail et qu'il remplit les conditions prévues dans l'article 11.

Art. 10. Lors de la désignation des délégués, les organisations représentatives de travailleurs veillent, dans la mesure du possible, à ce que les diverses divisions de l'entreprise et catégories de personnel ou d'équipes en service soient représentées.

Art. 11. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. être de nationalité belge ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne ou être titulaire d'une carte de travail;
2. être âgé de dix-huit ans accomplis;
3. travailler depuis six mois consécutifs dans l'entreprise au moment de la désignation;
4. ne pas être en période de préavis;
5. être affilié à l'une des organisations représentatives de travailleurs visées à l'article deux.
6. faire partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail.

Chapitre IV - Compétence de la délégation syndicale

Art. 12. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion des conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application, dans l'entreprise, de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 6 de la présente convention collective de travail.

Art. 13. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par l'employeur ou par son représentant, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel ou collectif survenant dans l'entreprise.

Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Art. 14. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel, qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Art. 15. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 13 et 14, la délégation syndicale entière doit être informée, préalablement, par l'employeur, des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.

Art. 16. L'employeur ou son représentant reçoit la délégation syndicale au plus tard dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande.

Chapitre V - Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 17. La durée du mandat des membres de la délégation syndicale est fixée à quatre ans et coïncide avec la durée du mandat des représentants du personnel au conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail;

Les mandats sont renouvelables pour autant que les conditions prévues dans l'article 11 sont remplies.

Si l'organisation représentative de travailleurs intéressée n'a pas communiqué son intention de modification dans les quatorze jours après l'expiration du mandat, le mandat du délégué sortant est tacitement prorogé.

Art. 18. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à l'expiration de son contrat de travail conclu pour une durée déterminée;
- b) à l'expiration de son contrat de travail conclu pour un travail déterminé;
- c) par rupture du contrat de travail du chef du travailleur, sauf lorsqu'il s'agit d'une rupture du contrat émanant du travailleur pour faute grave du chef de l'employeur;
- d) en cas de décès du travailleur;
- e) en cas de force majeure si les conséquences ont un caractère définitif;
- f) lorsque l'employeur et le travailleur sont d'accord pour mettre un terme au contrat;
- g) lorsqu'il est relevé de son mandat par l'organisation représentative de travailleurs qui l'a désigné.
- h) lorsqu'il ne fait plus partie du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection du travail.

Art. 19. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 20. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés - sauf licenciement pour motif grave - que pour des motifs économiques ou techniques reconnus, étrangers à l'activité syndicale.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, sauf pour motif grave, en avise préalablement la délégation syndicale, ainsi que la personne qui a présenté la candidature de ce délégué.

Une information motivée doit se faire par lettre recommandée et sort ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressée dispose d'un délai de 14 jours calendriers pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée à la poste; la période de 14 jours calendriers débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs intéressée est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs intéressée 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 suivant la demande de conciliation, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est éventuellement soumis au tribunal du travail.

Art. 21. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation représentative de travailleurs concernée doit en être informée immédiatement.

Art. 22. La durée de la protection est limitée à la durée du mandat des membres de la délégation syndicale.

Art. 23. 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 21;
2. si au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 21, 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 pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue, 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 des dispositions légales en la matière.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue aux articles 16, 17 et 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 pour la prévention et la protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Chapitre VI - Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Art. 24. 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 et se rapporter à l'entreprise. Si elles sont faites par écrit, elles doivent être portées au préalable à la connaissance du chef d'entreprise.

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés, soit après la journée de travail, soit pendant les pauses.

L'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service. Les réunions doivent porter sur des objets bien déterminés et se limiter au personnel concerné.

Art. 25. En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir 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.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Chaque délégué dispose d'un crédit maximum de 2 heures par mois pour l'exercice de son mandat, outre le temps nécessaire aux réunions préparatoires aux réunions avec la direction.

Le délégué se concerte avec son supérieur hiérarchique avant sa participation aux activités syndicales ; il l'informe du temps, la raison, et le temps prévu de son absence. Sauf cas de force majeure ou lorsque la défense d'un travailleur le requiert cette concertation s'opère minimum 7 jours calendrier avant l'activité afin de garantir une bonne organisation du travail. Le supérieur hiérarchique ne peut refuser arbitrairement.

Art. 26. La direction d'une entreprise consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées, influençant directement l'organisation du travail et les conditions de travail.

La direction et la délégation syndicale 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. Toutefois aucun sursalaire n'est payé si le temps de réunion dépasse les heures normales de travail.

Chapitre VII - Règlement d'un différend

Art. 27. Lorsqu'un différend surgit dans l'entreprise, la délégation syndicale et la direction utilisent tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations représentatives de travailleurs.

L'employeur peut se faire assister par des représentants de son organisation professionnelle.

Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le président de la commission paritaire.

Tout recours au président doit se faire par l'intermédiaire d'une des organisations représentatives signataires de la présente convention collective de travail.

Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et, pour les entreprises membres des associations signataires de la présente convention collective de travail, après que le bureau de conciliation se soit prononcé.

Le préavis de grève a une durée d'au moins 14 jours et commence à courir le jour suivant la notification. Pendant cette période, le personnel est tenu de continuer normalement le travail.

Tout dépôt de préavis de grève par les organisations syndicales doit être transmis en copie au président de la commission paritaire en même temps qu'à l'employeur.

Chapitre VIII - Dispositions finales

Art. 28. Toute contestation concernant l'exécution de la présente convention collective de travail peut être soumise, par la partie la plus diligente, au président de la commission paritaire.

Art. 29. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y compris la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir épuisé les procédures reprises au chapitre VII.

Art. 30. Les dispositions plus avantageuses dans les entreprises restent d'application.

Art. 31. La convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire des Attractions Touristiques et aux organisations signataires.

Pendant la durée de la convention collective, les portes paroles des organisations signataires veilleront à la bonne application de cette convention collective.
