

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**  
Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Commission paritaire du transport et de la logistique**

**CCT n° 164572/CO/140  
du 15/04/2021**

Correction du texte français :

- L'article 11 doit être modifié comme suit : « La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant dans les meilleurs délais, **et au plus tard dans les trois jours calendrier après avoir posé la demande**, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise. ».
- L'article 13 doit être modifié comme suit : « Afin d'éviter les litiges ou ~~controverses~~ **différends** visées aux articles 11 et 12, ... ».
- L'article 14 doit être modifié comme suit : « ~~La Sa durée de son mandat~~ est liée... ».
- L'article 18 doit être modifié comme suit : « Le délégué syndicale est protégé conformément à son mandat au sein du ~~comité~~ **conseil** d'entreprise et/ou du CPPT. ».
- L'article 22 doit être modifié comme suit : « La délégation syndicale communique oralement **et/ou** par écrit avec le personnel. »

- Le chapitre VII doit être modifié comme suit : « Chapitre VII – Prévention et règlement de différends »
- L'article 24, 3ème alinéa doit être modifié comme suit : « Le préavis de grève ou de lock-out a une durée d'au moins deux semaines. ».

**Décision du**

15 -10

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly "A. L.", written over a horizontal line.

# **Commission paritaire du transport et de la logistique**

*Convention collective de travail du 15 avril 2021*

*Statut de la délégation syndicale*

## **CHAPITRE I. - Champ d'application**

**Art. 1. §1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui exploitent une entreprise de taxis ou un service de location de voitures avec chauffeur ressortissants à la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique ainsi qu'à leurs travailleurs.

**§2.** Par « travailleurs », on entend les ouvriers et ouvrières, déclarés dans la catégorie ONSS 068.

## **CHAPITRE II. - Dispositions générales**

**Art. 2.** Les employeurs reconnaissent à leurs travailleurs le droit d'être représentés par une délégation syndicale représentative dans le secteur, dont le statut est défini dans la présente convention collective de travail.

La délégation syndicale se compose de travailleurs qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative de secteur et qui sont désignés par cette organisation.

**Art. 3.** Les employeurs et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionnent les bonnes relations sociales dans l'entreprise. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

**Art. 4.** Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs ouvriers pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

**Art. 5.** Les organisations syndicales signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail

et au secret professionnel; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

### **CHAPITRE III. - Constitution et composition**

**Art.6.** Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, une délégation syndicale sera désignée par les représentations syndicales représentatives du secteur, parmi les membres effectifs du CE et/ou du CPPT.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la mise en place d'une délégation syndicale.

**Art. 7.** Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Si par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail commun a été institué pour un groupe d'entreprises, il est possible de n'instituer qu'une seule délégation syndicale pour les travailleurs

**Art. 8.** Le nombre de délégués est limité à un délégué par organisation syndicale représentative du secteur représentée dans le CE ou, à défaut, du CPPT de l'entreprise.

**Art. 9.** Les organisations syndicales représentatives choisissent les délégués en fonction de leur compétence et de l'autorité dont ils doivent disposer pour l'exécution de leur mandat.

Elles veillent également à ce que les délégués soient dans la mesure du possible représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

### **Chapitre IV. - Compétence**

**Art. 10.** La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

- les relations du travail dans l'entreprise;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou des accords de paix sociale conclus à d'autres niveaux;
- l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des conventions collectives de travail, des contrats individuels de travail et de l'application du règlement de travail ;

- le respect des principes généraux précisés dans la CCT N° 5.

**Art. 11.** La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant dans les meilleurs délais,<sup>\*</sup> à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise. Ceci s'applique également en cas de litige ou de désaccord de nature individuelle qui n'a pas été résolu par les voies hiérarchiques habituelles.

*\* et au plus tard dans les 3 jours calendriers après avoir posé la demande*

**Art. 12.** Toute réclamation individuelle est introduite, 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 tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

**Art. 13.** Afin d'éviter les litiges ou <sup>différends</sup> ~~controverses~~ visés aux articles 11 et 12, le délégué syndical doit être informé au préalable par l'employeur de tout changement susceptible d'affecter les conditions contractuelles ou habituelles de travail, à l'exception des informations à caractère individuel. Il est notamment informé des modifications résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions générales incluses dans les contrats individuels de travail.

## **Chapitre V. - Statut des membres de la délégation syndicale**

**Art. 14.** Le mandat d'un délégué syndical dure quatre ans maximum et débute au moment de sa désignation. ~~La durée de son mandat~~<sup>\*</sup> est liée à la durée de son mandat au CE et/ ou du CPPT.

*\* Sa durée*

**Art. 15.** Le mandat de délégué syndical prend fin :

- À son expiration normale;
- À l'expiration de son mandat au CE et/ ou au CPPT ;
- Lorsque le délégué comme tel démissionne; il doit signifier par écrit cette démission à l'employeur;
- Lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel des ouvriers de l'entreprise;
- Lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre travailleur, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale.

L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.

**Art. 16.** Lorsque le mandat d'un délégué prend fin, l'organisation syndicale intéressée peut désigner un nouveau délégué, conformément aux dispositions de l'art. 6 et ce pour la durée restante du mandat.

**Art. 17.** Les délégués syndicaux ont droit aux promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

**Art 18.** Le délégué syndical est protégé conformément à son mandat au sein du comité d'entreprise et/ou du CPPT. *conseil*

#### **Chapitre VI - Fonctionnement de la délégation syndicale**

**Art. 19.** La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures d'ouverture habituelles des bureaux.

L'employeur ou son représentant doit répondre à toute plainte déposée par un délégué syndical dans les plus brefs délais, au moins dans les 7 jours calendrier.

**Art. 20.** Les délégués syndicaux exercent leurs fonctions pendant les heures de travail. Le temps que les représentants syndicaux consacrent à leur mission est considéré comme du temps de travail.

L'entreprise met une salle à la disposition des délégués pour leur permettre d'accomplir leurs missions de manière appropriée.

**Art. 21.** Les délégués syndicaux se verront accorder le temps et les facilités nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches et pour avoir des contacts avec les membres du personnel et la direction de l'entreprise sans perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les représentants syndicaux ont également la possibilité de participer, avec l'accord de la direction de l'entreprise, à des réunions syndicales ou à des congrès syndicaux. L'absence qui en résulte ne doit pas perturber la bonne marche de l'entreprise. Dans la mesure du possible, elle doit être demandée à la direction de la société au moins une semaine à l'avance et, en tout état de cause, dûment motivée.

Toutefois, si l'une des parties empêche l'autre partie de parvenir à un accord sur l'application normale

des facilités visées au paragraphe précédent, l'autre partie peut soumettre le différend au bureau de conciliation de la commission paritaire.

**Art. 22.** La délégation syndicale communique oralement ou par écrit avec le personnel.

*et/ou*

L'organisation du travail ne peut pas être perturbée pour autant. Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

**Art. 23.** Sur demande motivée, la délégation syndicale peut organiser des réunions d'information du personnel employé pendant les heures de travail en concertation avec l'employeur et en tenant compte des impératifs du service. L'employeur peut, sur base de raisons fondées, ne pas accepter la demande.

## **Chapitre VI - Prévention et règlement de différends**

*différends*

**Art. 24.** Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en œuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

Si aucune solution ne peut être trouvée de cette manière, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Un préavis de grève ou de lock-out ne pourra être déposé qu'après que le bureau de conciliation précité se soit prononcé dans un délai de 15 jours au sujet du différend. Le préavis de grève ou de ~~lock-down~~ a une durée d'au moins deux semaines. La notification doit être envoyée par lettre recommandée à l'employeur ou aux organisations de travailleurs et au président de la commission paritaire.

*\* lock-out*

Pour la période couverte par la présente convention, les parties s'engagent à n'entamer aucune grève ou lock-out sans avoir respecté la procédure de conciliation précitée.

## **CHAPITRE VIII - Durée de validité**

**Art. 25.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 avril 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire du Transport et de logistique, qui en avisera sans délai les parties intéressées. Le délai de trois mois prend cours à la date de la lettre recommandée précitée.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.