

# **Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région Wallonne**

*Convention collective de travail du 19 décembre 2012 relative à la  
procédure de licenciement pour faute grave*

Neerlegging-Dépôt: 21/12/2012  
Regist.-Enregistr.: 21/01/2013  
N°: 113022/CO/328.02

## **Chapitre I : Champ d'application**

### **Article 1<sup>er</sup>.**

La présente Convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région wallonne.

La présente Convention collective de travail s'applique sans préjudice, d'une part, des dispositions prévues par la Convention collective de travail du 19 décembre 2012 relative à la mise en œuvre des nouvelles structures et procédures de dialogue social et d'autre part, des dispositions 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.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par 'travailleurs', les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées, en ce compris le personnel de direction.

## **Chapitre II : Licenciement pour faute grave – procédure**

Lorsque les faits reprochés à un agent sont susceptibles de conduire à un licenciement pour faute grave, la procédure est la suivante :

### **Article 2. Suspension**

Si la situation le justifie, l'agent qui a commis un manquement susceptible d'entraîner un tel licenciement, peut, dans l'intérêt du service, être suspendu de ses fonctions avec maintien du salaire, le temps que les faits soient examinés.

### **Article 3. Constat**

Les membres de la ligne hiérarchique qui disposent de l'autorité au sein de l'entreprise sont habilités à constater les faits susceptibles d'entraîner un licenciement. Ils rassemblent les documents et les informations nécessaires et transmettent le dossier à la direction dont relève l'agent. Ces personnes sont désignées par chaque entreprise en tenant compte de sa structure.

### **Article 4. Première audition**

Le Directeur ou son adjoint de la direction concernée saisi du dossier peut solliciter tous renseignements complémentaires utiles.



Il reçoit sans délai l'agent concerné qui peut être assisté d'un délégué de l'organisation syndicale de son choix.

Cette audition est faite dans le respect des délais prévus par la loi en ce qui concerne les motifs graves susceptibles, en vertu de la loi, de mettre fin à la relation de travail sur le champ. Dans cette hypothèse, si l'indisponibilité de l'agent, par exemple pour cause d'incapacité de travail ou d'emprisonnement, rend son audition impossible, l'agent peut se faire valablement représenter par un délégué de l'organisation syndicale de son choix.

Le Directeur ou son adjoint notifie à l'agent ou à son délégué les faits qui lui sont reprochés ; il fait part de son intention de proposer au Directeur général le licenciement pour faute grave. Un procès-verbal d'audition est établi et soumis à l'agent ou à son délégué qui peut y consigner sur place les remarques utiles, et y notifier son souhait de faire appel ou non de la proposition de licenciement.

Le dossier est soumis à la direction générale dans les plus brefs délais, à moins qu'un complément d'informations soit rendu nécessaire.

#### **Article 5. Notification**

La sanction est communiquée verbalement par le Directeur général ou son adjoint et notifiée par courrier recommandé dans le respect du délai légal de 3 jours.

#### **Chapitre III : Durée de la convention**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Elle est conclue pour une période indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifié par recommandé au président de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région wallonne. Dans ce cas, la partie qui dénonce la convention est tenue de proposer un nouveau projet de texte.

Namur, le 19 décembre 2012.