

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2022 die de CAO 97001 van 4 december 2009 vervangt.*

Vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bedienendpersoneel van de inrichtingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de werknemers waarvan de arbeidsplaats gevestigd is buiten het Belgisch grondgebied.

Art. 2. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1977 en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5ter van 21 december 1978, verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest dat de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de modaliteiten inzake werking van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen worden geregeld door deze overeenkomst.

Art. 3. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de werkgevers en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

**Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne**

*Convention collective de travail du 2 mai 2022 remplaçant la CCT 97001 du 4 décembre 2009*

Fixation du statut de la délégation syndicale

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, des établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne. La présente convention ne s'applique pas aux travailleurs dont le lieu de travail est situé en dehors du territoire belge.

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 relative au statut des délégations syndicales, modifiée par la convention collective de travail n° 5bis du 30 juin 1977 et de la convention collective de travail n° 5ter du 21 décembre 1978, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont régis par la présente convention.

Art. 3. Les travailleurs reconnaissent l'autorité légitime des employeurs et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ont-plooiing van hun organisatie in de onderneming di-rect noch indirect te hinderen, met naleving van deze overeenkomst.

Art. 4. De werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties, waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Art. 5. De partijen bevelen hun aangesloten organisaties aan :

- respectievelijk de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen ;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils ne porteront, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement des organisations syndicales représentatives, dans le respect de la présente convention.

Art. 4. Les organisations d'employeurs recommandent à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations de travailleurs recommandent, en respectant la liberté d'association, à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5. Les parties recommandent à leurs organisations affiliées :

- d'inviter respectivement les employeurs 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 les entreprises;
- 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.

Art. 6. De werknemersorganisaties bevelen hun aangesloten organisaties aan om bij de oprichting of de vernieuwing van de vakbondsafvaardiging zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair subcomité, voor het aanwijzen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de ondernemingen.

Zij bevelen hun aangesloten organisaties aan om er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden gekozen worden voor het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken evenals voor hun bevoegdheid.

Art. 7. Wat de vakbondsafvaardiging betreft, zijn enkel de erkende vakorganisaties bevoegd om afgevaardigden aan te stellen, na eventuele verkiezingen.

Art. 8. § 1. De stappen in dit artikel en de chronologie ervan zijn schematisch weergegeven in bijlage 2.

Elke werkgever is verplicht op eenvoudige schriftelijke aanvraag van een representatieve vakorganisatie, zijn personeelsbezetting mede te delen, zelfs als geen enkele aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging werd ingediend.

Op verzoek van de vakorganisaties verstrekt de werkgever de nuttige elementen waarop de berekening van de personeelsbezetting zoals bedoeld in § 3 gebaseerd is.

Dit verzoek mag slechts één keer per kalenderjaar worden geformuleerd, als het gaat om het nazicht van de eerste voorwaarde bepaald in § 2, waarbij elke vakorganisatie dit verzoek kan doen.

Art. 6. Les organisations de travailleurs recommandent à leurs organisations affiliées, lors de l'installation ou du renouvellement de la délégation syndicale, de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la sous-commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune.

Elles recommandent à leurs organisations affiliées de faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Art. 7. En ce qui concerne la délégation syndicale, seules les organisations syndicales reconnues sont habilitées à désigner des délégués après avoir recouru, éventuellement, à des élections.

Art. 8. § 1er. Les étapes du présent article et leur chronologie sont reprises dans un schéma qui figure en annexe 2.

Chaque employeur est obligé, sur simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative, de communiquer par écrit ses effectifs en matière d'emploi, même si aucune demande d'installation d'une délégation syndicale n'a été introduite.

À la demande des organisations syndicales, l'employeur fournit les éléments utiles sur lesquels se base le calcul de l'effectif tel que visé au § 3.

Cette demande ne peut être formulée qu'une fois par année civile, s'il s'agit de vérifier la première condition prévue au § 2, chaque organisation syndicale reconnue pouvant faire cette demande.

Dit verzoek mag enkel worden geformuleerd tijdens het jaar dat voorafgaat aan de vervaldatum van de vernieuwing van de mandaten als het gaat om de schatting van het aantal mandaten op het ogenblik van de vernieuwing ervan, waarbij elke erkende vakorganisatie dit verzoek kan doen.

§ 2. Een vakbondsafvaardiging mag in elke onderneming worden opgericht op verzoek van tenminste één representatieve vakorganisatie voor zover :

- de onderneming tenminste 13 tewerkgestelde werknemers telt, berekend volgens de wijze bedoeld in § 3;
- 50 pct. van de werknemers hiertoe een aanvraag indienen, deze voorwaarde wordt nagegaan volgens de procedure bepaald in § 4. De persoon belast met het dagelijks bestuur bedoeld in alinea 2 van artikel 17 van deze overeenkomst of, voor ondernemingen die sociale verkiezingen organiseren teneinde een ondernemingsraad of een comité voor bescherming en preventie op het werk aan te stellen, de personen met een leidinggevende functie bedoeld in artikel 4 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, nemen niet aan deze raadpleging deel en worden uitgesloten uit de telling.

Tenminste één representatieve vakorganisatie richt tegelijk een aangetekende brief aan de werkgever en aan de andere representatieve vakorganisaties om hen te betekenen dat aan de voorwaarden vereist in alinea 1 van deze paragraaf voldaan is, dat zij van plan is om een vakbondsafvaardiging op te richten en één of meer vakbondsafvaardigden aan te stellen en haar schatting van het totaal aantal te verdelen mandaten (commentaar en aanbevolen modelbrief: bijlage 1)).

Cette demande ne peut être formulée que l'année qui précède l'échéance du renouvellement des mandats s'il s'agit d'estimer le nombre de mandats au moment du renouvellement de ceux-ci, chaque organisation syndicale reconnue pouvant faire cette demande.

§ 2. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque entreprise à la demande d'au moins une organisation syndicale représentative pour autant que :

- l'entreprise compte au moins 13 travailleurs occupés, calculé suivant le mode visé au § 3;
- 50 p.c. des travailleurs en fassent la demande, cette condition étant vérifiée suivant la procédure prévue au § 4. La personne chargée de la gestion journalière visée à l'alinéa 2 de l'article 17 de la présente convention ou, pour les entreprises organisant des élections sociales en vue de désigner un conseil d'entreprise ou un comité pour la protection et la prévention au travail, les personnes chargées d'une fonction de direction visées à l'article 4 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008, ne participent pas à cette consultation et sont exclues du décompte.

Au moins une organisation syndicale représentative adresse une lettre recommandée simultanément à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives pour leur signifier que les conditions requises à l'alinéa 1er du présent paragraphe sont remplies, qu'elle a l'intention d'installer une délégation syndicale et de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux et son estimation du nombre total de mandats à pourvoir (commentaire et modèle de lettre conseillé : annexe 1).

De werkgever die een aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging heeft ontvangen hangt hiervan binnen 7 kalenderdagen na de ontvangst ervan, een kopie hiervan uit op een zichtbare manier in een plaats die toegankelijk is voor het personeel.

§ 3. De berekening van het aantal werknemers gebeurt op basis van het gemiddeld aantal werknemers het jaar dat voorafgaat aan de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging.

Het gemiddelde van de werknemers tewerkgesteld in de onderneming wordt berekend :

- door het totaal aantal kalenderdagen in elke periode die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding medege-deeld voor elke werknemer in het DIMONA-sys-tem het kalenderjaar dat voorafgaat aan de aan-vraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging te delen door 365;
- voor werknemers die niet aan DIMONA zijn onder-worpen, door het totaal aantal kalenderdagen tijdens dewelke elke werknemer ingeschreven geweest is in het algemeen personeelsregister het kalenderjaar dat voorafgaat aan de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging (verplichting van koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van de sociale documenten) of, in geval van niet-toepassing, van elk document ter vervan-ging ervan, te delen door 365.

Voor deeltijdse werknemers zal, als de arbeidstijdre-geling geen 3/4 bedraagt van de voltijdse arbeidstijd-regeling, het totaal van de kalenderdagen tijdens de-welke zij aangegeven zijn aan DIMONA of inge-schreven in het personeelsregister of in elke ander document ter vervanging ervan, gedeeld worden door twee.

Dans les sept jours calendrier qui suivent la récep-tion de la demande, l'employeur communique une copie de celle-ci par tout moyen de communica-tion qui permet l'information des travailleurs.

§ 3. Le calcul du nombre de travailleurs se fait sur la base de la moyenne de travailleurs l'année qui précède la demande d'installation d'une déléga-tion syndicale.

La moyenne des travailleurs occupés dans l'entre-prise se calcule :

- en divisant par 365 le total des jours civils (ca-lendrier) compris dans chaque période commen-çant à la date de l'entrée en service et se termi-nant à la date de sortie de service communiquée pour chaque travailleur dans le système DI-MONA l'année civile qui précède la demande d'installation d'une délégation syndicale;
- pour les travailleurs non soumis à la DIMONA, en divisant par 365 le total des jours civils (ca-lendrier) pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit au registre général du personnel l'an-née civile qui précède la demande d'instal-lation d'une délégation syndicale (obligation de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux) ou, en cas de non-appli-cation, de tout document en tenant lieu.

Pour les travailleurs à temps partiel, si l'horaire n'atteint pas les 3/4 de l'horaire à temps plein, le total des jours civils (calendrier) pendant lesquels il aura été déclaré à la DIMONA ou inscrit dans le registre du personnel ou dans tout autre document en tenant lieu, sera divisé par deux.

Om 3/4 van een voltijdse te bepalen, moet onder effectieve arbeidstijdregeling niet de arbeidsduur bepaald in de overeenkomst worden verstaan, maar de arbeidsduur die gewoonlijk door de werknemer wordt gepresteerd.

Wordt als werknemer beschouwd, elke persoon die verbonden is aan de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst : arbeiders, bedienden inclusief de kaderleden en het leidinggevend personeel, handelsvertegenwoordigers, studenten, thuiswerkers en industriële leerlingen.

De werknemer van wie de uitvoering van de arbeids-overeenkomst werd geschorst moet in rekening worden genomen; er moet dan rekening worden gehouden met zijn arbeidsstelsel dat van kracht was vóór de schorsing :

- de voltijdse werknemer in het halftijds stelsel om medische redenen erkend door de mutualiteit wordt beschouwd als een voltijdse werknemer;
- de werknemer in volledig ouderschapsverlof wordt aangegeven in het DIMONA-systeem; de kalenderdagen moeten worden in rekening genomen tijdens deze onderbreking;
- de werknemer met verlof zonder wedde van 6 uur en meer per week tijdens het hele jaar wordt beschouwd als een voltijdse werknemer ;
- de werknemer ouder dan 50 jaar in halftijdse loopbaanonderbreking wordt beschouwd als een deeltijdse werknemer.

In geval van verscheidene overeenkomsten voor bepaalde tijd voor dezelfde werknemer moeten de kalenderdagen van de verschillende arbeidsovereenkomsten worden opgeteld.

Pour déterminer les 3/4 d'un temps plein, il faut entendre par horaire de travail effectif non pas la durée du travail prévue dans le contrat, mais la durée du travail prestée habituellement par le travailleur.

Est considéré comme travailleur, toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage : ouvriers, employés y compris les cadres et le personnel de direction, représentants de commerce, étudiants, travailleurs à domicile et apprentis industriels.

Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue doit être pris en compte; il faut alors tenir compte de son régime de travail en vigueur avant la suspension :

- le travailleur à temps plein sous le régime du mi-temps médical reconnu par la mutuelle est considéré comme un travailleur à temps plein;
- le travailleur en congé parental complet est déclaré dans le système DIMONA; il faut comptabiliser les jours civils (calendrier) durant cette interruption;
- le travailleur en congé sans solde de 6 heures et plus par semaine pendant toute l'année est considéré comme un travailleur à temps partiel;
- le travailleur de plus de 50 ans en interruption de carrière à mi-temps est considéré comme un travailleur à temps partiel.

En cas de plusieurs contrats à durée déterminée pour le même travailleur, il faut additionner les jours civils (calendrier) des différents contrats de travail.

In geval van twijfel wordt verwezen naar de telmodaliteiten die vastgesteld zijn voor de ondernemingsraad en het comité voor bescherming en preventie op het werk.

Worden uitgesloten :

- de werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de uitzendkrachten als zij werknemers vervangen in schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De ter beschikking gestelde werknemer wordt niet meegeteld bij de gebruiker maar bij zijn eigen werkgever.

§ 4. Vanaf de verzending van de aangetekende brief vermeld in § 2, binnen een termijn van 30 kalenderdagen, mag de werkgever per aangetekende brief aan de vragende vakorganisatie(s) vragen om de tweede voorwaarde bepaald in § 2 na te gaan.

Tegelijkertijd moet de werkgever schriftelijk de namen en de adressen van alle werknemers van de onderneming, tewerkgesteld op de datum van de aanvraag mededelen aan de vragende organisaties.

De werkgever bezorgt aan de voorzitter van het paritair subcomité de lijst van de werknemers die tewerkgesteld zijn in zijn onderneming.

En cas de doute, il est fait référence aux modalités de comptage prévues pour le conseil d'entreprise et le comité pour la protection et la prévention au travail.

Sont exclus :

- les travailleurs liés par un contrat de remplacement conclu conformément à l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- les travailleurs intérimaires s'ils remplacent des travailleurs en suspension de l'exécution du contrat de travail.

Le travailleur mis à disposition n'est pas comptabilisé chez l'utilisateur mais chez son propre employeur.

§ 4. À dater de l'envoi de la lettre recommandée mentionnée au § 2, dans un délai de 30 jours calendrier, l'employeur peut demander, par lettre recommandée à l'(aux) organisation(s) syndicale(s) demanderesse(s), à vérifier la seconde condition prévue au § 2.

Simultanément, l'employeur devra communiquer par écrit les noms et les adresses de tous les travailleurs de l'entreprise, occupés à la date de la demande, aux organisations demanderesses.

L'employeur communique au président de la sous-commission paritaire la liste des travailleurs occupés dans son entreprise.

Als bewijs en op verzoek van de werkgever zal aan de voorzitter van het paritair subcomité één of meer gedateerde documenten worden bezorgd met de handtekeningen van de werknemers ter bevestiging van hun aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging. Dit of deze documenten moeten binnen 90 dagen na de aanvraag van de werkgever worden bezorgd; na deze termijn wordt de voorwaarde als niet voldaan beschouwd. De voorzitter van het paritair subcomité brengt de werkgever en de vragende vakorganisaties op de hoogte van het resultaat van de raadpleging.

De vakorganisaties waarborgen dat, met naleving van de reglementering betreffende de bescherming van het privéleven, zij de gegevens enkel zullen gebruiken in het kader van de uitvoering van dit artikel en dat zij de gegevens niet zullen bewaren.

Als de werkgever deze controle niet heeft gevraagd binnen de vastgestelde termijn en overeenkomstig de procedure bepaald in de eerste twee alinea's van § 4, wordt de voorwaarde als vervuld beschouwd.

§ 5. De vakorganisaties die oorspronkelijk niet bij de aanvraag betrokken waren, beschikken over een termijn van 14 kalenderdagen vanaf de verzending van de aangetekende brief bepaald in § 2 om per aangetekende brief aan de werkgever en de vakorganisatie(s) waarvan de brief uitgaat, mede te delen dat zij aanspraak maken op tenminste één mandaat.

Bij de oprichting of de vernieuwing van de vakbondsafvaardiging komen de vakorganisaties tot een overeenkomst over de verdeling van de afgevaardigden met naleving van de beperkingen bepaald in artikel 10. Zij brengen de werkgever hiervan op de hoogte volgens de procedure omschreven in artikel 9, § 2. Ingeval zij niet tot een akkoord komen, kunnen zij eventueel een beroep doen op de voorzitter van het paritair subcomité.

Pour preuve et à la demande de l'employeur, il sera remis au président de la sous-commission paritaire un ou des documents datés avec les signatures des travailleurs attestant de leur demande d'installer une délégation syndicale. Ce ou ces documents devront être transmis dans les 90 jours de la demande de l'employeur; passé ce délai, la condition est considérée comme non remplie. Le président de la sous-commission paritaire informe l'employeur et les organisations syndicales demanderesse du résultat de la consultation.

Les organisations syndicales garantissent que, dans le respect de la réglementation sur la protection de la vie privée, elles n'utiliseront les données que dans le cadre de la mise en œuvre du présent article et qu'elles ne conserveront pas les données.

Si l'employeur n'a pas demandé cette vérification dans les délais prévus et conformément à la procédure prévue aux deux premiers alinéas du § 4, la condition est considérée comme remplie.

§ 5. Les organisations syndicales qui n'ont pas été à l'origine de la demande, disposent d'un délai de 14 jours calendrier à dater de l'envoi de la lettre recommandée prévue au § 2 pour informer, par lettre recommandée, l'employeur et l'(les) organisation(s) syndicale(s) dont émane la lettre, qu'elles prétendent à au moins un mandat.

Les organisations syndicales, lors de l'installation ou du renouvellement de la délégation syndicale, se mettent d'accord sur la répartition des délégués tout en respectant les limites définies à l'article 10. Elles en font part à l'employeur suivant la procédure décrite à l'article 9, § 2. En cas de désaccord entre elles, elles peuvent éventuellement faire appel au président de la sous-commission paritaire.



Art. 9. § 1. De vakbondsafvaardiging wordt ingesteld :

- ofwel de dag waarop de werkgever zich schriftelijk akkoord heeft verklaard; dit heeft evenwel pas uitwerking na de termijn van 14 dagen vastgesteld in artikel 8, § 5;
- ofwel, bij gebreke van reactie van de werkgever op de aangetekende brief zoals bepaald in artikel 8, § 4, na verloop van de reactieperiode van 30 kalenderdagen;
- ofwel, de dag van het positief antwoord van de voorzitter van het paritair subcomité die vaststelt dat de tweede voorwaarde vervuld is op basis van datgene waarin voorzien is in artikel 8, § 4, als de werkgever gevraagd heeft om de tweede voorwaarde bepaald in artikel 8, § 2 na te gaan;
- ofwel, de dag van het antwoord van de voorzitter van het paritair subcomité over de verdeling van de mandaten onder de vakorganisaties.

§ 2. De vakorganisaties bezorgen per gemeenschappelijke aangetekende brief aan de werkgever de verdeling van de mandaten onder hun organisaties. Het mandaat van de vakbondsafvaardiging, zoals bedoeld in artikel 15, alinea 1, vangt aan op de dag van de verzending van deze aangetekende brief.

§ 3. Na de oprichting ervan wordt de samenstelling van de vakbondsafvaardiging betekend aan de werkgever per aangetekende brief waarin de afgevaardigde(n) wordt/en aangesteld.

Art. 9. § 1er. La délégation syndicale est instaurée :

- ou bien le jour où l'employeur a marqué son accord par écrit ; celui-ci ne prend toutefois effet qu'à l'issue du délai de 14 jours prévu à l'article 8, § 5;
- ou, faute de réaction de l'employeur au recommandé tel que prévu à l'article 8, § 4, après l'expiration de la période de réaction des 30 jours calendrier ;
- ou bien, le jour de la réponse positive du président de la sous-commission paritaire constatant que la seconde condition est remplie sur la base de ce qui est prévu à l'article 8, § 4, si l'employeur a demandé à vérifier la seconde condition prévue à l'article 8, § 2;
- ou, le jour de la réponse du président de la sous-commission paritaire sur la répartition des mandats entre les organisations syndicales.

§ 2. Les organisations syndicales adressent par lettre recommandée commune à l'employeur la répartition des mandats entre leurs organisations. Le mandat de la délégation syndicale, tel que visé à l'article 15, alinéa 1er, débute le jour de l'envoi de ce recommandé.

§ 3. Après son instauration, la composition de la délégation syndicale est signifiée à l'employeur par lettre recommandée désignant le ou les délégué(s).

Art. 10. § 1. De vakbondsafvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal wordt bepaald in functie van het aantal werknemers berekend volgens de wijze bepaald in artikel 8, § 3 :

- van 13 tot 20 werknemers : 2 effectieve;
- van 21 tot 30 werknemers : 2 effectieve en 1 plaatsvervangende;
- van 31 tot 44 werknemers : 2 effectieve en 2 plaatsvervangende;
- van 45 tot 74 werknemers : 3 effectieve en 3 plaatsvervangende;
- van 75 tot 99 werknemers : 4 effectieve en 4 plaatsvervangende;
- 100 werknemers en meer : 5 effectieve en 5 plaatsvervangende.

§ 2. Ten vroegste drie maanden en uiterlijk twee maanden voor de vervaldatum van de mandaten van de vakbondsafgevaardigden mag de werkgever, op basis van een vermindering van het personeelsvolume en van de bepalingen van § 1 van dit artikel de vernieuwing van één of meerdere mandaten weigeren. Alle mandaten mogen desgevallend niet worden vernieuwd en de vakbondsafvaardiging afgeschaft.

De werkgever betekent deze weigering per aangetekende brief aan de vakorganisaties die tenminste één afgevaardigde hebben aangesteld.

De vakorganisaties mogen, per aangetekende brief, de weigering van de werkgever betwisten binnen 30 dagen na de verzending van de aangetekende brief door de werkgever; de betwisting van de vakorganisaties schorst de vernieuwing van de mandaten.

Art. 10. § 1er. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, dont le nombre est déterminé en fonction du nombre de travailleurs calculé suivant le mode prévu à l'article 8, § 3 :

- de 13 à 20 travailleurs : 2 effectifs;
- de 21 à 30 travailleurs : 2 effectifs et 1 suppléant;
- de 31 à 44 travailleurs : 2 effectifs et 2 suppléants;
- de 45 à 74 travailleurs : 3 effectifs et 3 suppléants;
- de 75 à 99 travailleurs : 4 effectifs et 4 suppléants;
- 100 travailleurs et plus : 5 effectifs et 5 suppléants.

§ 2. Au plus tôt trois mois et au plus tard deux mois avant l'échéance des mandats des délégués syndicaux, l'employeur peut, sur la base d'une diminution du volume du personnel et des dispositions du § 1er de cet article, refuser le renouvellement d'un ou de plusieurs mandats. Tous les mandats peuvent ne pas être renouvelés et la délégation syndicale supprimée, le cas échéant.

L'employeur notifie ce refus par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont désigné au moins un délégué.

Les organisations syndicales peuvent contester, par recommandé, le refus de l'employeur dans les 30 jours de l'envoi du recommandé par l'employeur ; la contestation des organisations syndicales suspend le renouvellement des mandats.

Bij gebreke van betwisting binnen deze termijn aanvaarden de vakorganisaties het aantal mandaten betekend door de werkgever bij de weigering bedoeld in alinea 1 van deze paragraaf.

Bij gebreke van akkoord kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

§ 3. Ten vroegste drie maanden en uiterlijk twee maanden voor de vervaldatum van de mandaten van de vakbondsafgevaardigden, kunnen één of meer vakorganisaties, op basis van een verhoging van het personeelsvolume en van de bepalingen van § 1 van dit artikel, een verhoging vragen van het aantal afgevaardigden.

De vakorganisaties betekenen deze aanvraag per gemeenschappelijke aangetekende brief ondertekend door alle organisaties vertegenwoordigd bij de werkgever.

De werkgever kan, per aangetekende brief, deze aanvraag van de vakorganisaties betwisten binnen 30 dagen na ontvangst van de aangetekende brief van de vakorganisaties.

Bij gebreke van betwisting binnen deze termijn aanvaardt de werkgever het aantal mandaten betekend door de vakorganisaties bij de aanvraag bedoeld in alinea 1 van deze paragraaf.

Bij gebreke van akkoord kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

À défaut de contestation dans ce délai, les organisations syndicales acceptent le nombre de mandats notifiés par l'employeur lors du refus visé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

À défaut d'accord, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

§ 3. Au plus tôt trois mois et au plus tard deux mois avant l'échéance des mandats des délégués syndicaux, une ou plusieurs organisations syndicales peuvent, sur la base d'une augmentation du volume de personnel et des dispositions du § 1er de cet article, demander un accroissement du nombre de délégués.

Les organisations syndicales notifient cette demande par une lettre recommandée commune signée par toutes les organisations représentées auprès de l'employeur.

L'employeur peut contester, par lettre recommandée, cette demande des organisations syndicales dans les 30 jours de l'envoi du recommandé des organisations syndicales.

À défaut de contestation dans ce délai, l'employeur accepte le nombre de mandats notifiés par les organisations syndicales lors de la demande visée à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

À défaut d'accord, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Art. 11. Als het mandaat van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde niet werd opgevuld of ten einde is gelopen om gelijk welke reden, heeft de betrokken vakorganisatie het recht om te voorzien in de aanstelling of de vervanging ervan volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9, § 3. De nieuwe afgevaardigde of de vervanger beëindigt het mandaat.

Art. 12. Teneinde een mandaat van afgevaardigde te mogen uitoefenen, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen in het begin van hun mandaat :

- tenminste 18 jaar oud zijn;
- aangesloten zijn bij een erkende vakorganisatie;
- niet belast zijn met een leidinggevende functie noch lid zijn van de raad van bestuur;
- tenminste sinds 6 ononderbroken maanden tewerkgesteld zijn bij de werkgever;
- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt;
- niet in opzeggingsperiode zijn, noch in proefperiode.

Art. 13. De effectieve afgevaardigden wonen enkel de vergaderingen met de werkgever bij. De plaatsvervangende afgevaardigde heeft zitting ter vervanging van de effectieve afgevaardigde die de vergadering niet kan bijwonen. Hij oefent de opdrachten van de afgevaardigde enkel uit in geval van afwezigheid van de effectieve afgevaardigde.

Art. 11. Si le mandat d'un délégué syndical, effectif ou suppléant, n'a pas été rempli ou a pris fin pour quelque motif que ce soit, l'organisation syndicale concernée a le droit de pourvoir à sa désignation ou à son remplacement suivant les modalités prévues à l'article 9, § 3. Le nouveau délégué ou le remplaçant termine le mandat.

Art. 12. Afin de pouvoir exercer un mandat de délégué, il faut que les travailleurs remplissent les conditions suivantes au début de leur mandat :

- avoir au moins 18 ans ;
- être affilié à une organisation syndicale reconnue ;
- ne pas être chargé d'une fonction de direction ni être membre du conseil d'administration ;
- être occupé depuis au moins 6 mois non interrompus chez l'employeur ;
- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans ;
- ne pas être en période de préavis, ni en période d'essai.

Art. 13. Les délégués effectifs seuls assistent aux réunions avec l'employeur. Le délégué suppléant siège en remplacement du délégué effectif empêché de participer à la réunion. Il n'exerce les missions du délégué qu'en cas d'absence du délégué effectif.

Art. 14. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde :

- in geval van niet-vernieuwing;
- bij het verstrijken van de termijn;
- als de afgevaardigde niet meer deel uitmaakt van het personeel;
- in geval van ontslag schriftelijk medegedeeld aan de werkgever;
- in geval van ontslag door de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- als de afgevaardigde geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgesteld;
- zodra de betrokkene belast wordt met een leidinggevende functie of lid wordt van de raad van bestuur;
- in geval van overlijden.

Art. 15. De duur van het mandaat van vakbondsafgevaardigde bedraagt 4 jaar en kan worden vernieuwd.

Onverminderd de toepassing van artikel 10, § 2, deelt de werkgever per aangetekende brief de vervaldatum van de mandaten mede, ten vroegste 3 maanden en ten laatste 2 maanden voor het einde van het mandaat, aan de vakorganisaties die een vakbondsafgevaardigde hebben aangesteld alsook de vakorganisatie die tot dan niet vertegenwoordigd is, maar die per aangetekende brief aan de werkgever, met kopie aan de andere organisaties, laten weten heeft dat zij vragende partij was om deel te nemen aan de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing van de mandaten.

Art. 14. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- en cas de non-renouvellement ;
- à l'expiration de son terme ;
- si le délégué ne fait plus partie du personnel ;
- en cas de démission communiquée par écrit à l'employeur ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale qui l'a présenté ;
- si le délégué n'est plus membre de l'organisation de travailleurs ayant proposé la candidature ;
- dès que l'intéressé est chargé d'une fonction de direction ou devient membre du conseil d'administration ;
- en cas de décès.

Art. 15. La durée du mandat de délégué syndical est de 4 ans et il est renouvelable.

Sans préjudice de l'application de l'article 10, § 2, l'employeur informe par lettre recommandée de l'échéance des mandats, au plus tôt 3 mois et au plus tard 2 mois avant la fin du mandat, les organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical ainsi que l'organisation syndicale qui n'est jusque là pas représentée, mais qui a fait savoir, par lettre recommandée à l'employeur, avec copie aux autres organisations, qu'elle était demandeuse de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement des mandats.

In dit geval, als de vakorganisaties geen nieuwe aanstellingen doen overeenkomstig de procedure bepaald in de artikelen 8 en 9 vóór de vervaldatum van de mandaten, lopen de mandaten ten einde op de vervaldatum.

Als de werkgever deze mededeling niet doet binnen de vastgestelde termijn en als geen enkele niet vertegenwoordigde vakorganisatie de aanvraag heeft gedaan om deel uit te maken van de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing, worden de mandaten stilzwijgend verlengd.

Een organisatie die tenminste 1 mandaat opvraagt bij de vernieuwing van mandaten moet dit per aangetekende brief laten weten, ten vroegste 3 maanden en ten laatste een maand vóór het einde van de huidige mandaten, aan de werkgever en aan de vakorganisaties die reeds mandaten uitoefenen.

Op verzoek van een vakorganisatie die niet vertegenwoordigd is in de afvaardiging is de werkgever verplicht de datum van de vernieuwing van de mandaten mede te delen en de organisatie(s) die de mandaten bezit(ten).

Als de werkgever niet antwoordt kan de vakorganisatie een beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Desgevallend is de procedure vastgesteld in de artikelen 8 en 9 eveneens van toepassing.

Art. 16. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging betreft:

- de vertegenwoordiging van het personeel;
- de arbeidsbetrekkingen;

Dans ce cas, si les organisations syndicales ne procèdent pas à de nouvelles désignations conformément à la procédure prévue aux articles 8 et 9 avant l'échéance des mandats, les mandats prennent fin à l'échéance.

Si l'employeur ne procède pas à cette communication dans le délai prévu et si aucune organisation syndicale non représentée n'a fait la demande de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement, les mandats sont reconduits tacitement.

Une organisation qui réclame au moins 1 mandat lors du renouvellement des mandats doit le faire savoir par lettre recommandée, au plus tôt 3 mois et au plus tard un mois avant la fin des mandats actuels, à l'employeur et aux organisations syndicales exerçant déjà des mandats.

À la demande d'une organisation syndicale qui n'est pas représentée dans la délégation, l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats et la ou les organisation(s) qui détiennent des mandats.

En cas d'absence de réponse de l'employeur, l'organisation syndicale peut saisir le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Le cas échéant, la procédure prévue aux articles 8 et 9 est également d'application.

Art. 16. La compétence de la délégation syndicale concerne :

- la représentation du personnel ;
- les relations de travail;

- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de onderneming;
- de naleving van de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele overeenkomsten;
- de naleving van de algemene principes bepaald in de artikelen 3 tot 6 van deze overeenkomst;
- de ontvangst, in de verenigingen met minder dan 50 werknemers, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9ter van 27 februari 2008, van de economische en financiële informatie van de jaarrekeningen.

Art. 17. De vakbondsafvaardiging heeft het recht om gehoord te worden door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger, uiterlijk binnen 8 dagen na de aanvraag, bij elk collectief geschil of conflict in de onderneming; zij heeft hetzelfde recht in geval van dreiging van dergelijke geschillen of conflicten.

De onderhandelingspartner van de vakbondsafvaardiging is de persoon belast met de directie of het dagelijks bestuur, behalve als de raad van bestuur een andere formele beslissing neemt die wordt medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging.

Art. 18. Elke individuele klacht wordt langs de gebruikelijke hiërarchische weg ingediend door de betrokken werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht om te worden gehoord, uiterlijk binnen 8 dagen na de aanvraag, bij elk individueel geschil of conflict dat niet langs deze weg kon worden opgelost.

- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise ;
- l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels ;
- le respect des principes généraux précisés aux articles 3 à 6 de la présente convention ;
- la réception, dans les associations de moins de 50 travailleurs, conformément à la convention collective de travail n° 9ter du 27 février 2008, de l'information en matière économique et financière provenant des comptes annuels.

Art. 17. La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant, au plus tard endéans les 8 jours de sa demande, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

L'interlocuteur de la délégation syndicale est la personne chargée de la direction ou de la gestion journalière, sauf autre décision formelle du conseil d'administration, communiquée à la délégation syndicale.

Art. 18. Chaque plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé qui est assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être entendue, au plus tard endéans les 8 jours de sa demande, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 19. § 1. Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden, kan de vakbondsafvaardiging zich tijdens de overlegvergaderingen laten bijstaan door de vertegenwoordigers van haar vakorganisaties; zij verwittigt de werkgever vooraf.

In dezelfde omstandigheden kan de werkgever zich tijdens overlegvergaderingen laten bijstaan door de vertegenwoordigers van zijn werkgeversorganisatie; hij verwittigt vooraf de vakbondsafvaardiging.

§ 2. Als geen enkele oplossing kan worden gevonden kan de directie of de vakbondsafvaardiging een beroep doen op de verzoeningsprocedure vastgesteld in het huishoudelijk reglement van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest.

§ 3. Een stakingsaanzegging of arbeidsonderbreking van meer dan 2 uur kan enkel worden ingediend per aangetekende brief aan de werkgever en nadat de verschillende overleg- en verzoeningsprocedures omschreven in dit artikel werden toegepast. De opzeggingstermijn van 14 dagen neemt aanvang de dag van de betekening per aangetekende brief, de poststempel geldt als bewijs.

Een stakingsaanzegging die al meer dan 4 maanden is geschorst is nietig.

Van elke indiening van stakingsaanzegging door de vakorganisaties in een onderneming moet een kopie worden bezorgd aan de voorzitter van het paritair subcomité en tegelijkertijd aan de betrokken werkgever.

Art. 19. § 1er. Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent pas à un accord, la délégation syndicale peut se faire assister, au cours des réunions de concertation, par les représentants de ses organisations syndicales ; elle avertit préalablement l'employeur.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut se faire assister, au cours de réunions de concertation, par les représentants de son organisation patronale ; il avertit préalablement la délégation syndicale.

§ 2. Si aucune solution ne peut être trouvée, la direction ou la délégation syndicale peut avoir recours à la procédure de conciliation, prévue par le règlement d'ordre intérieur de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.

§ 3. Un préavis de grève, ou d'arrêt de travail dépassant 2 heures, ne peut être déposé que par lettre recommandée à l'employeur et après que les différentes procédures de concertation et de conciliation décrites dans cet article aient été épuisées. Le préavis de 14 jours prend cours le jour de la notification par lettre recommandée, le cachet de la poste faisant foi.

Un préavis de grève suspendu depuis plus de 4 mois est caduc.

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



Art. 20. De schriftelijke akkoorden gesloten tussen de vakbondsafvaardiging en de directie worden aan het personeel bekendgemaakt door de directie van de instelling, door aanplakbiljetten in de lokalen van de instelling, behalve wanneer het om individuele gevallen gaat.

Art. 21. De afgevaardigde is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid wat de personeelsproblematiek betreft en overweegt en behandelt de bestaande problemen met de nodige objectiviteit.

Art. 22. De uren die door de afgevaardigden worden besteed aan de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging met de werkgever worden beschouwd als normale werkuren voor het personeel, zowel voor de berekening van de arbeidstijd als voor de betaling van het loon. Hierbij komt een krediet van 2 uur per maand voor de voorbereiding van deze vergaderingen volgens dezelfde voorwaarden.

De afgevaardigde overlegt met zijn hiërarchische overste vóór zijn deelname aan deze vakbondsactiviteit; hij brengt hem op de hoogte van de tijd die eraan zal worden besteed. Behalve in geval van overmacht gebeurt dit overleg uiterlijk 7 kalenderdagen vóór de activiteit, teneinde een goede arbeidsorganisatie te waarborgen.

De hiërarchische overste mag niet willekeurig weigeren; hij motiveert zijn eventuele weigering op basis van de elementen die belangrijke ontregelingen in de arbeidsorganisatie kunnen veroorzaken; hij verwittigt de afgevaardigde en stelt alternatieven voor.

Art. 20. Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Art. 21. Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec l'objectivité nécessaire.

Art. 22. Les heures consacrées par les délégués aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur sont considérées comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi bien pour le calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire. À cela s'ajoute un crédit de 2 heures par mois pour la préparation de ces réunions suivant les mêmes conditions.

Le délégué se concerta avec son supérieur hiérarchique avant sa participation à cette activité syndicale ; il l'informe du temps qui y sera consacré. Sauf cas de force majeure, cette concertation s'opère au plus tard 7 jours calendrier avant l'activité, afin de garantir une bonne organisation du travail.

Le supérieur hiérarchique ne peut refuser arbitrairement ; il motive son éventuel refus sur la base des éléments susceptibles de provoquer des perturbations importantes dans l'organisation du travail; il prévient le délégué et propose des alternatives.

Art. 23. § 1. De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 7 dagen per jaar en per effectief of plaatsvervangend afgevaardigde aangesteld voor de deelname aan sectorale of intersectorale vakbondactiviteiten.

In afwijking van alinea 1 wordt in de verenigingen met minder dan 20 werknemers berekend zoals bepaald in artikel 8, § 3, op het ogenblik van de oprichting van de vakbondsafvaardiging of bij de vernieuwing van de mandaten, het aantal dagen waarover de vakbondsafvaardiging beschikt voor de deelname aan sectorale of intersectorale activiteiten op 5 dagen per jaar en per aangestelde afgevaardigde gebracht.

Met het oog op een opdracht of een prestatie buiten de vereniging verstrekt de afgevaardigde aan de werkgever de vrijbrief ondertekend door zijn vakorganisatie, binnen een termijn die de goede arbeidsorganisatie mogelijk maakt en minimaal 7 dagen tevoren. Behalve in geval van overmacht brengt hij zijn hiërarchische overste op de hoogte van de tijd die eraan zal worden besteed binnen dezelfde termijn.

De hiërarchische overste mag niet willekeurig weigeren; hij motiveert zijn eventuele weigering op basis van de elementen die belangrijke ontregelingen in de arbeidsorganisatie kunnen veroorzaken; hij verwittigt de afgevaardigde en zijn vakorganisatie.

In geval van overmacht laat de werkgever aan de betrokken vakorganisatie weten dat het onmogelijk is om de afgevaardigde vrij te maken.

§ 2. Elke aangestelde afgevaardigde beschikt eveneens over 8 dagen op vier jaar voor vakbondsopleiding.

Art. 23. § 1er. La délégation syndicale dispose en plus de 7 jours par an et par délégué effectif ou suppléant désigné pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles.

En dérogation à l'alinéa 1er, dans les associations comptant moins de 20 travailleurs calculé comme prévu à l'article 8, § 3, au moment de la mise en place de la délégation syndicale ou lors du renouvellement des mandats, le nombre de jours dont dispose la délégation syndicale pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles est ramené à 5 jours par an et par délégué désigné.

En vue d'une mission ou d'une prestation à l'extérieur de l'association, le délégué fournit à l'employeur la lettre de libération signée par son organisation syndicale, dans un délai permettant la bonne organisation du travail et au minimum 7 jours avant. Sauf cas de force majeure, il informe son supérieur hiérarchique du temps qui y sera consacré dans le même délai.

Le supérieur hiérarchique ne peut refuser arbitrairement ; il motive son éventuel refus sur la base des éléments susceptibles de provoquer des perturbations importantes dans l'organisation du travail; il prévient le délégué et son organisation syndicale.

En cas de force majeure, l'employeur fera savoir à l'organisation syndicale concernée son impossibilité de libérer le délégué.

§ 2. Chaque délégué désigné dispose également de 8 jours sur quatre ans pour la formation syndicale.

De vakorganisatie die het initiatief neemt om een opleiding te organiseren richt, tenminste een maand tevoren, een schriftelijk verzoekschrift aan de betrokken werkgever, met het oog op het verkrijgen van het nodige verlof opdat de afgevaardigde(n) eraan kan/kunnen deelnemen.

Dit verzoekschrift moet de naam van de betrokken afgevaardigde(n) bevatten, de doelstelling, de datum en de duur van hun afwezigheid.

Behalve in geval van overmacht brengt de afgevaardigde zijn hiërarchische overste, vóór zijn deelname aan deze vakbondsactiviteit op de hoogte van de tijd die eraan zal worden besteed.

De hiërarchische overste mag niet willekeurig weigeren; hij motiveert zijn eventuele weigering op basis van de elementen die belangrijke ontregelingen in de arbeidsorganisatie kunnen veroorzaken; hij verwittigt de afgevaardigde en zijn vakorganisatie.

In geval van overmacht laat de werkgever aan de betrokken vakorganisatie weten dat het onmogelijk is om de afgevaardigde vrij te maken.

Art. 24. Zonder af te wijken van de globale tijd die aan de vakbondsafvaardiging wordt toegekend door artikel 23, § 1 van deze overeenkomst op basis van het aantal ingenomen mandaten, mag een afgevaardigde de tijd vastgesteld in artikel 23, § 1 cumuleren met de tijd die hem werd toegekend op basis van zijn mandaat voor de uitoefening van de vakbondstaken. Deze cumulatie is beperkt tot tweemaal het tijdsvolume van zijn mandaat.

L'organisation syndicale promotrice d'une formation adresse, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) puisse(nt) y participer.

Cette requête doit comporter le nom du (des) délégué(s) concerné(s), l'objet, la date et la durée de leur absence.

Sauf cas de force majeure, le délégué informe son supérieur hiérarchique, avant sa participation à cette activité syndicale, du temps qui y sera consacré.

Le supérieur hiérarchique ne peut refuser arbitrairement ; il motive son éventuel refus sur la base des éléments susceptibles de provoquer des perturbations importantes dans l'organisation du travail; il prévient le délégué et son organisation syndicale.

En cas de force majeure, l'employeur fera savoir à l'organisation syndicale concernée son impossibilité de libérer le délégué.

Art. 24. Sans déroger au temps global qui est accordé à la délégation syndicale par l'article 23, § 1er de la présente convention sur la base du nombre de mandats occupés, un délégué peut cumuler le temps prévu à l'article 23, § 1er, avec le temps qui lui a été accordé sur la base de son mandat pour l'exercice des tâches syndicales. Ce cumul est limité à deux fois le volume du temps de son mandat.

Over de modaliteiten inzake verdeling van het volume van het aantal dagen kan worden onderhandeld in de onderneming.

Les modalités de répartition du volume du nombre de jours peuvent être négociées dans l'entreprise.

Art. 25. De vakbondsafvaardiging mag, na de werkgever hiervan te hebben op de hoogte gebracht, mondeling of schriftelijk alle mededelingen die nuttig zijn voor het personeel waarbij zij erop toeziet dat zij de arbeidsorganisatie zo weinig mogelijk verstoort. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Art. 25. La délégation syndicale peut, après en avoir informé l'employeur, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel en veillant à perturber le moins possible l'organisation du travail. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Met het akkoord van de werkgever kunnen informatievergaderingen worden georganiseerd door de vakbondsafvaardiging op de arbeidsplaats en tijdens de werkuren. De werkgever kan dit akkoord niet willekeurig weigeren.

Avec l'accord de l'employeur, des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur le lieu de travail et durant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

Art. 26. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag noch nadelen noch bijzondere voordelen te weegbrengen voor diegene die het uitoefent.

Art. 26. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

Art. 27. § 1. De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die inherent zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

Art. 27. § 1er. Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

§ 2. De werkgever die van plan is om een vakbondsafgevaardigde te ontslaan om gelijk welke reden, behalve om dringende reden, brengt de vakbondsafvaardiging hiervan vooraf op de hoogte alsook de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze mededeling gebeurt per aangetekende brief die uitwerking heeft de 3de dag die volgt op de datum van verzending.

§ 2. L'employeur qui projette 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 syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3ème jour qui suit la date de son expédition.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om haar weigering te betekenen om de geldigheid van het beoogde ontslag te erkennen. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief. De periode van 7 dagen vangt aan de dag waarop de brief die verzonden werd door de werkgever uitwerking heeft. De betrokken vakorganisatie en de werkgever hebben de verplichting om alles in het werk te stellen om het geschil op het niveau van de onderneming op te lossen.

Als er geen reactie komt van de vakorganisatie moet dit worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het beoogde ontslag.

§ 3. Als de vakorganisatie de geldigheid van het beoogde ontslag weigert te erkennen, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid om het geval ter beoordeling voor te leggen aan het verzoeningsbureau. De ontslagmaatregel mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Als het verzoeningsbureau niet tot een éénparig besluit is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die werden aangevoerd door de werkgever om het ontslag te rechtvaardigen, voorgelegd aan de arbeidsrechtbank.

Art. 28. In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moeten de vakbondsafvaardiging en de vakorganisatie die hem heeft aangesteld onmiddellijk op de hoogte worden gebracht per aangetekende brief.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de 7 jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'organisation syndicale concernée et l'employeur ont l'obligation de tout mettre en œuvre pour résoudre la contestation au niveau de l'entreprise.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

§ 3. Si l'organisation syndicale 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. 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.

Art. 28. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a désigné doivent en être informées immédiatement par lettre recommandée.

Art. 29. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen:

- als hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procedure na te leven die vastgesteld is in de artikelen 27 en 28 hierboven;
- als, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, ten aanzien van de bepalingen van artikel 27, § 1, niet erkend wordt door het verzoeningsbureau van het paritair subcomité of door de arbeidsrechtbank;
- als de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank heeft het ontslag ongegrond verklaard;
- als de arbeidsovereenkomst ten einde is gelopen wegens een ernstige tekortkoming van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van 1 jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende de ontslagvergoedingen, bepaald door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding geniet waarin voorzien is door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 30. De partijen bevelen de instellingen van minder dan 13 werknemers, berekend volgens de wijze bedoeld in artikel 8, § 3, aan om vakbondsoverleg te organiseren op vrijwillige basis. Hiertoe kunnen aangepaste vormen en modaliteiten worden gezocht.

Art. 29. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 27 et 28 ci-dessus ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 27, § 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de travail 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'1 an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciement, prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue dans la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

Art. 30. Les parties recommandent aux institutions de moins de 13 travailleurs, calculé suivant le mode visé à l'article 8, § 3, d'organiser la concertation syndicale sur base volontaire. Pour ce faire, des formes et des modalités adaptées peuvent être cherchées.

Art. 31. De vakbondsafvaardigingen die reeds gevormd zijn op basis van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1999 worden als dusdanig behouden tot de volgende vernieuwing van de mandaten, maar de voorwaarden van deze overeenkomst zijn van toepassing, vanaf de ondertekening van deze overeenkomst voor de nieuwe vakbondsafvaardigingen, en dit onverminderd de ondernemingsovereenkomsten die gunstigere bepalingen omvatten.

Ingeval in een vereniging die deelneemt aan een inter-centra vakbondsafvaardiging, een vakbondsafvaardiging eigen aan de onderneming wordt ingevoerd krachtens deze overeenkomst, worden de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.

Art. 32. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juni 2022.

Ze wordt gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door alle partijen met een opzeggingsperiode van zes maanden per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest

Vanaf zijn inwerkingtreding vervangt ze de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 97001 van 4 december 2009.

De verduidelijkingen in de bijlagen doen geen afbreuk aan de procedures die zijn ingeleid vóór de ondertekening en de datum van inwerkingtreding.

Art. 33. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Art. 31. Les délégations syndicales qui sont déjà constituées sur la base de la convention collective de travail sectorielle du 31 mars 1999 sont maintenues telles quelles jusqu'au prochain renouvellement des mandats, mais les conditions de la présente convention sont d'application, à partir de la signature de la présente convention pour les nouvelles délégations syndicales, et cela, sans préjudice des conventions d'entreprises comprenant des dispositions plus favorables.

Au cas où, dans une association participant à une délégation syndicale inter-centres, une délégation syndicale propre à l'entreprise est mise en place en vertu de la présente convention, les dispositions de la présente convention deviennent d'application.

Art. 32. La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant une période de préavis de six mois par lettre recommandée adressée à la présidence de Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.

Elle remplace à dater de son entrée en vigueur la convention collective de travail n° 97001 du 4 décembre 2009.

Les précisions apportées par les annexes n'interfèrent pas avec les procédures entamées avant sa signature et sa date d'entrée en vigueur.

Art 33. 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 cette 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.

**Annexe 1 à la convention collective de travail du 2 mai 2022 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, fixant le statut de la délégation syndicale**

**Commentaire de l'annexe à la convention collective de travail de travail du 4 décembre 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, fixant le statut de la délégation syndicale**

La présente annexe consiste en un modèle de courrier dont l'utilisation est recommandée afin de demander formellement l'installation d'une délégation syndicale dans l'entreprise conformément à l'article 8, §2 de la convention collective de travail de travail du 4 décembre 2009.

Pour demander formellement l'installation d'une délégation syndicale,

- un courrier doit être envoyé
  - par l'organisation syndicale représentative qui fait la demande d'installation
  - par lettre recommandée
    - simultanément à l'employeur
    - et aux autres organisations syndicales représentatives
  - pour leur signifier que les conditions requises à l'article 8, §2, alinéa 1er sont remplies,
  - qu'elle a l'intention d'installer une délégation syndicale et
    - de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux
    - et son estimation du nombre total de mandats à pourvoir.

Cette communication se fait sur la base du document en annexe de la présente CCT ou selon un dispositif équivalent.

L'envoi de ce courrier fait courir les différents délais mentionnés dans la convention collective de travail :

- délai d'affichage ;
- délai de réaction des autres organisations syndicales ;
- délais d'installation de la délégation syndicale ;
- délai de vérification de la condition des 50% des travailleurs demandent une délégation syndicale.

À défaut d'envoi dans le respect des conditions prévues à l'article 8, §2, la demande d'installation de la délégation syndicale ne pourra pas être considérée comme valablement reçue par l'entreprise.



**À compléter par l'organisation syndicale représentative demandant l'installation d'une délégation syndicale****ENVOI PAR COURRIER RECOMMANDÉ**

Destinataire  
 Adresse  
 Code postal et ville

Lieu, le XX mois XXXX

- Nos références :
- Concerne : Demande d'installation d'une délégation syndicale
- Copies envoyées par voie recommandée aux autres organisations syndicales représentatives
- Annexes :

Madame,  
 Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article 8, §2 de la convention collective de travail du 4 décembre 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (SCP 329.02), fixant le statut de la délégation syndicale, nous vous faisons part de notre demande d'installation d'une délégation syndicale et de désignation de délégués au sein de votre institution.

Sur base des informations à notre disposition, les conditions pour l'installation d'une délégation syndicale sont remplies :

- Au moins 13 travailleurs sont occupés dans votre entreprise,
- 50% des travailleurs demandent l'installation d'une délégation syndicale.

Nous avons donc l'intention de désigner des délégués syndicaux. Conformément à l'article de 10 de la convention collective de travail du 4 décembre 2009, la délégation se composerait comme suit :

- X délégués effectifs,
- X délégués suppléants.

Nous vous demandons d'afficher, dans les 7 jours de la réception de la demande d'installation d'une délégation syndicale, une copie de celle-ci de manière visible dans un lieu accessible au personnel afin que celui-ci soit informé de la demande d'installation.

Une copie de la demande d'installation est envoyée simultanément par courrier recommandé aux autres organisations syndicales représentatives, à savoir .....

Ces organisations syndicales bénéficient d'un délai de 14 jours à partir de l'envoi de ce courrier pour vous informer, par lettre recommandée, ainsi que les autres organisations syndicales qu'elles prétendent aussi à un ou des mandats dans la future délégation.

Pour votre information :

- À défaut de réaction de votre part au présent courrier, la délégation syndicale sera installée automatiquement 30 jours après l'envoi de la demande formulée par courrier recommandé.

- En cas d'accord écrit de votre part, la délégation syndicale sera installée le jour où vous avez marqué votre accord par écrit. Toutefois, si vous avez marqué cet accord avant le 15ème jour qui suit la demande d'installation, elle ne sera effective que le 15ème jour suivant cette demande.
- Si vous souhaitez vérifier la réalité de la seconde condition (50% des travailleurs demandent une délégation syndicale), vous devez adresser, dans les 30 jours de l'envoi de la demande d'installation de la délégation syndicale, un courrier recommandé aux organisations syndicales à l'origine de la demande pour leur signaler votre souhait de vérifier la seconde condition et simultanément vous devez communiquer par écrit (simple lettre ou courriel) aux organisations syndicales demanderesse les noms et adresses de tous les travailleurs de votre entreprise. Vous devez également communiquer au président de la sous-Commission paritaire 329.02, dans le même délai de 30 jours à partir de l'envoi de la demande d'installation, la liste des travailleurs occupés dans votre entreprise. Sur base de cette liste, il pourra opérer la vérification. Si le délai de 30 jours n'est pas respecté, la deuxième condition sera considérée comme remplie et aucune vérification ne sera plus possible.

Nous vous remercions de l'attention que vous accorderez à la présente et, dans l'attente de votre réponse à notre demande, nous vous prions d'agréer nos salutations distinguées.

Signature,

Prénom, nom,

Fonction

Organisation syndicale représentative

Annexe 2 : Schémas chronologiques de l'article 8.

**Demande de communication par écrit des effectifs en matière d'emploi :**

Lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives en font la demande, chaque employeur doit communiquer par écrit ses effectifs en matière d'emplois, et, ce, même si aucune demande d'installation de délégation syndicale n'a été introduite.



**S'il n'y a pas de délégation syndicale :**

**Une fois par année civile**, chaque organisation syndicale peut demander une communication du nombre d'effectifs, s'il s'agit de vérifier la première condition prévue au paragraphe 2.

L'employeur doit ainsi, sur simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative, communiquer par écrit ses effectifs en matière d'emploi.

**S'il y a une délégation syndicale :**

**Durant l'année qui précède le renouvellement du mandat de la délégation**, chaque organisation syndicale peut demander une communication du nombre d'effectifs, s'il s'agit d'estimer le nombre de mandats au moment du renouvellement de ceux-ci.

L'employeur doit ainsi, sur simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative, communiquer par écrit ses effectifs en matière d'emploi.

**Demande d'installation d'une délégation syndicale :** schéma des différents délais décrits dans l'article 8 de la Convention.

<p>1. Au moins, une organisation syndicale adresse une lettre recommandée à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives pour leur signifier que les conditions requises à l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 2 sont remplies, qu'elle a l'intention d'installer une délégation syndicale et de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux et son estimation du nombre de mandats à pourvoir.</p>	<p>2. <b><u>Dans un délai de 7 jours calendrier qui suivent la réception de la lettre recommandée demandant l'installation de la délégation syndicale,</u></b> l'employeur affiche une copie de celle-ci de manière visible dans un lieu accessible au personnel.</p>	<p>3. <b><u>Dans un délai de 14 jours calendrier à dater de l'envoi de la lettre recommandée,</u></b> les organisations syndicales qui n'ont pas été à l'origine de la demande d'installation de la délégation peuvent, par lettre recommandée, faire valoir leur droit à au moins un mandat.</p> <p>Pour prétendre à au moins un mandat, cette ou ces organisations syndicales en feront la demande, par lettre recommandée, auprès de l'employeur, ainsi qu'auprès des autres organisations syndicales.</p>	<p>4. <b><u>Dans un délai de 30 jours calendrier à dater de l'envoi de la lettre recommandée,</u></b> l'employeur peut demander, par lettre recommandée, à la présidence de la sous-commission et aux organisations syndicales demanderesse, à vérifier la seconde condition prévue au paragraphe 2.</p> <p>Simultanément, l'employeur devra communiquer par écrit les noms et les adresses de tous les travailleurs de l'entreprise, occupés à la date de la demande d'installation aux organisations syndicales demanderesse.</p> <p>L'employeur communique à la présidence de la sous-commission paritaire la liste des travailleurs occupés dans son entreprise.</p> <p><b><u>Passé ce délai de 30 jours,</u></b> si l'employeur n'a pas demandé cette vérification, la seconde condition prévue au paragraphe 2 est considérée comme remplie.</p>	<p>5. <b><u>Dans les 90 jours suivant la demande de l'employeur,</u></b> pour preuve du respect de la seconde condition au paragraphe 2, les organisations syndicales doivent remettre les documents datés avec les signatures des travailleurs attestant de leur demande d'installer une délégation syndicale à la présidence de la sous-commission paritaire.</p> <p><b><u>Passé ce délai de 90 jours,</u></b> si les organisations syndicales n'ont pas rempli cette obligation, la condition ne sera pas considérée comme remplie.</p> <p>La présidence de la sous-commission paritaire informe l'employeur et les organisations syndicales demanderesse du résultat de la consultation.</p>
---	---	---	--	--

**Bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2022, gesloten in het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging**

**Toelichting betreffende de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest, tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging**

Deze bijlage bestaat uit een modelbrief waarvan het gebruik aanbevolen wordt om formeel de oprichting van een vakbondsafvaardiging in de onderneming te vragen overeenkomstig artikel 8, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2009.

Om formeel de oprichting van een vakbondsafvaardiging te vragen

- moet een brief worden verzonden
  - door de representatieve vakorganisatie die de aanvraag voor oprichting doet
  - per aangetekend schrijven
    - tegelijk aan de werkgever;
    - en aan de andere representatieve vakorganisaties
  - om hen te betekenen dat de voorwaarden vereist in artikel 8,§2, 1ste lid zijn voldaan,
  - dat zij de intentie heeft om een vakbondsafvaardiging op te richten en
    - om één of meerdere vakbondsafgevaardigden aan te stellen
    - en haar schatting van het totale aantal te voorziene mandaten.

Deze mededeling gebeurt op basis van het document als bijlage bij deze cao of volgens een gelijkwaardig bepalend gedeelte.

Vanaf de verzending van deze brief lopen de verschillende termijnen vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst:

- aanplakkingstermijn;
- reactietermijn van de andere vakorganisaties;
- oprichtingstermijn van de vakbondsafvaardiging;
- verificatietermijn van de voorwaarde van 50% van de werknemers die een vakbondsafvaardiging vragen.

Bij gebreke van verzending met naleving van de voorwaarden waarin voorzien is in artikel 8, §2, kan de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging niet als geldig ontvangen door de onderneming worden beschouwd.

**In te vullen door de representatieve vakorganisatie die de oprichting van een vakbondsafvaardiging vraagt**

**VERZENDING PER AANGETEKENDE BRIEF**

Geadresseerde  
Adres  
Postcode + Stad

Plaats, XX maand XXXX

- Ons kenmerk:
- Betreft: Aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging
- Kopies aangetekend verzonden aan de andere representatieve vakorganisaties
- Bijlagen:

Mevrouw, Mijnheer,

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 8, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de socioculturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest (PSC 329.02), tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging, brengen wij u op de hoogte van onze aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging en aanstelling van afgevaardigden binnen uw instelling.

Op basis van de informatie waarover wij beschikken is aan de voorwaarden voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging voldaan:

- Ten minste 13 werknemers zijn tewerkgesteld in uw onderneming,
- 50% van de werknemers vragen de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

Wij hebben dus de intentie om vakbondsafgevaardigden aan te stellen. Overeenkomstig artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2009 zou de afvaardiging als volgt zijn samengesteld:

- X gewone afgevaardigden,
- X plaatsvervangende afgevaardigden.

Wij vragen u om, binnen 7 dagen na de ontvangst van de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafgevaardigde een kopie ervan zichtbaar aan te plakken op een plaats die toegankelijk is voor het personeel zodat zij op de hoogte worden gebracht van de aanvraag tot oprichting. Een kopie van de aanvraag tot oprichting wordt tegelijk aangetekend verzonden naar de andere representatieve vakorganisaties, namelijk .....

Deze vakorganisaties beschikken over een termijn van 14 dagen vanaf de verzending van deze brief om u aangetekend te informeren, alsook de andere vakorganisaties dat zij ook aanspraak maken op één of verscheidene mandaten in de toekomstige afvaardiging.

Ter informatie:

- Bij gebreke van een reactie van uwentwege op deze brief zal de vakbondsafvaardiging automatisch 30 dagen na de verzending van de aanvraag geformuleerd per aangetekende brief worden opgericht.
- In geval van schriftelijk akkoord van uwentwege zal de vakbondsafvaardiging worden opgericht op de dag waarop u uw akkoord schriftelijk heeft bekendgemaakt. Als u dit akkoord echter vóór de 15de dag na de aanvraag tot oprichting heeft bekendgemaakt, zal deze pas effectief zijn op de 15de dag na deze aanvraag.
- Als u de realiteit van de tweede voorwaarde wenst te verifiëren (50% van de werknemers vragen een vakbondsafvaardiging), moet u binnen 30 dagen na de verzending van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging een aangetekende brief verzenden naar de vakorganisaties die aan de oorsprong van de aanvraag liggen om hen uw wens bekend te maken om de tweede voorwaarde te verifiëren en tegelijk moet u schriftelijk (eenvoudige brief of mail) aan de vragende vakorganisaties de namen en adressen van alle werknemers van uw onderneming mededelen. U moet eveneens aan de voorzitter van het paritair subcomité 329.02, binnen dezelfde termijn van 30 dagen vanaf de verzending van de aanvraag tot oprichting, de lijst mededelen van de werknemers die tewerkgesteld zijn in uw onderneming. Op basis van deze lijst zal hij de verificatie kunnen uitvoeren. Als de termijn van 30 dagen niet wordt nageleefd zal de tweede voorwaarde als vervuld worden beschouwd en zal geen enkele verificatie meer mogelijk zijn.

Wij danken u voor de aandacht die u hieraan zal besteden en, in afwachting van uw antwoord op onze vraag, groeten wij u met de meeste hoogachting,

Handtekening,

Voornaam, naam,

Functie

Representatieve vakorganisatie

**Aanvraag tot schriftelijke mededeling van het aantal personeelsleden:**

Wanneer één of meerdere representatieve vakorganisaties hiervoor een aanvraag doen, moet elke werkgever schriftelijk zijn aantal personeelsleden mededelen en dit zelfs als geen enkele aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging werd ingediend.



**Als er geen vakbondsafvaardiging is:**

**Een keer per kalenderjaar** mag elke vakorganisatie een mededeling vragen van het aantal personeelsleden, dit is om de eerste voorwaarde bepaald in paragraaf 2 te verifiëren.

De werkgever moet aldus, op eenvoudig schriftelijk verzoek van een representatieve vakorganisatie, zijn aantal personeelsleden schriftelijk mededelen.

**Als er een vakbondsafvaardiging is:**

**Gedurende het jaar dat voorafgaat aan de vernieuwing van het mandaat van de afvaardiging**, mag elke vakorganisatie een mededeling vragen van het aantal personeelsleden, dit is om het aantal mandaten in te schatten op het ogenblik van de vernieuwing ervan.

De werkgever moet aldus, op eenvoudig schriftelijk verzoek van een representatieve vakorganisatie, zijn aantal personeelsleden schriftelijk mededelen.



**Aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging:** schema van de verschillende termijnen beschreven in artikel 8 van de overeenkomst.

<p>1. Ten minste één vakorganisatie richt een aangetekende brief aan de werkgever en aan de andere representatieve vakorganisaties om hen te betekenen dat de voorwaarden vereist in het 1ste lid van paragraaf 2 voldaan zijn, dat zij de intentie heeft om een vakbondsafvaardiging op te richten en één of meerdere vakbondsafvaardigden aan te stellen en haar schatting van het aantal te voorzien mandaten.</p>	<p>2. <b><u>Binnen een termijn van 7 kalenderdagen na de ontvangst van de aangetekende brief waarin de oprichting van de vakbondsafvaardiging wordt gevraagd,</u></b> plakt de werkgever zichtbaar een kopie ervan aan op een plaats die toegankelijk is voor het personeel.</p>	<p>3. <b><u>Binnen een termijn van 7 kalenderdagen na de ontvangst van de aangetekende brief waarin de oprichting van de vakbondsafvaardiging wordt gevraagd,</u></b> plakt de werkgever zichtbaar een kopie ervan aan op een plaats die toegankelijk is voor het personeel.</p>	<p>4. <b><u>Binnen een termijn van 30 kalenderdagen na de verzending van de aangetekende brief,</u></b> kan de werkgever, per aangetekende brief, aan de voorzitter van het subcomité en aan de vragende vakorganisaties vragen om de tweede voorwaarde bepaald in paragraaf 2 te verifiëren.</p> <p>Tegelijk moet de werkgever schriftelijk de namen en de adressen van alle werknemers van de onderneming die tewerkgesteld zijn op de datum van de aanvraag tot oprichting mededelen aan de vragende vakorganisaties.</p> <p>De werkgever deelt aan de voorzitter van het paritair subcomité de lijst mede van de werknemers die tewerkgesteld zijn in zijn onderneming.</p> <p><b><u>Als de werkgever deze verificatie niet gevraagd heeft wordt na deze termijn van 30 dagen</u></b> de tweede voorwaarde bepaald in paragraaf 2 als vervuld beschouwd,</p>	<p>5. <b><u>Binnen 90 dagen na de aanvraag van de werkgever, moeten de vakorganisaties</u></b> als bewijs van de naleving van de tweede voorwaarde in paragraaf 2, de gedaateerde documenten met de handtekeningen van de werknemers ter bevestiging van hun aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging indienen bij de voorzitter van het paritair subcomité.</p> <p>Als de vakorganisaties <b><u>na deze termijn van 90 dagen</u></b> deze verplichting niet hebben vervuld, zal de voorwaarde niet als vervuld worden beschouwd.</p> <p>De voorzitter van het paritair subcomité brengt de werkgever en de vragende vakorganisaties op de hoogte van het resultaat van het overleg.</p>
---	--	--	--	--

