

|   |  |
|---|--|
| <p>Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la communauté française et germanophone et de la région wallonne</p>  |  |
| <p><b>Convention collective de travail du 4-12-2009 fixant le statut de la délégation syndicale</b></p>   |  |
| <p><b>Article 1<sup>er</sup></b><br/>     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 socioculturel 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.</p>   |  |
| <p><b>Article 2</b><br/>     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° 5 bis du 30 juin 1977 et de la convention collective de travail n°5 ter 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.</p> |  |
| <p><b>Article 3</b><br/>     Les travailleurs reconnaissent l'autorité légitime des employeurs et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.<br/>     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.</p>   |  |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Article 4</b></p> <p>Les organisations d'employeurs recommandent à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.</p> <p>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.</p>   |  |
| <p><b>Article 5</b></p> <p>Les parties recommandent à leurs organisations affiliées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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.</li> </ul>  |  |
| <p><b>Article 6</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> |  |
| <p><b>Article 7</b></p> <p>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.</p>  |  |

## **Article 8**

**§1.** 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.

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% 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 4-12-2007 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.

L'employeur qui a reçu une demande d'installation d'une délégation syndicale affiche, dans les 7 jours calendrier qui suivent la réception, une copie de celle-ci de manière visible dans un lieu accessible au personnel.

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

La moyenne des travailleurs occupés dans l'entreprise se calcule :

- en divisant par 365 le total des jours civils (calendrier) compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée pour chaque travailleur dans le système DIMONA 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 (calendrier) pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit au registre général du personnel l'année civile qui précède la demande d'installation d'une délégation syndicale (obligation de l'AR n°5 du 23-10-1978 relatif à la tenue des documents sociaux) ou, en cas de non-application, de tout document en tenant lieu.

Pour les travailleurs à temps partiel, si l'horaire n'atteint pas les  $\frac{3}{4}$  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.

Pour déterminer les  $\frac{3}{4}$  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 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.

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.

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 demanderesses 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 le 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

|  |  |
|--|--|
| <p>éventuellement faire appel au président de la sous-commission paritaire.</p>  |  |
| <p><b>Article 9</b></p> <p><b>§1.</b> La délégation syndicale est instaurée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- ou bien, le jour de la réponse positive du président de la sous-commission paritaire constatant que la seconde condition est remplie sur 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;</li> <li>- ou, le jour de la réponse du président de la sous-commission paritaire sur la répartition des mandats entre les organisations syndicales.</li> </ul> <p><b>§2.</b> 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 1, débute le jour de l'envoi de ce recommandé.</p> <p><b>§3.</b> Après son instauration, la composition de la délégation syndicale est signifiée à l'employeur par lettre recommandée désignant le ou les délégués.</p> |  |
| <p><b>Article 10</b></p> <p><b>§ 1.</b> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 13 à 20 travailleurs : 2 effectifs;</li> <li>- de 21 à 30 travailleurs : 2 effectifs et 1 suppléant;</li> <li>- de 31 à 44 travailleurs : 2 effectifs et 2 suppléants;</li> <li>- de 45 à 74 travailleurs : 3 effectifs et 3 suppléants;</li> <li>- de 75 à 99 travailleurs : 4 effectifs et 4 suppléants;</li> <li>- 100 travailleurs et plus : 5 effectifs et</li> </ul>  |  |

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 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.

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 1 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 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 1 du présent

|  |  |
|--|--|
| <p>paragraphe.<br/>À défaut d'accord, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.</p>  |  |
| <p><b>Article 11</b><br/>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.</p>   |  |
| <p><b>Article 12</b><br/>Afin de pouvoir exercer un mandat de délégué, il faut que les travailleurs remplissent les conditions suivantes au début de leur mandat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir au moins 18 ans;</li> <li>- être affilié à une organisation syndicale reconnue;</li> <li>- ne pas être chargé d'une fonction de direction ni être membre du conseil d'administration;</li> <li>- être occupé depuis au moins 6 mois non interrompus chez l'employeur;</li> <li>- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans;</li> <li>- ne pas être en période de préavis, ni en période d'essai.</li> </ul> |  |
| <p><b>Article 13</b><br/>Les délégués effectifs seuls assistent aux réunions avec l'employeur.<br/>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.</p>   |  |
| <p><b>Article 14</b><br/>Le mandat du délégué syndical prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de non-renouvellement;</li> <li>- à l'expiration de son terme;</li> <li>- si le délégué ne fait plus partie du personnel;</li> <li>- en cas de démission communiquée par écrit à l'employeur;</li> <li>- en cas de révocation par l'organisation syndicale qui l'a présenté;</li> <li>- si le délégué n'est plus membre de l'organisation de travailleurs ayant proposé</li> </ul>  |  |

la candidature;  
- dès que l'intéressé est chargé d'une fonction de direction ou devient membre du conseil d'administration;  
- en cas de décès.

### **Article 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.

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 organisations 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-

|   |  |
|---|--|
| <p>commission paritaire.</p> <p>Le cas échéant, la procédure prévue aux articles 8 et 9 est également d'application.</p>  |  |
| <p><b>Article 16</b></p> <p>La compétence de la délégation syndicale concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la représentation du personnel;</li> <li>- les relations de travail;</li> <li>- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise;</li> <li>- l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels;</li> <li>- le respect des principes généraux précisés aux articles 3 à 6 de la présente convention;</li> <li>- la réception, dans les associations de moins de 50 travailleurs, conformément à la convention collective de travail n°9ter du 27-02-2008, de l'information en matière économique et financière provenant des comptes annuels.</li> </ul> |  |
| <p><b>Article 17</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>   |  |
| <p><b>Article 18</b></p> <p>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.</p>  |  |
| <p><b>Article 19</b></p> <p>§1. Lorsque d'éventuelles discussions</p>   |  |

|   |  |
|---|--|
| <p>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.</p> <p>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.</p> <p>§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 socioculturel de la communauté française et germanophone et de la région wallonne.</p> <p>§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.</p> <p>Un préavis de grève suspendu depuis plus de 4 mois est caduc.</p> <p>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.</p> |  |
| <p><b>Article 20</b></p> <p>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.</p>   |  |
| <p><b>Article 21</b></p> <p>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.</p>  |  |
| <p><b>Article 22</b></p>  |  |

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 base des éléments susceptibles de provoquer des perturbations importantes dans l'organisation du travail; il prévient le délégué et propose des alternatives.

#### **Article 23**

**§1.** 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 1<sup>er</sup>, 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

|   |  |
|---|--|
| <p>sur base des éléments susceptibles de provoquer des perturbations importantes dans l'organisation du travail; il prévient le délégué et son organisation syndicale.</p> <p>En cas de force majeure, l'employeur fera savoir à l'organisation syndicale concernée son impossibilité de libérer le délégué.</p> <p><b>§2.</b> Chaque délégué désigné dispose également de 8 jours sur quatre ans pour la formation syndicale.</p> <p>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.</p> <p>Cette requête doit comporter le nom du (des) délégué(s) concerné(s), l'objet, la date et la durée de leur absence.</p> <p>Sauf cas de force majeure, le délégué informe son supérieur hiérarchique, avant sa participation à cette activité syndicale, du temps qui y sera consacré.</p> <p>Le supérieur hiérarchique ne peut refuser arbitrairement; il motive son éventuel refus sur base des éléments susceptibles de provoquer des perturbations importantes dans l'organisation du travail; il prévient le délégué et son organisation syndicale.</p> <p>En cas de force majeure, l'employeur fera savoir à l'organisation syndicale concernée son impossibilité de libérer le délégué.</p> |  |
| <p><b>Article 24</b></p> <p>Sans déroger au temps global qui est accordé à la délégation syndicale par l'article 23 §1 de la présente convention sur base du nombre de mandats occupés, un délégué peut cumuler le temps prévu à l'article 23 §1, avec le temps qui lui a été accordé sur base de son mandat pour l'exercice des tâches syndicales. Ce cumul est limité à deux fois le volume du temps de son mandat.</p> <p>Les modalités de répartition du volume du nombre de jours peuvent être négociées dans l'entreprise.</p>  |  |
| <p><b>Article 25</b></p> <p>La délégation syndicale peut, après en avoir informé l'employeur, procéder oralement ou</p>   |  |

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.

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.

**Article 26**

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

**Article 27**

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

**§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.

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

|   |  |
|---|--|
| <p>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.</p>  |  |
| <p><b>Article 28</b><br/> 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.</p>  |  |
| <p><b>Article 29</b><br/> Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :<br/> S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 27 et 28 ci-dessus;<br/> Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 27 § 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire ou par le tribunal du travail;<br/> Si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;<br/> 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.<br/> 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.<br/> 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.</p> |  |
| <p><b>Article 30</b><br/> 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.</p>  |  |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Article 31</b></p> <p>Les délégations syndicales qui sont déjà constituées sur 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.</p> <p>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.</p> |  |
| <p><b>Article 32</b></p> <p>§1. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour les entreprises dans lesquelles aucune délégation syndicale n'est instaurée.</p> <p>§2. Pour les entreprises dans lesquelles une délégation syndicale a été instaurée, la présente convention entre en vigueur à la date de l'échéance des mandats des délégués syndicaux survenant à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 8, 9, 10 et 15 de la présente convention entre en vigueur 3 mois avant la date de l'échéance des mandats des délégués syndicaux survenant à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010.</p>  |  |
| <p><b>Article 33</b></p> <p>La présente convention 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 au président de sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.</p>  |  |

