

## Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand

### Convention collective de travail du 7 juillet 2020 concernant le statut de la délégation syndicale

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Art. 1<sup>er</sup>. § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, ressortissant à la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand.

§ 2. En dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente disposition, sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs et le personnel des entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, disposent déjà d'une délégation syndicale dont le statut est au moins équivalent à celle de cette convention collective de travail.

#### CHAPITRE II. — *Principes généraux*

Art. 2. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Art. 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail. Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Art. 4. Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer. Les organisations syndicales s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres d'observer, au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5. Les organisations signataires s'engagent à :

- 1) inviter respectivement les chefs d'entreprise 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 l'entreprise ;
- 2) 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. Les organisations syndicales s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, tenant compte du nombre d'affiliés, pour la désignation dans

les entreprises d'une délégation syndicale commune, et à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

### CHAPITRE III. — *Installation*

Art. 7. Seules les organisations syndicales reconnues, visées à l'article 2, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Art. 8. § 1<sup>er</sup>. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque entreprise qui occupe un certain volume d'emploi et où les travailleurs le demandent, conformément aux alinéas suivants :

a) elle occupe au moins 15 personnes physiques en moyenne sur les deux trimestres qui précèdent la demande. Ce nombre sera porté à 12 personnes physiques en moyenne au 1<sup>er</sup> janvier 2025 après une évaluation de la présente convention ;

et

b) au moins 50 % du personnel occupé dans l'entreprise - à l'exception de la (des) personne(s) désigné(e)s par l'employeur pour le représenter - demande l'installation d'une délégation syndicale ;

Cette condition peut être vérifiée conformément à l'article 10.

§ 2. Dans la présente convention, il faut entendre par « entreprise » : l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 décembre 1948 sur l'organisation de l'économie.

Art. 9. La demande d'installation d'une délégation syndicale doit être faite via le modèle en annexe,

- soit une liste de noms et signatures de personnes qui demandent d'être représentées par une délégation syndicale ;
- soit les attestations individuelles reprenant les noms et signatures des personnes qui demandent d'être représentées par une délégation syndicale.

Cette demande et la liste sont adressées par lettre recommandée au président de la Commission paritaire par une des organisations syndicales visées à l'article 2. L'employeur est informé par les organisations syndicales qu'une demande d'installation d'une délégation syndicale a été envoyée.

Si les organisations syndicales souhaitent obtenir la protection contre le licenciement, visée au chapitre VIII, d'une ou de plusieurs personnes, elles accompagnent la demande d'installation de la liste de la ou des personnes à protéger. Ces listes ne peuvent comprendre ensemble plus que le nombre total de délégués effectifs et suppléants tels que fixé à l'article 12. Cette protection prend cours à la date de l'envoi au président de la Commission paritaire et prend fin le jour de la prise de cours des mandats.

Dès réception, le président de la Commission paritaire, par lettre recommandée, informe l'employeur qu'il est saisi d'une demande d'installation d'une délégation syndicale au sein de son entreprise et lui demande :

- la liste complète du personnel occupé au cours des 2 trimestres qui précèdent la demande d'installation ;

- la liste complète du personnel établie à la date de la demande d'installation, avec mention de la (des) personne(s) désignée(s) par l'employeur pour le représenter.

L'employeur dispose de 1 mois calendrier pour répondre à cette demande. Cette période entre en vigueur 3 jours ouvrables après la date d'envoi de la lettre recommandée.

Si l'employeur n'a pas transmis les listes des effectifs au président de la Commission paritaire dans ce délai, les conditions visées à l'article 8 §1<sup>er</sup> sont censées être remplies.

La lettre du président de la Commission paritaire mentionne explicitement cette conséquence de l'absence de réponse par l'employeur dans le délai prévu.

Une fois le délai de 1 mois calendrier écoulé ou, le cas échéant, après vérification, par le président de la Commission paritaire, le président établit une attestation mentionnant que les conditions d'installation d'une délégation sont ou ne sont pas remplies et la transmet à l'employeur et à l'organisation syndicale demanderesse.

Si les conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale visée à l'article 8 § 1<sup>er</sup> sont satisfaites, une copie de cette attestation est transmise par le président de la Commission paritaire aux autres organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand.

Art. 10. Une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an.

#### CHAPITRE IV. — *Composition*

Art. 11. Les organisations syndicales concernées envoient à l'employeur un courrier recommandé commun reprenant soit la composition de l'ensemble de la délégation syndicale, soit la répartition des mandats entre elles, chacune des organisations nommant par la suite ses délégués par courrier recommandé à l'employeur.

Dans le cadre de la procédure prévue à l'article 6 (conciliation auprès du président de la Commission paritaire pour la répartition des mandats entre organisations syndicales), le courrier peut être envoyé par le président de la Commission paritaire.

Art. 12. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, répartis en fonction de l'effectif en nombre de personnes physiques occupées calculé conformément à l'article 8, §2.

Le membre suppléant exerce le mandat du membre effectif dans les cas suivants :

- a) au cas où le membre effectif est empêché, suite à une suspension légale de son contrat de travail ;
- b) lorsque le membre effectif, conformément à l'article 15, ne peut plus exercer son mandat.

La répartition suivante est appliquée :

15 - 29 : 2 effectifs

30 - 49 : 2 effectifs, 2 suppléants

50 - 99 : 4 effectifs, 4 suppléants

100 - 499 : 6 effectifs, 6 suppléants

À partir de 500 : 8 effectifs, 8 suppléants

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, après une évaluation de la présente convention collective de travail, la répartition sera faite comme suit :

12 - 24 : 2 effectifs

25 - 34 : 2 effectifs, 2 suppléants

35 - 49 : 3 effectifs, 3 suppléants

50 - 99 : 4 effectifs, 4 suppléants

100 - 499 : 6 effectifs, 6 suppléants

À partir de 500 : 8 effectifs, 8 suppléants

Art. 13. Pour pouvoir être désigné délégué syndical, le membre du personnel doit remplir les conditions suivantes :

a) avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

b) ne pas être en période de préavis ;

c) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;

d) ne pas faire partie du personnel de direction défini au sens de la législation concernant les élections sociales ou du conseil d'administration de l'entreprise ;

e) être affilié à l'organisation syndicale qui présente la candidature ;

f) travailler au minimum à mi-temps.

Art. 14. § 1<sup>er</sup>. Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est renouvelable.

§ 2. Les mandats sont en principe renouvelés le 1<sup>er</sup> octobre de l'année où les élections sociales ont lieu. Les élections sociales se tiennent tous les 4 ans. Les plus prochaines élections ont lieu en 2020.

Si une nouvelle délégation syndicale est installée dans l'entreprise, les mandats dureront exceptionnellement moins que 4 ans, et courront seulement jusqu'au 30 septembre de la plus prochaine année où des élections sociales ont lieu.

Il peut être dérogé à ce principe au niveau de l'entreprise. Cela se fait en concertation avec la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale au sein de l'entreprise, cette concertation a lieu avec le conseil d'entreprise ou, en l'absence de conseil d'entreprise, avec le comité pour la prévention et la protection au travail. Pour les entreprises où il n'y a aucun organe de concertation, cela se fait moyennant l'accord des organisations syndicales qui demandent qu'une délégation syndicale soit installée.

§ 3. Exceptionnellement, les mandats qui commencent déjà à courir en 2020 entre le 7 juillet et le 30 septembre, en application de cette CCT, ne seront renouvelés que le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Art. 15. Le mandat du délégué syndical prend fin :

1) à son expiration ;

2) par démission signifiée par écrit à l'organisation syndicale qui en informe l'employeur ;

3) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel ;

4) en cas de révocation du mandat par l'organisation syndicale qui l'a présenté ;

5) à partir du moment où le délégué prend une fonction dirigeante (voir législation élections sociales).

## CHAPITRE V. – *Renouvellement*

Art. 16. § 1<sup>er</sup>. À la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales non représentée(s) dans la délégation syndicale, l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats et les coordonnées de l'(des) organisation(s) qui possède(nt) les mandats.

§ 2. En cas d'évolution du nombre de travailleurs ayant une influence sur le nombre de délégués, la partie la plus diligente peut demander une adaptation du nombre de mandats.

Celle-ci sera prise en compte lors du renouvellement le plus proche des mandats.

Art. 17. § 1<sup>er</sup>. Pour les entreprises qui suivent le cycle des élections sociales (renouvellement le 1<sup>er</sup> octobre de l'année où les élections sociales ont lieu), les organisations syndicales peuvent communiquer la nouvelle composition de la délégation syndicale, dans les formes et la méthode déterminées à l'article 11 de la présente convention collective de travail entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre de l'année où les élections sociales ont lieu.

§ 2. Pour les entreprises qui ne suivent pas le cycle des élections sociales, les règles suivantes s'appliquent en matière de communication :

- Au plus tôt 6 mois, et au plus tard 3 mois avant l'échéance des mandats, l'employeur le signale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical, ainsi qu'à l'(aux) organisation(s) syndicale(s) qui n'est (ne sont) jusque-là pas représentée(s), mais qui a (ont) fait savoir, par lettre recommandée à l'employeur, avec copie aux autres organisations, qu'elle(s) étai(en)t demandeuse(s) de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement des mandats.
- Dans un délai de 3 mois à dater de cette notification, et au plus tard le jour qui précède la date d'échéance des mandats, les organisations syndicales peuvent désigner la nouvelle composition de la délégation syndicale, dans les formes et la méthode prévues à l'article 11 de la présente convention collective de travail. Les mandats prennent cours le lendemain de la date d'échéance des précédents.
- À défaut de notification de la part de l'employeur, et si aucune organisation syndicale non représentée n'a fait la demande de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement, conformément au § 1<sup>er</sup>, les mandats sont reconduits pour une nouvelle durée de 4 ans.

§ 3. Pour que des candidats puissent bénéficier de la protection accordée aux délégués, les organisations syndicales adressent au président de la Commission paritaire, par lettre recommandée, une liste reprenant les noms des personnes candidates. Chaque organisation peut déposer une liste reprenant au maximum autant de noms que de mandats attribués ou à pourvoir. Les organisations syndicales informent l'employeur du dépôt de cette liste par envoi recommandé.

La protection des candidats prend cours à compter de la réception par l'employeur de l'envoi recommandé visé à l'alinéa précédent ; elle se termine le jour de la prise de cours des mandats et au plus tard à la date d'échéance des mandats précédents.

À défaut de notification de la part de l'employeur visée au §2, la protection des délégués ne souffre pas d'interruption.

Art. 18. L'organisation syndicale dont dépend le délégué peut désigner un nouveau délégué ou modifier la composition de sa représentation, dans les limites des mandats effectifs et suppléants qui étaient les siens dans la composition initiale de la délégation. Dans ce cas, le nouveau mandataire achève le mandat de la personne qu'il remplace.

#### CHAPITRE VI. – *Compétence et fonctionnement de la délégation syndicale*

Art. 19. La compétence de la délégation syndicale s'étend pour l'ensemble du personnel aux domaines suivants :

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

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, en l'absence de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale exerce également les missions qui lui sont confiées par le Titre 7 du Livre II du Code du bien-être au travail ainsi que par le chapitre V de la convention collective de travail n° 9 du Conseil National du Travail, modifiée par la convention collective de travail n° 9<sup>ter</sup> du Conseil National du Travail du 27 février 2008.

Art. 20. La délégation syndicale a le droit de se concerter avec le chef d'entreprise ou avec son représentant à l'occasion de tout litige ou différend à caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends. Cette réunion doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.

Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail.

Art. 21. Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation d'employeurs.

Art. 22. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par la direction ou son représentant à l'occasion de tous litiges ou différends à caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Art. 23. L'employeur consulte en temps utile la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les conditions de travail ou de rémunération.

Art. 24. Les accords écrits relatifs à des matières collectives, conclus entre la délégation syndicale et la direction, sont communiqués au personnel par la direction, par affichage dans les locaux de l'entreprise, ou par tout autre moyen de communication approprié permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique.

Art. 25. La délégation syndicale peut, après avoir informé la direction et sans que cela puisse perturber la continuité du service, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Art. 26. Des assemblées du personnel peuvent avoir lieu dans l'entreprise pendant les heures de travail. Le lieu, le moment et la durée de ces assemblées sont fixés au moins 48 heures à l'avance, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Le temps consacré à ces assemblées est convenu à l'avance et considéré comme prestation de travail et rétribué comme tel, sans qu'il puisse donner lieu à sursalaire ou à récupération en cas de dépassement des heures normales de travail, sauf accord particulier entre les parties.

Art. 27. Un délégué suppléant est appelé à remplacer un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché d'assumer son mandat.

## CHAPITRE VII. — *Règlement d'un différend*

Art. 28. Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la concertation.

Cela vaut aussi pour l'employeur qui est d'avis qu'un candidat pour la délégation syndicale ne satisfait pas aux conditions.

Art. 29. Après épuisement des moyens de concertation, la partie la plus diligente peut faire porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand.

Art. 30. Tout recours au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand.

Art. 31. Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit à l'employeur, avec copie au président de la Commission paritaire, et après que le bureau de conciliation se soit prononcé.

Art. 32. Le préavis de grève aura une durée d'au moins 15 jours civils et commencera à courir le jour suivant la notification.

## CHAPITRE VIII. — *Statut du délégué*

Art. 33. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 34. Conscient de sa part de responsabilité dans la résolution des problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Art. 35. Le délégué, effectif ou suppléant, ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, 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 troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

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

Art. 36. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, au regard de l'article 35, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à un avis 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 peut être soumis au Tribunal du travail.

Art. 37. En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 38. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° s'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue aux articles 35, 36 et 37 ;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de l'article 36, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail ;
- 3° si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;



4° 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'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de congé 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 pour

- les membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail,
- les candidats à ces organes dans les entreprises où des élections doivent être organisées.

## CHAPITRE IX. — *Crédits d'heures et formation*

Art. 39. La délégation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions et, en principe, chaque délégué dispose pour ce faire d'un crédit de 2 heures par mois.

En cas d'abus de la part de la délégation syndicale ou d'application trop restrictive par l'employeur, la partie la plus diligente peut s'adresser au président de la Commission paritaire en vue de la convocation du bureau de conciliation.

Art. 40. § 1<sup>er</sup>. Les parties signataires considèrent qu'il convient d'accorder, dans les limites fixées ci-après, certaines facilités aux délégués syndicaux, en vue de leur participation à des cours de formation qui leur permettent d'accomplir leurs missions au mieux.

À cet effet, le crédit d'heures nécessaire est mis à la disposition des organisations syndicales signataires représentées au sein des délégations syndicales afin qu'elles puissent faire suivre à leurs délégués, sans perte de rémunération, les cours :

- a) organisés par les centrales syndicales signataires ; et
- b) visant à parfaire leurs connaissances économiques, sociales et techniques, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions de délégués.

Le nombre de jours d'absence autorisée mis à la disposition d'une organisation syndicale déterminée est égal, pour la durée totale des mandats, à 10 fois le nombre total de mandats obtenus par cette organisation syndicale au sein de la délégation syndicale.

Chaque absence pour suivre les cours ne peut être inférieure à 1 jour.

Le travailleur à temps partiel a droit aux mêmes libérations que le travailleur à temps plein.

Au niveau de l'entreprise, en concertation avec les délégués syndicaux, le crédit en jours peut être converti en un crédit en heures en fonction de la durée journalière moyenne de travail.

Les délégués intéressés auront la possibilité de demander la récupération du jour de repos qui aurait coïncidé avec un jour de cours. Dans ce cas cependant ce jour de

cours viendra en déduction du crédit global attribué conformément à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

§ 2. Les parties signataires considèrent qu'il convient d'accorder, dans les limites fixées ci-après, certaines facilités aux délégués syndicaux, en vue de leur participation à des missions sectorielles ou intersectorielles structurelles organisées par des organisations représentatives de travailleurs. Pour participer à ces missions, 5 jours sont accordés par an et par délégué.

Chaque absence peut participer à une mission syndicale ne peut être inférieure à une demi-journée.

Le travailleur à temps partiel a droit aux mêmes libérations que le travailleur à temps plein.

Au niveau de l'entreprise, en concertation avec les délégués syndicaux, le crédit en jours peut être converti en un crédit en heures en fonction de la durée journalière moyenne de travail.

Les délégués intéressés auront la possibilité de demander la récupération du jour ou de la demi-journée de repos qui aurait coïncidé avec un jour ou une demi-journée de missions syndicales. Dans ce cas cependant ce jour (ou demi-jour) viendra en déduction du crédit global attribué conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

Art. 41. Les organisations syndicales doivent adresser, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue d'obtenir le congé nécessaire pour que les membres intéressés puissent participer aux formations et aux réunions programmées.

Cette requête doit comporter :

- a) la liste nominative des délégués syndicaux bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence ;
- b) la date et la durée du cours organisé ;
- c) le sujet de la formation ou de la réunion.

L'employeur donnera une suite favorable à cette requête dans la mesure où la présence des personnes concernées aux dates prévues pour les cours n'est pas indispensable pour assurer la continuité et le fonctionnement normal des services. En cas de refus, l'employeur informera dans les plus brefs délais l'organisation syndicale des motifs de celui-ci.

En cas de force majeure empêchant pour des raisons urgentes de service une personne de suivre les cours à une date pour laquelle l'employeur avait donné son accord, celui-ci avertit immédiatement l'organisation syndicale concernée en motivant sa décision.

CHAPITRE X. — *Dispositions finales et durée de validité de la convention*

Art. 42. Les éléments de la convention collective de travail n° 5 du Conseil National du Travail qui ne sont pas modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application.

Art. 43. § 1<sup>er</sup>. Par « jour » on entend au sens de la présente convention collective de travail des jours « calendrier », sauf mention contraire explicite.

§ 2. Les courriers recommandés évoqués dans la présente convention collective de travail sont considérés comme réceptionnés le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du courrier recommandé.

Art. 44. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 7 juillet 2020 pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois adressé au président de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire.

Art. 45. Tous les différends auxquels pourrait donner lieu l'application de la présente convention collective de travail seront examinés par le bureau de conciliation de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand.

Art. 46. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, durée de préavis de dénonciation incluse, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir recouru aux dispositions du chapitre VII.

Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

Annexe 1 : modèle de liste relative à la demande d'installation faite par une (ou des) organisation(s) syndicale(s)

Cette liste ne doit pas être communiquée à l'employeur, mais bien au président de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand.

[illegible]

Annexe 2 : modèle d'attestation individuelle relative à la demande d'installation  
faite par une (ou des) organisation(s) syndicales(s)

Attestation

En application des dispositions reprises dans la convention collective de travail  
du..... concernant le statut de la délégation syndicale,

Je soussigné(e) .....

Souhaite l'installation d'une délégation syndicale au sein de l'institution (nom et  
adresse)

.....

.....

DATE et SIGNATURE

.....

.....

## Aanvullend paritair comité voor de non-profitsector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2020 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.

### HOOFDSTUK I. – *Toepassingsgebied*

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel, die vallen onder de bevoegdheid van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 van deze bepaling worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst de werkgevers en het personeel van de ondernemingen die op de datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds beschikken over een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut ten minste gelijkwaardig is aan datgene van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### HOOFDSTUK II. *Algemene principes*

Art. 2. De werkgeversorganisaties en de vakorganisaties vertegenwoordigd in het aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector verklaren dat de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen worden bepaald door deze overeenkomst.

Art. 3. De werknemers erkennen de noodzaak van een wettig gezag van de werkgevers en zij voeren hun werk plichtsgetrouw uit.  
De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij behandelen hen rechtvaardig. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging noch de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks of onrechtstreeks te hinderen.

Art. 4. De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe hun aangesloten leden aan te bevelen, geen enkele druk op het personeel uit te oefenen om hen te beletten zich bij een vakbond aan te sluiten.  
De vakorganisaties verbinden zich ertoe om, met naleving van de vrijheid van vereniging, hun leden aan te bevelen om in de ondernemingen, de praktijken van paritaire betrekkingen conform de geest van deze overeenkomst na te leven.

Art. 5. De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- 1) respectievelijk de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken om in alle omstandigheden te getuigen van de geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die aan de basis ligt van de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- 2) erop toe te zien dat dezelfde personen de sociale wetgeving naleven, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en gezamenlijke inspanningen doen om te zorgen voor de naleving ervan.

Art. 6. De vakorganisaties verbinden zich ertoe, eventueel door een beroep te doen op een verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité, rekening houdend met het aantal aangesloten leden, onderling overeen te komen over de aanstelling van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de onderneming en ervoor te zorgen dat de aangestelde afgevaardigden of de kandidaten bij de verkiezingen gekozen worden in overeenstemming met de representativiteit waarover zij bij het uitoefenen van hun functies moeten beschikken alsook voor hun bekwaamheid.

### HOOFDSTUK III. *Oprichting*

Art. 7. Enkel de in artikel 2 bedoelde erkende vakorganisaties hebben het recht kandidaten voor de aanstelling van de vakbondsafvaardiging voor te dragen.

Art. 8. § 1. Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht in elke onderneming die een bepaald tewerkstellingsvolume bereikt en waar de werknemers erom verzoeken overeenkomstig de hiernavolgende alinea's:

a) de onderneming stelt gemiddeld minstens 15 natuurlijke personen te werk, berekend over de twee kwartalen die voorafgaan aan de aanvraag. Dit aantal zal op gemiddeld 12 natuurlijke personen worden gebracht op 1 januari 2025 na een evaluatie van deze overeenkomst;

en

b) ten minste 50 % van het personeel dat is tewerkgesteld in de onderneming - met uitzondering van de perso(o)n(en) die door werkgever zijn aangesteld om ze te vertegenwoordigen- vraagt om de oprichting van een vakbondsafvaardiging;

Deze voorwaarde kan worden gecontroleerd in overeenstemming met artikel 10.

§ 2. In deze overeenkomst moet worden verstaan onder "onderneming": de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 december 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Art. 9. De aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging, moet gebeuren via het model in bijlage,

- hetzij een lijst van namen en handtekeningen van personen die vragen te worden vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging;
- hetzij de individuele attesten met de namen en handtekeningen van de personen die vragen te worden vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging.

Deze aanvraag en de lijst worden per aangetekend schrijven verstuurd aan de voorzitter van het Paritair Comité door één van de vakorganisaties bedoeld in artikel 2. De werkgever wordt door de vakorganisaties op de hoogte gebracht dat een vraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging verstuurd werd.

Als de werknemersorganisaties de bescherming tegen ontslag willen genieten, bedoeld in hoofdstuk VIII, van een of verscheidene personen, voegen zij bij de aanvraag tot installatie de lijst van de te beschermen perso(o)n(en). Deze lijsten mogen samen niet meer dan het totale aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden bevatten zoals bepaald in artikel 12. Deze bescherming gaat in op de datum van verzending aan de voorzitter van het Paritair Comité en eindigt op de dag dat de mandaten ingaan.

Dadelijk na ontvangst brengt de voorzitter van het Paritair Comité per aangetekend schrijven de werkgever op de hoogte dat hij een vraag ontvangen heeft tot oprichting van een vakbondsafvaardiging binnen diens onderneming en vraagt hem:

- om de volledige lijst van de personeelsleden die zijn tewerkgesteld tijdens de 2 trimesters die voorafgaan aan de vraag tot oprichting;
- de volledige lijst van het personeel die is opgesteld op de datum van de vraag tot oprichting met vermelding van de perso(o)n(en) die door de werkgever zijn aangeduid om deze te vertegenwoordigen.

De werkgever beschikt over 1 kalendermaand om te antwoorden op deze aanvraag. Deze periode treedt in werking 3 werkdagen na de datum van verzending van de aangetekende brief.

Als de werkgever de lijsten van personeelsleden niet heeft bezorgd aan de voorzitter van het Paritair Comité binnen deze termijn, gaat men ervan uit dat aan de voorwaarden bedoeld in artikel 8 § 1 is voldaan.

In de brief van de voorzitter van het Paritair Comité wordt uitdrukkelijk dit gevolg vermeld van het ontbreken van een antwoord door de werkgever binnen de vastgestelde termijn.

Zodra de termijn van 1 kalendermaand is verstreken of, desgevallend, na controle door de voorzitter van het Paritair Comité, stelt de voorzitter een attest op dat vermeldt dat de voorwaarden tot oprichting van een afvaardiging al dan niet zijn vervuld en hij bezorgt deze lijst aan de werkgever of de aanvragende vakorganisatie.

Als aan de voorwaarden voor de invoering van een vakbondsafvaardiging bedoeld in artikel 8 § 1 is voldaan, wordt door de voorzitter van het Paritair Comité een kopie van dit attest bezorgd aan de andere vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd binnen het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

Art. 10. Een aanvraag tot oprichting mag niet meer dan één keer per jaar worden ingediend.

#### HOOFDSTUK IV. Samenstelling

Art. 11. De betrokken vakorganisaties verzenden aan de werkgever een gezamenlijke aangetekende brief met vermelding van ofwel de samenstelling van de gehele vakbondsafvaardiging, ofwel de onderlinge verdeling van de mandaten, waarbij elke organisatie vervolgens haar afgevaardigden benoemt per aangetekende brief aan de werkgever.

In het kader van de procedure bepaald in artikel 6 (verzoening bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de verdeling van de mandaten onder vakorganisaties), kan de brief worden verzonden door de voorzitter van het Paritair Comité.

Art. 12. De vakbondsafvaardiging is samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die verdeeld zijn in functie van het personeelsbestand in aantal van natuurlijke personen dat wordt berekend conform artikel 8, § 2.

Het plaatsvervangend lid oefent het mandaat van het effectief lid uit in volgende gevallen:



- a) in geval het effectief lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomst;
- b) wanneer het effectief lid, conform artikel 15, zijn mandaat niet meer mag opnemen.

De volgende verdeling wordt toegepast:

15 - 29: 2 gewone  
30 - 49: 2 gewone, 2 plaatsvervangers  
50 - 99: 4 gewone en 4 plaatsvervangers;  
100 - 499: 6 gewone, 6 plaatsvervangers  
Vanaf 500: 8 gewone, 8 plaatsvervangers

Vanaf 1 januari 2025 zal de verdeling na een evaluatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst als volgt gebeuren:

12 - 24: 2 gewone  
25 - 34: 2 gewone, 2 plaatsvervangers  
35 - 49: 3 gewone, 3 plaatsvervangers  
50 - 99: 4 gewone en 4 plaatsvervangers;  
100 - 499: 6 gewone, 6 plaatsvervangers  
Vanaf 500: 8 gewone, 8 plaatsvervangers

Art. 13. Om te kunnen worden aangesteld als vakbondsafgevaardigde moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) ten minste 6 maand anciënniteit bezitten in de onderneming;  
*zich niet* in een opzeggingsperiode bevinden;
- c) *de* pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
- d) geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel bepaald in de zin van de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen of van de raad van bestuur van de onderneming;
- e) aangesloten zijn bij de vakorganisatie die de kandidatuur voorstelt;
- f) ten minste halftijds werken;

Art. 14 § 1. Het mandaat van afgevaardigde duurt 4 jaar en is hernieuwbaar.

§ 2. De mandaten worden in principe vernieuwd op 1 oktober van het jaar dat de sociale verkiezingen plaats vinden. De sociale verkiezingen worden om de 4 jaar gehouden. De eerstvolgende verkiezingen vinden plaats in 2020.

Indien een nieuwe vakbondsafvaardiging in een onderneming wordt opgericht, zullen de mandaten uitzonderlijk minder dan 4 jaar kunnen duren, en slechts lopen tot 30 september van het eerstvolgende jaar waarin sociale verkiezingen gehouden worden.

Van dit principe kan op ondernemingsniveau afgeweken worden. Dit gebeurt in overleg met de vakbondsafvaardiging in de onderneming. Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming gebeurt dit overleg met de ondernemingsraad of bij gebrek daarvan in het comité voor preventie en bescherming op het werk. Voor ondernemingen waar nog geen overlegorganen aanwezig zijn, gebeurt dit mits akkoord van de vakorganisaties die vragen om de vakbondsafvaardiging op te richten.

§ 3. Uitzonderlijk zullen de mandaten die in 2020 in toepassing van deze CAO al beginnen lopen tussen 7 juli en 30 september, pas vernieuwd worden op 1 oktober 2024.

Art. 15. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde:

- 1) bij het verstrijken ervan;
- 2) bij ontslag dat schriftelijk wordt betekend aan de vakorganisatie die de werkgever ervan op de hoogte brengt;
- 3) wanneer de afgevaardigde niet meer tot het personeel behoort;
- 4) in geval van herroeping van het mandaat door de vakorganisatie die hem heeft voorgesteld;
- 5) van zodra de afgevaardigde een leidinggevende functie bekleedt (cfr. wetgeving sociale verkiezingen).

## HOOFDSTUK V. Vernieuwing

Art. 16. § 1. Op verzoek van één of meerdere vakorganisaties die niet vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging, is de werkgever verplicht om de datum van de vernieuwing van de mandaten en de coördinaten van de organisatie(s) die de mandaten bezit(ten), mede te delen.

§ 2. In geval van evolutie van het aantal werknemers die een invloed heeft op het aantal afgevaardigden, kan de meest gerede partij een aanpassing vragen van het aantal mandaten.

Deze zal in rekening worden genomen bij de eerstvolgende vernieuwing van de mandaten.

Art. 17. § 1. Voor ondernemingen die de cyclus volgen van de sociale verkiezingen (vernieuwing op 1 oktober van het jaar waarin de sociale verkiezingen plaatsvinden), kunnen de vakorganisaties de nieuwe samenstelling van de vakbondsafvaardiging aangeven, in de vormen en de methode bepaald in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst tussen 1 juni en 30 september van het jaar waarin sociale verkiezingen plaatsvinden.

§ 2. Voor ondernemingen die niet de cyclus volgen van de sociale verkiezingen, gelden volgende regels in verband met de kennisgeving:

- Ten vroegste 6 maanden en uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van de mandaten, deelt de werkgever dit per aangetekende brief aan de vakorganisaties die een vakbondsafgevaardigde hebben aangesteld mee, alsook aan de vakorganisatie(s) die tot nu toe niet vertegenwoordigd is/zijn, maar die per aangetekende brief aan de werkgever, met kopie aan de andere organisaties, hebben laten weten dat zij vragende partij was/waren om deel te nemen aan de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing van de mandaten.
- Binnen een termijn van 3 maanden vanaf deze kennisgeving, en uiterlijk op de dag die voorafgaat aan de vervaldatum van de mandaten, kunnen de vakorganisaties de nieuwe samenstelling van de vakbondsafvaardiging aangeven, in de vormen en de methode bepaald in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De mandaten vangen aan de dag na de vervaldatum van de vorige mandaten.

- Bij gebrek van kennisgeving vanwege de werkgever, en als geen enkele niet-vertegenwoordigde vakorganisatie de aanvraag heeft gedaan om deel te nemen aan de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing, overeenkomstig § 1, worden <sup>de</sup> mandaten verlengd voor een nieuwe duur van 4 jaar.

§ 3. Opdat de kandidaten de bescherming kunnen genieten die wordt toegekend aan de afgevaardigden, bezorgen de vakorganisaties de voorzitter van het Paritair Comité per aangetekend schrijven een lijst met de namen van de personen die kandidaat zijn. Elke organisatie mag een lijst indienen die ten hoogste evenveel namen bevat als het aantal mandaten dat wordt toegekend of moet worden ingevuld. De vakorganisaties brengen de werkgever va een aangetekend schrijven op de hoogte van het feit dat ze deze lijst hebben ingediend.

De bescherming van de kandidaten gaat van start vanaf het moment dat de werkgever het aangetekend schrijven ontvangt dat wordt bedoeld in het vorige lid; de bescherming stopt de dag waarop de mandaten van start gaan en uiterlijk op dag waarop de vorige mandaten aflopen.

Bij gebrek aan kennisgeving vanwege bedoeld in § 2, wordt de bescherming van de afgevaardigden niet onderbroken.

Art. 18. De vakorganisatie waarvan de afgevaardigde afhangt, kan een nieuwe afgevaardigde aanstellen of de samenstelling van haar vertegenwoordiging wijzigen, binnen de limieten van de gewone en plaatsvervangende mandaten die haar toekwamen in de oorspronkelijke samenstelling van de afvaardiging. In dit geval voltooit de nieuwe mandaathouder het mandaat van de persoon die hij vervangt.

## HOOFDSTUK VI. *Bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardiging*

Art. 19. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging omvat voor het hele personeelsbestand volgende domeinen:

- 1) de arbeidsverhoudingen;
  - 2) de onderhandelingen voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden binnen de onderneming;
  - 3) het waken over de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald bij de artikelen 2 tot 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers, waar noch een ondernemingsraad, noch een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, oefent de vakbondsafvaardiging eveneens de taken uit die haar door de Titel 7 Boek II van de Codex over het welzijn op het werk, alsook in hoofdstuk V van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 ter van 9 februari 2008, worden toevertrouwd.

Art. 20. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te overleggen met het hoofd van de onderneming of met diens vertegenwoordiger bij elk collectief geschil of conflict in de onderneming; ze kan van dit recht ook gebruik maken, wanneer dergelijke

geschillen of conflicten dreigen. Dit onderhoud moet binnen acht dagen na de aanvraag plaatsvinden.

De uren die aan deze vergaderingen worden besteed, worden beschouwd als arbeidsuren.

Art. 21. De vakbondsafgevaardigden kunnen een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun vakorganisaties.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie.

Art. 22. Elke individuele klacht wordt voorgelegd langs de gebruikelijke hiërarchische weg door de betrokken werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht om te worden ontvangen door de directie of een vertegenwoordiger ervan bij elk individueel geschil of conflict dat niet kon worden opgelost langs deze weg.

Art. 23. De werkgever raadpleegt te gelegener tijd de vakbondsafvaardiging, wanneer er belangrijke wijzigingen overwogen worden die de arbeids- of loonvoorwaarden rechtstreeks beïnvloeden.

Art. 24. De schriftelijke akkoorden betreffende collectieve materies, gesloten tussen de vakbondsafvaardiging en de directie, worden aan het personeel medegedeeld door de directie, door aanplakking in de lokalen van de onderneming, of door elk ander gepast communicatiemiddel waarmee alle werknemers kunnen worden bereikt, zoals e-mail.

Art. 25. De vakbondsafvaardiging mag, nadat ze de directie op de hoogte heeft gebracht en zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren, overgaan tot alle mondelinge of schriftelijke mededelingen die nuttig zijn voor het personeel. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Art. 26. Personeelsvergaderingen kunnen plaatsvinden in de onderneming tijdens de werkuren. De plaats, het ogenblik en de duur van deze vergaderingen worden ten minste 48 uur van tevoren vastgesteld, in onderling akkoord tussen de directie en de vakbondsafvaardiging. De werkgever kan niet willekeurig zijn akkoord hierover weigeren. De bestede tijd voor deze vergaderingen wordt op voorhand afgesproken en wordt beschouwd als arbeidsprestatie en wordt ook zo bezoldigd, zonder dat dit het voorwerp kan uitmaken van ofwel overloon of recuperatie in geval van overschrijding van de normale werkuren, tenzij na bijzonder akkoord tussen de partijen.

Art. 27. Een plaatsvervangende afgevaardigde wordt opgeroepen om een gewone afgevaardigde te vervangen, wanneer deze zijn mandaat niet kan uitvoeren.

## HOOFDSTUK VII. Oplossen van een geschil

Art. 28. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, gebruikt de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen om dit geschil op te lossen via overleg.

Dit geldt ook voor de werkgever die van oordeel is dat een kandidaat voor de vakbondsafvaardiging niet voldoet aan de voorwaarden.

Art. 29. Nadat alle middelen van overleg werden aangewend, kan de meest gerede partij het geschil voor het verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector laten komen.

Art. 30. Elk beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door toedoen van een lid van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

Art. 31. Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk worden betekend aan de werkgever, met kopie aan de voorzitter van het Paritair Comité, en nadat het verzoeningsbureau een uitspraak heeft gedaan.

Art. 32. De stakingsaanzegging zal ten minste 15 kalenderdagen duren en zal beginnen te lopen op de dag na de kennisgeving.

#### HOOFDSTUK VIII. *Statuut van de afgevaardigde*

Art. 33. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale bevorderingen en loopbaanmogelijkheden van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Art. 34. De afgevaardigde is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid bij het oplossen van de problemen van het personeel en overweegt en behandelt de problemen met de nodige objectiviteit.

Art. 35. De gewone of plaatsvervangende afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt eerst de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Dit gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag die volgt na de datum van de verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Art. 36. Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, in het licht van artikel 35, heeft de meest gerede partij de

mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparig advies kon komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot tussenkomst, kan het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Art. 37. In geval van ontslag van een gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de vakbondsafvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Art. 38. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen:

- 1° Als hij een gewone of plaatsvervangende afgevaardigde ontslaat zonder de procedure na te leven die bepaald is in de bovenstaande artikelen 35, 36 en 37;
- 2° als, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen voor ontslag, ten aanzien van artikel 36, niet erkend wordt door het verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank;
- 3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de Arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, zonder afbreuk te doen aan 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 voor

- de leden van de ondernemingsraad of van het comité voor preventie en bescherming op het werk,
- de kandidaten voor deze organen in de ondernemingen waar verkiezingen moeten worden georganiseerd.

## HOOFDSTUK IX. *Kredieturen en opleiding*

Art. 39. De afvaardiging beschikt over de nodige tijd om haar taken uit te voeren en in principe beschikt elke afgevaardigde hiertoe over een krediet van 2 uur per maand.

In geval van misbruik vanwege de vakbondsafvaardiging of een te strikte toepassing door de werkgever, kan de meest gerede partij zich wenden tot de voorzitter van het Paritair Comité, opdat er een vergadering van het verzoeningsbureau wordt belegd.

Artikel 40. § 1. De ondertekende partijen menen dat, binnen de hierna vastgestelde limieten, bepaalde faciliteiten moeten worden toegekend aan de

vakbondsafgevaardigden, met het oog op hun deelname aan opleidingen die hen in staat stellen hun opdracht zo goed mogelijk te vervullen.

Hiertoe worden de noodzakelijke kredieturen ter beschikking gesteld van de ondertekenende vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardigingen, opdat zij hun afgevaardigden, zonder loonverlies, de cursussen zouden kunnen laten volgen:

- a) die georganiseerd worden door de ondertekenende vakcentrales;
- b) en met het oog op het vervolmaken van hun economische, sociale en technische kennis die noodzakelijk is voor het volbrengen van hun taken van afgevaardigden.

Het aantal dagen toegestane afwezigheid ter beschikking gesteld van een bepaalde vakorganisatie is gelijk, voor de totale duur van de mandaten, aan 10 keer het totale aantal mandaten verkregen door deze vakorganisatie binnen de vakbondsafvaardiging.

Elke afwezigheid om de cursussen te volgen, mag niet minder dan 1 dag bedragen.

De deeltijdse werknemer heeft recht op dezelfde vrijstellingen als de voltijdse werknemer.

Op ondernemingsniveau, in overleg met de vakbondsafgevaardigden, kan het krediet in dagen omgezet worden in een krediet in uren in functie van de gemiddelde werkdag.

De betrokken afgevaardigden zullen de mogelijkheid hebben om de recuperatie te vragen van de rustdag die zou zijn samengevallen met een cursusdag. In dit geval zal deze cursusdag echter worden afgetrokken van het globaal krediet dat is toegekend overeenkomstig het 3de lid van deze paragraaf.

§ 2. De ondertekenende partijen zijn van mening dat men, binnen de beperkingen die hierna worden beschreven, bepaalde faciliteiten moet toekennen aan de vakbondsafgevaardigden, opdat ze deelnemen aan sectorale of intersectorale structurele opdrachten van de representatieve werknemersorganisaties. Om deel te nemen aan deze opdrachten, worden er 5 dagen per jaar en per afgevaardigde toegekend.

Elke afwezigheid om deel te nemen aan een vakbondsafgevaardigde mag niet minder bedragen dan een halve dag.

De deeltijdse werknemer heeft recht op dezelfde vrijstellingen als de voltijdse werknemer.

Op ondernemingsniveau, in overleg met de vakbondsafgevaardigden, kan het krediet in dagen omgezet worden in een krediet in uren in functie van de gemiddelde werkdag.

De geïnteresseerde afgevaardigden zullen de mogelijkheid hebben te vragen om de recuperatie van de rustdag of halve rustdag die zou zijn samengevallen met een dag

of halve dag vakbondsoopdrachten. In dit geval zal deze cursusdag echter worden afgetrokken van het globaal krediet dat is toegekend overeenkomstig het 1e lid van deze paragraaf.

Art. 41. De vakorganisaties moeten, ten minste een maand van tevoren, een schriftelijk verzoekschrift richten aan de betrokken werkgever, teneinde het nodige verlof te verkrijgen, opdat de betrokken leden zouden kunnen deelnemen aan de geprogrammeerde opleidingen en vergaderingen.

Dit verzoekschrift moet het volgende bevatten:

- a) de lijst met namen van de vakbondsafgevaardigden voor wie het verlof wordt aangevraagd, alsook de duur van hun afwezigheid;
- b) de datum en de duur van de georganiseerde cursus;
- c) het onderwerp van de opleiding of van de vergadering

De werkgever zal een positief gevolg geven aan dit verzoek, voor zover de aanwezigheid van de betrokken personen op de voorziene data voor de opleidingen niet noodzakelijk is om de continuïteit en de normale werking van de diensten te waarborgen. In geval van weigering zal de werkgever de vakorganisatie zo snel mogelijk de redenen hiervoor meedelen.

In geval van overmacht waardoor een persoon om dringende dienstredenen de cursussen niet kan volgen op een datum voor dewelke de werkgever zijn akkoord had gegeven, verwittigt deze onmiddellijk de betrokken vakorganisatie en geeft de redenen van zijn beslissing aan.

#### *HOOFDSTUK X. Slotbepalingen en geldigheidsduur van de overeenkomst:*

Art. 42 De elementen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad die niet gewijzigd worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven van toepassing.

Art. 43. § 1. Onder « dag » verstaat men in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst "kalenderdagen", tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

§ 2. De aangetekende brieven waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden als ontvangen beschouwd de derde werkdag die volgt op de verzending van de aangetekende brief.

Art. 44. Deze overeenkomst treedt in werking op 7 juli 2020 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Elke partij kan er schriftelijk een einde aan maken met een opzeggingstermijn van zes maanden die wordt gericht aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

De organisatie die het initiatief neemt voor de opzegging, moet de redenen ervan aangeven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen indienen die de andere ondertekenende organisaties zullen bespreken in het Paritair Comité.



Art. 45. Alle geschillen waartoe de toepassing van deze overeenkomst aanleiding zou kunnen geven, zullen worden onderzocht door het verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

Art. 46. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, opzeggingstermijn voor de verbreking ervan inbegrepen, verbinden de partijen zich ertoe geen toevlucht te nemen tot stakingen of lock-out zonder dat de bepalingen van hoofdstuk VII zijn toegepast.

De stakingen of lock-out waarvan werd verklaard dat zij strijdig zijn met dit artikel, zullen niet worden ondersteund.

Bijlage 1: aanvraag tot oprichting die wordt gedaan door één of meerdere vakorganisaties

Naam en adres van de onderneming:

Naam van de organisatie(s)

Om dit te doen, worden de werknemers die gunstig staan tegenover deze vraag, door de vakorganisatie(s) verzocht hun akkoord via onderstaande lijst te bevestigen.

Deze lijst hoeft niet te worden meegedeeld aan de werkgever, maar wel aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector.

[illegible]

Bijlage 2: model van individueel attest betreffende de vraag tot oprichting, ingediend door één (of meerdere) vakorganisatie(s)

Attest.

Met toepassing van de bepalingen die zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van ..... betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging,

Ik ondergetekende .....

wens de oprichting van een vakbondsafvaardiging binnen de instelling (naam en adres)

.....

.....

DATUM en HANDTEKENING

.....

.....