Neerlegging-Dépôt: 14/12/2009
Regist.-Enregistr.: 21/01/2010
N°: 97001/CO/329.02

Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la communauté française et germanophone et de la région wallonne	Parltair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest
Convention collective de travail du 4-12-2009 fixant le statut de la délégation syndicale	**Collectieve arbeidsovereenkomst van 4-12-2009 tôt vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging**
Article 1er La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, des établissements ressortissant à la sous-commission paritaire pour le secteur 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.	**Artikel 1** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel van de inrichtingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de werknemers waarvan de arbeidsplaats gevestigd is buiten het Belgisch grondgebied.
Article 2 Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971 relative au statut des délégations syndicales, modifiée par la convention collective de travail n° 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.	**Artikel 2** Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 bis van 30 juni 1977 en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ter van 21 december 1978, verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest dat de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de modaliteiten inzake werking van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondememingen worden geregeld door deze overeenkomst.
Article 3 Les travailleurs reconnaissent l'autorité légitime des employeurs 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 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.	**Artikel** 3 De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de werkgevers en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren ; De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de ondememing direct noch indirect te hinderen, met naleving van deze overeenkomst.

Article 4 Les organisations d'employeurs recommandent à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer. Les organisations de travailleurs recommandent, en respectant la liberté d'association, à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.	**Artikel 4** De werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangeslotenen aan te bevelen op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten. De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisâmes, waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.
Article 5 Les parties recommandent à leurs organisations affiliées : - d'inviter respectivement les employeurs et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans les entreprises; - de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.	**Artikel 5** De partijen bevelen hun aangesloten organisaties aan - respectievelijk de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in aile omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen ; - er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.
Article 6 Les organisations de travailleurs recommandent à leurs organisations affiliées, lors de l'installation ou du renouvellement de la délégation syndicale, de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la sous-commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune. Elles recommandent à leurs organisations affiliées de faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.	**Artikel 6** De werknemersorganisaties bevelen hun aangesloten organisaties aan om bij de oprichting of de vernieuwing van de vakbondsafvaardiging zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het paritair subcomité, voor het aanwijzen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de ondernemingen. Zij bevelen hun aangesloten organisaties aan om er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden gekozen worden voor het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken evenals voor hun bevoegdheid.
Article 7 En ce qui concerne la délégation syndicale, seules les organisations syndicales reconnues sont habilitées à désigner des délégués après avoir recouru, éventuellement, à des élections.	**Artikel** 7 Wat de vakbondsafvaardiging betreft, zijn enkel de erkende vakorganisaties bevoegd om afgevaardigden aan te stellen, na eventuele verkiezingen.

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	**Artikel 8** **§1.** Elke werkgever is verplicht op eenvoudige schriftelijke aanvraag van een representatieve vakorganisatie, zijn personeelsbezetting mede te delen, zelfs als geen enkele aanvraag tôt oprichting van een vakbondsafvaardiging werd ingediend. Op verzoek van de vakorganisaties verstrekt de werkgever de nuttige elementen waarop de berekening van de personeelsbezetting zoals bedoeld in §3 gebaseerd is. Dit verzoek mag slechts één keer per kalenderjaar worden geformuleerd, als het gaat om het nazicht van de eerste voorwaarde bepaald in §2, waarbij elke vakorganisatie dit verzoek kan doen. Dit verzoek mag enkel worden geformuleerd tijdens het jaar dat voorafgaat aan de vervaldatum van de vernieuwing van de mandaten als het gaat om de schatting van het aantal mandaten op het ogenblik van de vernieuwing ervan, waarbij elke erkende vakorganisatie dit verzoek kan doen. §2. Een vakbondsafvaardiging mag in elke onderneming worden opgericht op verzoek van ten minste één representatieve vakorganisatie voor zover : - de onderneming ten minste 13 tewerkgestelde werknemers telt, berekend volgens de wijze bedoeld in §3; - 50% van de werknemers hiertoe een aanvraag indienen, deze voorwaarde wordt nagegaan volgens de procédure bepaald in §4. De persoon belast met het dagelijks bestuur bedoeld in alinéa 2 van artikel 17 van deze overeenkomst of, voor ondememingen die sociale verkiezingen organiseren teneinde een ondernemingsraad of een comité voor bescherming en preventie op het werk aan te stellen, de personen met een leidinggevende functie bedoeld in artikel 4 van de wet van 4-12-2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, nemen niet aan deze raadpleging deel en worden uitgesloten uit de telling. Ten minste één representatieve vakorganisatie richt tegelijk een aangetekende brief aan de werkgever en aan de andere representatieve vakorganisaties om hen te betekenen dat aan de voorwaarden vereist in alinéa 1 van deze

1 er 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.	paragraaf voldaan is, dat zij van plan is om een vakbondsafvaardiging op te richten en één of meer vakbondsafgevaardigden aan te stellen en haar schatting van het totaal aantal te verdelen mandaten.
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.	De werkgever die een aanvraag tôt oprichting van een vakbondsafvaardiging heeft ontvangen hangt hiervan binnen 7 kalenderdagen na de ontvangst ervan, een kopie hiervan uit op een zichtbare manier in een plaats die toegankelijk is voor het personeel.
§3. 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.	§3. De berekening van het aantal werknemers gebeurt op basis van het gemiddeld aantal werknemers het jaar dat voorafgaat aan de aanvraag tôt oprichting van een vakbondsafvaardiging.
La moyenne des travailleurs occupés dans l'entreprise se calcule :	Het gemiddelde van de werknemers tewerkgesteld in de onderneming wordt berekend:
- 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;	- door het totaal aantal kalenderdagen in elke période die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding medegedeeld voor elke werknemer in het DIMONA-systeem het kalenderjaar dat voorafgaat aan de aanvraag tôt oprichting van een vakbondsafvaardiging te delen door 365;
- 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.	- voor werknemers die niet aan DIMONA zijn onderworpen, door het totaal aantal kalenderdagen tijdens dewelke elke werknemer ingeschreven geweest is in het algemeen personeelsregister het kalenderjaar dat voorafgaat aan de aanvraag tôt oprichting van een vakbondsafvaardiging (verplichting van KB nr. 5 van 23-10-1978 betreffende het bijhouden van de sociale documenten) of, in geval van niet-toepassing, van elk document ter vervanging ervan, te delen door 365.
Pour les travailleurs à temps partiel, si l'horaire n'atteint pas les % 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.	Voor deeltijdse werknemers zal, als de arbeidstijdregeling geen *3A* bedraagt van de voltijdse arbeidstijdregeling, het totaal van de kalenderdagen tijdens dewelke zij aangegeven zijn aan DIMONA of ingeschreven in het personeelsregister of in elke ander document ter vervanging ervan, gedeeld worden doortwee.
Pour déterminer les *3A* 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.	Om % van een voltijdse te bepalen, moet onder effectieve arbeidstijdregeling niet de arbeidsduur bepaald in de overeenkomst worden verstaan, maar de arbeidsduur die gewoonlijk door de werknemer wordt gepresteerd.

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.	Wordt als werknemer beschouwd, elke persoon die verbonden is aan de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst : arbeiders, bedienden inclusief de kaderleden en het leidinggevend personeel, handelsvertegenwoordigers, studenten, thuiswerkers en industriële leerlingen.
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 :	De werknemer van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst moet in rekening worden genomen ; er moet dan rekening worden gehouden met zijn arbeidsstelsel dat van kracht was voor de schorsing :
- le travailleur à temps plein sous le régime du mi-temps médical reconnu par la mutuelle est considéré comme un travailleur à temps plein;	- de voltijdse werknemer in het halftijds stelsel om medische redenen erkend door de mutualiteit wordt beschouwd als een voltijdse werknemer ;
- le travailleur en congé parental complet est déclaré dans le système DIMONA; il faut comptabiliser les jours civils (calendrier) durant cette interruption;	- de werknemer in volledig ouderschapsverlof wordt aangegeven in het DIMONA-systeem ; de kalenderdagen moeten worden in rekening genomen tijdens deze onderbreking;
- 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;	- de werknemer met verlof zonder wedde van 6 uur en meer per week tijdens het hele jaar wordt beschouwd als een voltijdse werknemer ;
- le travailleur de plus de 50 ans en interruption de carrière mi-temps est considéré comme un travailleur à temps partiel.	- de werknemer ouder dan 50 jaar in halftijdse loopbaanonderbreking wordt beschouwd als een deeltijdse werknemer.
En cas de plusieurs contrats à durée déterminée pour le même travailleur, il faut additionner les jours civils (calendrier) des différents contrats de travail.	In geval van verscheidene overeenkomsten voor bepaalde tijd voor dezelfde werknemer moeten de kalenderdagen van de verschillende arbeidsovereenkomsten worden opgeteld.
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.	In geval van twijfel wordt verwezen naar de telmodaliteiten die vastgesteld zijn voor de ondememingsraad en het comité voor bescherming en preventie op het werk.
Sont exclus :	Worden uitgesloten :
- les travailleurs liés par un contrat de remplacement conclu conformément à l'article 11 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;	- de werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig artikel 11 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- les travailleurs intérimaires s'ils remplacent des travailleurs en suspension de l'exécution du contrat de travail.	- de uitzendkrachten als zij werknemers vervangen in schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.
Le travailleur mis à disposition n'est pas comptabilisé chez l'utilisateur mais chez son propre employeur.	De ter beschikking gestelde werknemer wordt niet meegeteld bij de gebruiker maar bij zijn eigen werkgever.
§4. À dater de l'envoi de la lettre recommandée mentionnée au §2, dans un délai de 30 jours	§4. Vanaf de verzending van de aangetekende brief vermeld in §2, binnen een termijn van 30

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.	kalenderdagen, mag de werkgever per aangetekende brief aan de vragende vakorganisatie(s) vragen om de tweede voorwaarde bepaald in §2 na te gaan.
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.	Tegelijkertijd moet de werkgever schriftelijk de namen en de adressen van aile werknemers van de onderneming, tewerkgesteld op de datum van de aanvraag mededelen aan de vragende organisaties.
L'employeur communique au président de la sous-commission paritaire la liste des travailleurs occupés dans son entreprise.	De werkgever bezorgt aan de voorzitter van het paritair subcomité de lijst van de werknemers die tewerkgesteld zijn in zijn onderneming.
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.	Als bewijs en op verzoek van de werkgever zal aan de voorzitter van het paritair subcomité één of meer gedateerde documenten worden bezorgd met de handtekeningen van de werknemers ter bevestiging van hun aanvraag tôt oprichting van een vakbondsafvaardiging. Dit of deze documenten moeten binnen 90 dagen na de aanvraag van de werkgever worden bezorgd ; na deze termijn wordt de voorwaarde als niet voldaan beschouwd. De voorzitter van het paritair subcomité brengt de werkgever en de vragende vakorganisaties op de hoogte van het resultaat van de raadpleging.
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.	De vakorganisaties waarborgen dat, met naleving van de reglementering betreffende de bescherming van het privéleven, zij de gegevens enkel zullen gebruiken in het kader van de uitvoering van dit artikel en dat zij de gegevens niet zullen bewaren.
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.	Als de werkgever deze contrôle niet heeft gevraagd binnen de vastgestelde termijn en overeenkomstig de procédure bepaald in de eerste twee alinea's van §4, wordt de voorwaarde als vervuld beschouwd.
§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.	§5. De vakorganisaties die oorspronkelijk niet bij de aanvraag betrokken waren, beschikken over een termijn van 14 kalenderdagen vanaf de verzending van de aangetekende brief bepaald in §2 om per aangetekende brief aan de werkgever en de vakorganisatie(s) waarvan de brief uitgaat, mede te delen dat zij aanspraak maken op ten minste één mandaat.
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	Bij de oprichting of de vernieuwing van de vakbondsafvaardiging komen de vakorganisaties tôt een overeenkomst over de verdeling van de afgevaardigden met naleving van de beperkingen bepaald in artikel 10. Zij brengen de werkgever hiervan op de hoogte volgens de procédure omschreven in artikel 9§2. Ingeval zij niet tôt een

éventuellement faire appel au président de la sous-commission paritaire.	akkoord komen, kunnen zij eventueel een beroep doen op de voorzitter van het paritair subcomité.
Article 9 **§1.** La délégation syndicale est instaurée : - ou bien le jour où l'employeur a marqué son accord par écrit; celui-ci ne prend toutefois effet qu'à l'issue du délai de 14 jours prévu à l'article 8 §5; - ou, faute de réaction de l'employeur au recommandé tel que prévu à l'article 8 §4, après l'expiration de la période de réaction des 30 jours calendrier; - ou bien, le jour de la réponse positive du président de la sous-commission paritaire constatant que la seconde condition est remplie sur base de ce qui est prévu à l'article 8 §4, si l'employeur a demandé à vérifier la seconde condition prévue à l'article 8 §2; - ou, le jour de la réponse du président de la sous-commission paritaire sur la répartition des mandats entre les organisations syndicales. §2. Les organisations syndicales adressent par lettre recommandée commune à l'employeur la répartition des mandats entre leurs organisations. Le mandat de la délégation syndicale, tel que visé à l'article 15 alinéa 1, débute le jour de l'envoi de ce recommandé. §3. Après son instauration, la composition de la délégation syndicale est signifiée à l'employeur par lettre recommandée désignant le ou les délégués.	**Artikel 9** **§1**. De vakbondsafvaardiging wordt ingesteld : - ofwel dat dag waarop de werkgever zich schriftelijk akkoord heeft verklaàrd ; dit heeft evenwel pas uitwerking na de termijn van 14 dagen vastgesteld in artikel 8 §5; - ofwel, bij gebreke van reactie van de werkgever op de aangetekende brief zoals bepaald in artikel 8 §4, na verloop van de reactieperiode van 30 kalenderdagen; - ofwel, de dag van het positief antwoord van de voorzitter van het paritair subcomité die veststelt dat de tweede voorwaarde vervuld is op basis van datgene waarin voorzien is in artikel 8 §4, als de werkgever gevraagd heeft om de tweede voorwaarde bepaald in artikel 8 §2 na te gaan ; - ofwel, de dag van het antwoord van de voorzitter van het paritair subcomité over de verdeling van de mandaten onder de vakorganisaties. §2. De vakorganisaties bezorgen per gemeenschappelijke aangetekende brief aan de werkgever de verdeling van de mandaten onder hun organisaties. Het mandaat van de vakbondsafvaardiging, zoals bedoeld in artikel 15 alinéa 1, vangt aan op de dag van de verzending van deze aangetekende brief. §3. Na de oprichting ervan wordt de samenstelling van de vakbondsafvaardiging betekend aan de werkgever per aangetekende brief waarin de afgevaardigde(n) wordt/en aangesteld.
Article 10 **§ 1**. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, dont le nombre est déterminé en fonction du nombre de travailleurs calculé suivant le mode prévu à l'article 8§3 : - de 13 à 20 travailleurs : 2 effectifs; - de 21 à 30 travailleurs : 2 effectifs et 1 suppléant; - de 31 à 44 travailleurs : 2 effectifs et 2 suppléants; - de 45 à 74 travailleurs : 3 effectifs et	**Artikel 10** §1. De vakbondsafvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal wordt bepaald in functie van het aantal werknemers berekend volgens de wijze bepaald in artikel 8§3 : - van 13 tôt 20 werknemers : 2 effectieve ; - van 21 tôt 30 werknemers : 2 effectieve en 1 plaatsvervangende - van 31 tôt 44 werknemers : 2 effectieve en 2 plaatsvervangende - van 45 tôt 74 werknemers : 3 effectieve en 3

3 suppléants; - de 75 à 99 travailleurs : 4 effectifs et 4 suppléants; - 100 travailleurs et plus : 5 effectifs et 5 suppléants.	plaatsvervangende - van 75 tôt 99 werknemers : 4 effectieve en 4 plaatsvervangende - 100 werknemers en meer : 5 effectieve en 5 plaatsvervangende.
§ 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.	§2. Ten vroegste drie maanden en uiterlijk twee maanden voor de vervaldatum van de mandaten van de vakbondsafgevaardigden mag de werkgever, op basis van een vermindering van het personeelsvolume en van de bepalingen van §1 van dit artikel de vernieuwing van één of meerdere mandaten weigeren. Aile mandaten mogen desgevallend niet worden vernieuwd en de vakbondsafvaardiging afgeschaft.
L'employeur notifie ce refus par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont désigné au moins un délégué.	De werkgever betekent deze weigering per aangetekende brief aan de vakorganisaties die ten minste een afgevaardigde hebben aangesteld.
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.	De vakorganisaties mogen, per aangetekende brief, de weigering van de werkgever betwisten binnen 30 dagen na de verzending van de aangetekende brief door de werkgever ; de betwisting van de vakorganisaties schorst de vernieuwing van de mandaten.
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.	Bij gebreke van betwisting binnen deze termijn aanvaarden de vakorganisaties het aantal mandaten betekend door de werkgever bij de weigering bedoeld in alinéa 1 van deze paragraaf.
À défaut d'accord, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.	Bij gebreke van akkoord kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.
§ 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.	§3. Ten vroegste drie maanden en uiterlijk twee maanden voor de vervaldatum van de mandaten van de vakbondsafgevaardigden, kunnen een of meer vakorganisaties, op basis van een verhoging van het personeelsvolume en van de bepalingen van §1 van dit artikel, een verhoging vragen van het aantal afgevaardigden.
Les organisations syndicales notifient cette demande par une lettre recommandée commune signée par toutes les organisations représentées auprès de l'employeur.	De vakorganisaties betekenen deze aanvraag per gemeenschappelijke aangetekende brief ondertekend door aile organisaties vertegenwoordigd bij de werkgever.
L'employeur peut contester, par lettre recommandée, cette demande des organisations syndicales dans les 30 jours de l'envoi du recommandé des organisations syndicales.	De werkgever kan, per aangetekende brief, deze aanvraag van de vakorganisaties betwisten binnen 30 dagen na ontvangst van de aangetekende brief van de vakorganisaties.
À défaut de contestation dans ce délai, l'employeur accepte le nombre de mandats notifiés par les organisations syndicales lors de la	Bij gebreke van betwisting binnen deze termijn aanvaardt de werkgever het aantal mandaten betekend door de vakorganisaties bij de

demande visée 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.	aanvraag bedoeld in alinéa 1 van deze paragraaf. Bij gebreke van akkoord kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.
Article 11 Si le mandat d'un délégué syndical, effectif ou suppléant, n'a pas été rempli ou a pris fin pour quelque motif que ce soit, l'organisation syndicale concernée a le droit de pourvoir à sa désignation ou à son remplacement suivant les modalités prévues à l'article 9 §3. Le nouveau délégué ou le remplaçant termine le mandat.	**ArtikelU** Als het mandaat van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde niet werd opgevuld of ten einde is gelopen om gelijk welke reden, heeft de betrokken vakorganisatie het recht om te voorzien in de aanstelling of de vervanging ervan volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 §3. De nieuwe afgevaardigde of de vervanger beëindigt het mandaat.
Article 12 Afin de pouvoir exercer un mandat de délégué, il faut que les travailleurs remplissent les conditions suivantes au début de leur mandat : - avoir au moins 18 ans; - être affilié à une organisation syndicale reconnue; - ne pas être chargé d'une fonction de direction ni être membre du conseil d'administration; - être occupé depuis au moins 6 mois non interrompus chez l'employeur; - ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans; - ne pas être en période de préavis, ni en période d'essai.	**Artikel 12** Teneinde een mandaat van afgevaardigde te mogen uitoefenen, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen in het begin van hun mandaat : - ten minste 18 jaar oud zijn; - aangesloten zijn bij een erkende vakorganisatie ; - niet belast zijn met een leidinggevende functie noch lid zijn van de raad van bestuur ; - ten minste sinds 6 ononderbroken maanden tewerkgesteld zijn bij de werkgever ; - de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt; - niet in opzeggingsperiode zijn, noch in proefperiode
Article 13 Les délégués effectifs seuls assistent aux réunions avec l'employeur. Le délégué suppléant siège en remplacement du délégué effectif empêché de participer à la réunion. Il n'exerce les missions du délégué qu'en cas d'absence du délégué effectif.	**Artikel 13** De effectieve afgevaardigden wonen enkel de vergaderingen met de werkgever bij. De plaatsvervangende afgevaardigde heeft zitting ter vervanging van de effectieve afgevaardigde die de vergadering niet kan bijwonen. Hij oefent de opdrachten van de afgevaardigde enkel uit in geval van afwezigheid van de effectieve afgevaardigde.
Article 14 Le mandat du délégué syndical prend fin : - en cas de non-renouvellement; - à l'expiration de son terme; - si le délégué ne fait plus partie du personnel;	**Artikel 14** Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde : - in geval van niet-vernieuwing; - bij het verstrijken van de termijn; - als de afgevaardigde niet meer deel uitmaakt van het personeel;

- en cas de démission communiquée par écrit à l'employeur; - en cas de révocation par l'organisation syndicale qui l'a présenté; - si le délégué n'est plus membre de l'organisation de travailleurs ayant proposé la candidature; - dès que l'intéressé est chargé d'une fonction de direction ou devient membre du conseil d'administration; - en cas de décès.	- in geval van ontslag schriftelijk medegedeeld aan de werkgever; - in geval van ontslag door de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen; - als de afgevaardigde geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgesteld; - zodra de betrokkene belast wordt met een leidinggevende functie of lid wordt van de raad van bestuur; - in geval van overlijden.
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	**Artikel 15** De duur van het mandaat van vakbondsafgevaardigde bedraagt 4 jaar en kan worden vernieuwd. Onverminderd de toepassing van artikel 10 §2, deelt de werkgever per aangetekende brief de vervaldatum van de mandaten mede, ten vroegste 3 maanden en ten laatste 2 maanden voor het einde van het mandaat, aan de vakorganisaties die een vakbondsafgevaardigde hebben aangesteld alsook de vakorganisatie die tôt dan niet vertegenwoordigd is, maar die per aangetekende brief aan de werkgever, met kopie aan de andere organisaties, laten weten heeft dat zij vragende partij was om deel te nemen aan de vakbondsafvaardiging bij de vemieuwing van de mandaten. In dit geval, als de vakorganisaties geen nieuwe aanstellingen doen overeenkomstig de procédure bepaald in de artikelen 8 en 9 voor de vervaldatum van de mandaten, lopen de mandaten ten einde op de vervaldatum. Als de werkgever deze mededeling niet doet binnen de vastgestelde termijn en als geen enkele niet vertegenwoordigde vakorganisatie de aanvraag heeft gedaan om deel uit te maken van de vakbondsafvaardiging bij de vemieuwing, worden de mandaten stilzwijgend verlengd. Een organisatie die ten minste 1 mandaat opvraagt bij de vemieuwing van mandaten moet dit per aangetekende brief laten weten, ten vroegste 3 maanden en ten laatste een maand voor het einde van de huidige mandaten, aan de werkgever en aan de vakorganisaties die reeds mandaten uitoefenen. Op verzoek van een vakorganisatie die niet vertegenwoordigd is in de afvaardiging is de werkgever verplicht de datum van de vemieuwing

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-commission paritaire. Le cas échéant, la procédure prévue aux articles 8 et 9 est également d'application.	van de mandaten mede te delen en de organisatie(s) die de mandaten bezitten. Als de werkgever niet antwoordt kan de vakorganisatie een beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair subcomité. Desgevallend is de procédure vastgesteld in de artikelen 8 en 9 eveneens van toepassing.
Article 16 La compétence de la délégation syndicale concerne : - la représentation du personnel; - les relations de travail; - les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise; - l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels; - le respect des principes généraux précisés aux articles 3 à 6 de la présente convention; - la réception, dans les associations de moins de 50 travailleurs, conformément à la convention collective de travail n°9ter du 27-02-2008, de l'information en matière économique et financière provenant des comptes annuels.	**Artikel 16** De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging betreft : - de vertegenwoordiging van het personeel; - de arbeidsbetrekkingen; - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de onderneming; - de naleving van de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele overeenkomsten; - de naleving van de algemene principes bepaald in de artikelen 3 tôt 6 van deze overeenkomst; - de ontvangst, in de verenigingen met minder dan 50 werknemers, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9ter van 27-02-2008, van de economische en financiële informatie van de jaarrekeningen.
Article 17 La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant, au plus tard endéans les 8 jours de sa demande, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends. L'interlocuteur de la délégation syndicale est la personne chargée de la direction ou de la gestion journalière, sauf autre décision formelle du conseil d'administration, communiquée à la délégation syndicale.	**Artikel 17** De vakbondsafvaardiging heeft het recht om gehoord te worden door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger, uiterlijk binnen 8 dagen na de aanvraag, bij elk collectief geschil of conflict in de onderneming ; zij heeft hetzelfde recht in geval van dreiging van dergelijke geschillen of conflicten. De onderhandelingspartner van de vakbondsafvaardiging is de persoon belast met de directie of het dagelijks bestuur, behalve als de raad van bestuur een andere formele beslissing neemt die wordt medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging.
Article 18 Chaque plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé qui est assisté à sa demande par son	**Artikel 18** Elke individuele klacht wordt langs de gebruikelijke hiërarchische weg ingediend door de betrokken werknemer die op zijn verzoek

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.	wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht om te worden gehoord, uiterlijk binnen 8 dagen na de aanvraag, bij elk individueel geschil of conflict dat niet langs deze weg kon worden opgelost.
Article 19 **§1.** Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent pas à un accord, la délégation syndicale peut se faire assister, au cours des réunions de concertation, par les représentants de ses organisations syndicales; elle avertit préalablement l'employeur. Dans les mêmes conditions, l'employeur peut se faire assister, au cours de réunions de concertation, par les représentants de son organisation patronale; il avertit préalablement la délégation syndicale. §2. Si aucune solution ne peut être trouvée, la direction ou la délégation syndicale peut avoir recours à la procédure de conciliation, prévue par le règlement d'ordre intérieur de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la communauté française et germanophone et de la région wallonne. §3. Un préavis de grève, ou d'arrêt de travail dépassant 2 heures, ne peut être déposé que par lettre recommandée à l'employeur et après que les différentes procédures de concertation et de conciliation décrites dans cet article aient été épuisées. Le préavis de 14 jours prend cours le jour de la notification par lettre recommandée, le cachet de la poste faisant foi. Un préavis de grève suspendu depuis plus de 4 mois est caduc. Tout dépôt de préavis de grève par les organisations syndicales dans une entreprise doit être transmis en copie au président de la sous-commission paritaire en même temps qu'à l'employeur concerné.	**Artikel 19** **§1**. Wanneer eventuele besprekingen niet tôt een akkoord leiden, kan de vakbondsafvaardiging zich tijdens de overlegvergaderingen laten bijstaan door de vertegenwoordigers van haar vakorganisaties; zij verwittigt de werkgever vooraf. In dezelfde omstandigheden kan de werkgever zich tijdens overlegvergaderingen laten bijstaan door de vertegenwoordigers van zijn werkgeversorganisatie ; hij verwittigt vooraf de vakbondsafvaardiging. §2. Als geen enkele oplossing kan worden gevonden kan de directie of de vakbondsafvaardiging een beroep doen op de verzoeningsprocedure vastgesteld in het huishoudelijk règlement van het paritair subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest. §3. Een stakingsaanzegging of arbeidsonderbreking van meer dan 2 uur kan enkel worden ingediend per aangetekende brief aan de werkgever en nadat de verschillende overleg- en verzoeningsprocedures omschreven in dit artikel werden toegepast. De opzeggingstermijn van 14 dagen neemt aanvang de dag van de betekening per aangetekende brief, de poststempel geldt als bewijs. Een stakingsaanzegging die al meer dan 4 maanden is geschorst is nietig. Van elke indiening van stakingsaanzegging door de vakorganisaties in een ondememing moet een kopie worden bezorgd aan de voorzitter van het paritair subcomité en tegelijkertijd aan de betrokken werkgever.
Article 20 Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.	**Artikel 20** De schriftelijke akkoorden gesloten tussen de vakbondsafvaardiging en de directie worden aan het personeel bekendgemaakt door de directie van de instelling, door aanplakbiljetten in de lokalen van de instelling, behalve wanneer het om individuele gevallen gaat.

Article 21 Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec l'objectivité nécessaire.	**Artikel 21** De afgevaardigde is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid wat de personeelsproblematiek betreft en overweegt en behandelt de bestaande problemen met de nodige objectiviteit.
Article 22 Les heures consacrées par les délégués aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur sont considérées comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi bien pour le calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire. À cela s'ajoute un crédit de 2 heures par mois pour la préparation de ces réunions suivant les mêmes conditions. Le délégué se concerte 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.	**Artikel 22** De uren die door de afgevaardigden worden besteed aan de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging met de werkgever worden beschouwd als normale werkuren voor het personeel, zowel voor de berekening van de arbeidstijd als voor de betaling van het loon. Hierbij komt een krediet van 2 uur per maand voor de voorbereiding van deze vergaderingen volgens dezelfde voorwaarden. De afgevaardigde overlegt met zijn hiërarchische overste voor zijn deelname aan deze vakbondsactiviteit; hij brengt hem op de hoogte van de tijd die eraan zal worden besteed. Behalve in geval van overmacht gebeurt dit overleg uiterlijk 7 kalenderdagen voor de activiteit, teneinde een goede arbeidsorganisatie te waarborgen. De hiërarchische overste mag niet willekeurig weigeren ; hij motiveert zijn eventuele weigering op basis van de elementen die belangrijke ontregelingen in de arbeidsorganisatie kunnen veroorzaken ; hij verwittigt de afgevaardigde en stelt alternatieven voor.
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 1er, dans les associations comptant moins de 20 travailleurs calculé comme prévu à l'article 8§3, au moment de la mise en place de la délégation syndicale ou lors du renouvellement des mandats, le nombre de jours dont dispose la délégation syndicale pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles est ramené à 5 jours par an et par délégué désigné. En vue d'une mission ou d'une prestation à l'extérieur de l'association, le délégué fournit à	**Artikel 23** **§1.** De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 7 dagen per jaar en per effectief of plaatsvervangend afgevaardigde aangesteld voor de deelname aan sectorale of intersectorale vakbondsactiviteiten. In afwijking van alinéa 1 wordt in de verenigingen met minder dan 20 werknemers berekend zoals bepaald in artikel 8§3, op het ogenblik van de oprichting van de vakbondsafvaardiging of bij de vernieuwing van de mandaten, het aantal dagen waarover de vakbondsafvaardiging beschikt voor de deelname aan sectorale of intersectorale activiteiten op 5 dagen per jaar en per aangestelde afgevaardigde gebracht. Met het oog op een opdracht of een prestatie buiten de vereniging verstrekt de afgevaardigde

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.	aan de werkgever de vrijbrief ondertekend door zijn vakorganisatie, binnen een termijn die de goede arbeidsorganisatie mogelijk maakt en minimaal 7 dagen tevoren. Behalve in geval van overmacht brengt hij zijn hiërarchische overste op de hoogte van de tijd die eraan zal worden besteed binnen dezelfde termijn.
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.	De hiërarchische overste mag niet willekeurig weigeren ; hij motiveert zijn eventuele weigering op basis van de elementen die belangrijke ontregelingen in de arbeidsorganisatie kunnen veroorzaken ; hij verwittigt de afgevaardigde en zijn vakorganisatie.
En cas de force majeure, l'employeur fera savoir à l'organisation syndicale concernée son impossibilité de libérer le délégué.	In geval van overmacht laat de werkgever aan de betrokken vakorganisatie weten dat het onmogelijk is om de afgevaardigde vrij te maken.
§2. Chaque délégué désigné dispose également de 8 jours sur quatre ans pour la formation syndicale.	§2. Elke aangestelde afgevaardigde beschikt eveneens over 8 dagen op vier jaar voor vakbondsopleiding.
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.	De vakorganisatie die het initiatief neemt om een opleiding te organiseren richt, ten minste een maand tevoren, een schriftelijk verzoekschrift aan de betrokken werkgever, met het oog op het verkrijgen van het nodige verlof opdat de afgevaardigde(n) eraan kan/kunnen deelnemen.
Cette requête doit comporter le nom du (des) délégué(s) concerné(s), l'objet, la date et la durée de leur absence.	Dit verzoekschrift moet de naam van de betrokken afgevaardigde(n) bevatten, de doelstelling, de datum en de duur van hun afwezigheid.
Sauf cas de force majeure, le délégué informe son supérieur hiérarchique, avant sa participation à cette activité syndicale, du temps qui y sera consacré.	Behalve in geval van overmacht brengt de afgevaardigde zijn hiërarchische overste, voor zijn deelname aan deze vakbondsactiviteit op de hoogte van de tijd die eraan zal worden besteed.
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.	De hiërarchische overste mag niet willekeurig weigeren ; hij motiveert zijn eventuele weigering op basis van de elementen die belangrijke ontregelingen in de arbeidsorganisatie kunnen veroorzaken ; hij verwittigt de afgevaardigde en zijn vakorganisatie.
En cas de force majeure, l'employeur fera savoir à l'organisation syndicale concernée son impossibilité de libérer le délégué.	In geval van overmacht laat de werkgever aan de betrokken vakorganisatie weten dat het onmogelijk is om de afgevaardigde vrij te maken.
Article 24 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	**Artikel 24** Zonder af te wijken van de globale tijd die aan de vakbondsafvaardiging wordt toegekend door artikel 23 §1 van deze overeenkomst op basis van het aantal ingenomen mandaten, mag een afgevaardigde de tijd vastgesteld in artikel 23 §1 cumuleren met de tijd die hem werd toegekend

l'exercice des tâches syndicales. Ce cumul est limité à deux fois le volume du temps de son mandat. Les modalités de répartition du volume du nombre de jours peuvent être négociées dans l'entreprise.	op basis van zijn mandaat voor de uitoefening van de vakbondstaken. Deze cumulatie is beperkt tôt twee maal het tijdsvolume van zijn mandaat. Over de modaliteiten inzake verdeling van het volume van het aantal dagen kan worden onderhandeld in de onderneming.
Article 25 La délégation syndicale peut, après en avoir informé l'employeur, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel en veillant à perturber le moins possible l'organisation du travail. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. 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.	**Artikel 25** De vakbondsafvaardiging mag, na de werkgever hiervan te hebben op de hoogte gebracht, mondeling of schriftelijk aile mededelingen die nuttig zijn voor het personeel waarbij zij erop toeziet dat zij de arbeidsorganisatie zo weinig mogelijk verstoort. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn. Met het akkoord van de werkgever kunnen informatievergaderingen worden georganiseerd door de vakbondsafvaardiging op de arbeidsplaats en tijdens de werkuren. De werkgever kan dit akkoord niet willekeurig weigeren.
Article 26 Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.	**Artikel 26** Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag noch nadelen noch bijzondere voordelen teweegbrengen voor diegene die het uitoefent.
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.	**Artikel 27** **§1.** De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die inhérent zijn aan de uitoefening van zijn mandaat. §2. De werkgever die van plan is om een vakbondsafgevaardigde te ontslaan om gelijk welke reden, behalve om dringende reden, brengt de vakbondsafvaardiging hiervan vooraf op de hoogte alsook de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze mededeling gebeurt per aangetekende brief die uitwerking heeft de 3de dag die volgt op de datum van verzending. De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om haar weigering te betekenen om de geldigheid van het beoogde ontslag te erkennen. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief. De période van 7 dagen vangt aan de dag waarop de brief die verzonden werd door de werkgever uitwerking heeft. De betrokken vakorganisatie en de werkgever hebben de verplichting om ailes in het werk te stellen om het geschil op het niveau van de onderneming op te lossen.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé. §3. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure. Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.	Als er geen reactie komt van de vakorganisatie moet dit worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het beoogde ontslag. §3. Als de vakorganisatie de geldigheid van het beoogde ontslag weigert te erkennen, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid om het geval ter beoordeling voor te leggen aan het verzoeningsbureau. De ontslagmaatregel mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procédure. Als het verzoeningsbureau niet tôt een eenparig besluit is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tôt bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die werden aangevoerd door de werkgever om het ontslag te rechtvaardigen, voorgelegd aan de arbeidsrechtbank.
Article 28 En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a désigné doivent en être informées immédiatement par lettre recommandée.	**Artikel 28** In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moeten de vakbondsafvaardiging en de vakorganisatie die hem heeft aangesteld onmiddellijk op de hoogte worden gebracht per aangetekende brief.
Article 29 Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants : S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 27 et 28 ci-dessus; Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 27 § 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire ou par le tribunal du travail; Si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé; Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat. L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'1 an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciement, prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.	**Artikel 29** Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen : Als hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procédure na te leven die vastgesteld is in de artikelen 27 en 28 hierboven; Als, op het einde van deze procédure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, ten aanzien van de bepalingen van artikel 27 §1, niet erkend wordt door het verzoeningsbureau van het paritair subcomité of door de arbeidsrechtbank; Als de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank heeft het ontslag ongegrond verklaard; Als de arbeidsovereenkomst ten einde is gelopen wegens een ernstige tekortkoming van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van 1 jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende de ontslagvergoedingen, bepaald door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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.	Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding geniet waarin voorzien is door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
Article 30 Les parties recommandent aux institutions de moins de 13 travailleurs, calculé suivant le mode visé à l'article 8 §3, d'organiser la concertation syndicale sur base volontaire. Pour ce faire, des formes et des modalités adaptées peuvent être cherchées.	**Artikel 30** De partijen bevelen de instellingen van minder dan 13 werknemers, berekend volgens de wijze bedoeld in artikel 8 §3, aan om vakbondsoverleg te organiseren op vrijwillige basis. Hiertoe kunnen aangepaste vormen en modaliteiten worden gezocht.
Article 31 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. 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.	**Artikel 31** De vakbondsafvaardigingen die reeds gevormd zijn op basis van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1999 worden als dusdanig behouden tôt de volgende vernieuwing van de mandaten, maar de voorwaarden van deze overeenkomst zijn van toepassing, vanaf de ondertekening van deze overeenkomst voor de nieuwe vakbondsafvaardigingen, en dit onverminderd de ondernemingsovereenkomsten die gunstigere bepalingen omvatten. Ingeval in een vereniging die deelneemt aan een inter-centra vakbondsafvaardiging, een vakbondsafvaardiging eigen aan de ondememing wordt ingevoerd krachtens deze overeenkomst, worden de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.
Article 32 **§1**. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010 pour les entreprises dans lesquelles aucune délégation syndicale n'est instaurée. §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 1er avril 2010. Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 8, 9, 10 et 15 de la présente convention entrent en vigueur 3 mois avant la date de l'échéance des mandats des délégués syndicaux survenant à partir du 1er avril 2010.	**Artikel 32** **§1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 voor de ondernemingen waarin geen enkele vakbondsafvaardiging wordt opgericht. §2. Voor de ondernemingen waarin een vakbondsafvaardiging werd opgericht, treedt deze overeenkomst in werking op de vervaldatum van de mandaten van de vakbondsafgevaardigden vanaf 1 april 2010. In afwijking van de vorige alinéa, treden de artikelen 8, 9, 10 en 15 van deze overeenkomst in werking 3 maanden voor de vervaldatum van de mandaten van de vakbondsafgevaardigden vanaf 1 april 2010.

Article 33 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.	**Artikel 33** Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door aile partijen met een opzeggingsperiode van 6 maanden per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waaise Gewest