

## **SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SOCIÉTÉS DE LOGEMENT SOCIAL AGRÉÉES DE LA REGION WALLONNE (SCP 33902)**

*Convention collective du 27 octobre 2021 relative au statut de la délégation syndicale*

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

#### **Article 1.**

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, des sociétés de logement social ressortissant de la Sous-Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région wallonne (SCP 33902).

§2. La présente convention collective de travail contient les modalités d'exécution de la CCT du 5 décembre 2017 relative au statut de la délégation syndicale (CP 339) dont les règles, transposées fidèlement, ont servi de point de départ à la rédaction de la présente convention collective.

### **Chapitre II : Définitions**

#### **Article 2.**

§1. Par « personnel syndiqué », il y a lieu d'entendre le personnel affilié à l'une des organisations signataires de la présente convention.

§2. Par « personnel de direction », il y a lieu d'entendre, les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière. Cette définition englobant nécessairement le directeur gérant et le directeur gérant adjoint.

### **Chapitre III : Principes généraux**

#### **Article 3. Objet**

§1. Sans préjudice des dispositions de la CCT n° 5 du 24 mai 1971 et de la CCT du 5 décembre 2017 relative au statut de la délégation syndicale (CP 339), les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées dans la Sous-Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région wallonne déclarent que les compétences et les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale sont définies par la présente convention.

§2. Les parties signataires mettront un point d'honneur à exécuter consciencieusement cette convention.

§3. Les organisations des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à observer, au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

#### **Article 4. Engagements mutuels**

§1. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent un point d'honneur à exécuter consciencieusement leur travail. Les travailleurs ainsi que leurs délégués syndicaux doivent en toutes circonstances ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

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

§2. Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent un point d'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.

Les chefs d'entreprises reconnaissent à leur personnel travailleur, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales de travailleurs signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention et dont les membres sont désignés parmi les travailleurs de l'entreprise.

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir, personnellement ou auprès d'un représentant, la délégation syndicale des travailleurs, notamment à l'occasion ou en cas de menace de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise.

#### **Article 5. Liberté syndicale**

Les employeurs ne peuvent exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et ne peuvent consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

#### **Article 6. Climat social**

§1. 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, ainsi que la discipline du travail et le secret professionnel et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

§2. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée sans avoir recouru aux dispositions du chapitre IX. Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

## **Article 7.**

Les organisations syndicales s'engagent à 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, et à faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence qui comporte notamment une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

Les organisations affiliées aux organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires de la présente convention veilleront à ce que les délégués désignés pour les délégations syndicales, soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions de l'entreprise et qu'il y ait un équilibre ouvriers-employés.

## **Chapitre IV : Institution**

### **Article 8. Conditions**

Lorsqu'au moins une organisation de travailleurs signataire de la présente convention en fait la demande au chef d'entreprise, une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui occupe un certain volume d'emploi, et où les travailleurs le demandent conformément aux alinéas suivants :

- a. La société occupe au moins un effectif de 20 travailleurs en moyenne, calculé sur les quatre trimestres qui précèdent la date de la demande, hors personnel de direction tel que défini dans l'article 2 de la présente convention. Ne sont pris en considération pour calculer ce nombre de 20 travailleurs que les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'ouvrier ou d'employé.

Et

- b. Pour autant qu'au moins la moitié des travailleurs, à l'exclusion du personnel de direction, en fasse la demande. Cette condition doit être vérifiée conformément à l'article 11 de la présente convention.  
Ne sont pris en considération pour établir la moitié des travailleurs que les travailleurs qui prestent dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui sont occupés par l'entreprise depuis au moins douze mois consécutifs avant la date de la demande et qui, au moment de la demande, exercent des prestations effectives. N'entrent donc pas en ligne de compte notamment les travailleurs malades de longue durée, ceux qui bénéficient d'un crédit-temps à temps plein ou d'un congé sans solde.

Ne sont donc pas pris en considération, au sens de cet article, les personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'étudiant, les personnes embauchées dans le cadre du remplacement d'un travailleur (contrat de remplacement), les intérimaires de moins de douze mois et le personnel de direction.

### **Article 9. Procédure**

**§1.** La ou les organisation(s) syndicale(s), représentée(s) au sein de la sous-commission paritaire, qui prend/prennent une initiative en vue d'installer une délégation syndicale, doi(ven)t avvertir le président de la sous-commission paritaire et les autres organisations représentatives des travailleurs de son/leur intention par lettre recommandée. Les autres organisations informent, dans les 14 jours calendrier,

par lettre recommandée, la ou les organisation(s) à l'origine de la demande et le président de la sous-commission paritaire, qu'elles prétendent au moins à un mandat. À défaut de réaction dans le délai mentionné, ces organisations sont censées ne pas prétendre à une représentation.

§2. Sous peine de nullité, la demande d'institution d'une délégation syndicale est introduite auprès du chef d'entreprise au moyen d'une lettre recommandée commune des organisations représentatives qui prétendent au moins à un mandat. Dans cette lettre, les organisations syndicales concernées feront référence aux dispositions de la convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région wallonne.

Sous peine de nullité, l'employeur peut, dans un délai de 10 jours ouvrables qui suivent la plus prochaine réunion de l'organe de gestion compétent qui suit la demande citée ci-dessus, contester l'instauration d'une délégation syndicale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande. Une copie de ce courrier est envoyée également par pli recommandé au président de la sous-commission paritaire.

§3. Tout employeur est tenu de communiquer par écrit, à la simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative ou du président de la sous-commission paritaire, le nombre de personnes occupées dans son entreprise, au plus tard dans les 14 jours calendrier suivant la réception de cette demande.

#### **Article 10. Contestation**

En cas de contestation des procédures prévues dans cette convention collective de travail, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Sous-Commission Paritaire, dans un délai de 30 jours calendrier. Toutes les parties fourniront au président les données nécessaires, et il sera alors en mesure de procéder aux contrôles. Les renseignements demandés doivent être envoyés dans les 14 jours calendrier suivant la demande au président. Il garantira la confidentialité des renseignements fournis.

#### **Article 11. Vérification de la condition relative au taux de demandes (art. 8b)**

Dans un délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation, visée à l'article 9, l'employeur peut demander, par lettre recommandée aux organisations syndicales demanderesse et au président de la Sous-Commission Paritaire, que la condition posée au point b) de l'article 8 soit vérifiée.

Si le courrier visé à l'alinéa 1 n'est pas envoyé dans le délai imparti, la condition posée au point b) de l'article 8 est considérée comme remplie, et la délégation syndicale peut être installée.

La vérification dont question dans le premier alinéa consistera à vérifier que la moitié des travailleurs soutiennent, par écrit, cette demande par une lettre adressée au Président de la Sous-Commission Paritaire.

## **Chapitre V : Composition**

### **Article 12. Nombre de délégués**

Le nombre de membres par délégation syndicale est déterminé comme il se trouve indiqué ci-après en fonction de l'effectif calculé conformément à l'article 8 a) :

- de 20 à 25 travailleurs : 1 délégué effectif + 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués effectifs + 1 délégué suppléant ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués effectifs + 2 délégués suppléants ;
- à partir de 101 travailleurs : 4 délégués effectifs + 2 délégués suppléants.

Un délégué suppléant n'étant amené à exercer les missions de délégué que lorsque le mandat d'un délégué syndical effectif prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit (à l'exception de son expiration) ou en cas d'absence du délégué effectif pour un motif dont la durée est supérieure à un mois. Ceci afin d'éviter la paralysie du fonctionnement de la société en cas d'absence de longue durée d'un délégué effectif.

### **Article 13. Conditions pour pouvoir exercer la fonction de délégué syndical**

Pour pouvoir faire fonction de délégué syndical, les personnes concernées doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou, pour les étrangers d'autres nationalités, résider régulièrement en Belgique depuis au moins trois ans ;
2. Être âgé de 21 ans accomplis le 31 décembre de l'année qui précède la désignation ;
3. Avoir été occupé en qualité de travailleur depuis au moins douze mois consécutifs au sein de l'entreprise et avoir fourni, à ce titre, des prestations effectives et complètes au cours de cette période ;
4. Être proposé par l'une des organisations syndicales signataires de la convention ;
5. Ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation ;
6. Ne pas avoir atteint l'âge de la retraite au moment de sa désignation ;
7. Travailler au minimum à mi-temps ;
8. Être affilié à l'organisation syndicale, signataire de la présente convention, qui présente la candidature ;
9. Ne pas faire partie du personnel de direction tel que défini dans l'article 2.

### **Article 14. Désignation**

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.

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles des travailleurs en cause ses motifs d'opposition dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception de l'envoi recommandé qui annonce la composition de la délégation syndicale.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

## **Chapitre VI : Mandat**

### **Article 15. Durée**

Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est tacitement reconductible ; il débute le jour de l'envoi du recommandé commun de désignation ou de répartition dont question à l'article 14.

### **Article 16.**

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

### **Article 17. Fin**

Le mandat d'un délégué syndical prend fin :

- En cas de non-renouvellement ;
- Lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise ;
- Par démission du délégué de son mandat, signifiée par écrit à l'employeur ;
- Lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation syndicale dont il était membre et qui a présenté sa candidature ;
- Dès que le travailleur appartient au personnel de direction ;
- En cas de décès ;
- Lorsque les conditions énoncées à l'article 13 ne sont plus réunies ;
- A la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit (à l'exception de son expiration), le délégué suppléant achèvera le mandat en qualité de délégué effectif.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit (à l'exception de son expiration), et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

## **Chapitre VII : Renouvellement de la délégation**

### **Article 18. Evolution du nombre de travailleurs**

**§1.** 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 ou une suppression de la délégation syndicale.

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

**§2.** En cas de suppression de la délégation syndicale, l'employeur doit informer les organisations syndicales concernées, par recommandé, au plus tôt 6 mois et au plus tard 3 mois avant le terme des mandats en fournissant les éléments de calcul. Les organisations concernées disposent d'un délai de 30 jours calendrier pour saisir le président de la sous-commission paritaire.

## **Article 19.**

§1. 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'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 demanderesse de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement des mandats.

§2. 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 14 de la présente CCT. Les mandats prennent cours le lendemain de la date d'échéance des précédents.

§3. A 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, les mandats sont reconduits pour une nouvelle durée de 4 ans tacitement reconductible.

## **Chapitre VIII : Missions de la délégation syndicale**

### **Article 20.**

§1. Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités strictement nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues au paragraphe 2. Ces missions syndicales sont rémunérées comme temps de travail. En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

En cas de désaccord, l'employeur en informe l'organisation syndicale concernée, en motivant sa position.

§2. Plus concrètement, les missions et activités syndicales consistent, entre autres, à :

- Négocier les conventions collectives de travail et les accords collectifs au sein de l'entreprise ;
- S'occuper des conflits collectifs et individuels entre employeur et travailleurs et dans cette optique, veiller à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des CCT, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- Assister les travailleurs dans leurs relations de travail ;
- Veiller au respect des principes généraux tels que mentionnés aux articles 3 à 7 de la présente convention collective de travail.

§3. L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

**§4.** Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 14 jours ouvrables suivant l'introduction de la demande. Cette rencontre lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :

a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;

b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives et des contrats individuels de travail ;

c) les relations de travail.

**§5.** La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail. Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.

**§6.** La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales au sens du présent article.

#### **Article 21. Information et consultation du personnel**

**§1.** La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit en ce compris par voie électronique, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

**§2.** La délégation syndicale doit disposer du temps et des facilités nécessaires pour informer convenablement le personnel des événements importants de nature professionnelle ou syndicale.

**§3.** Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur, après une demande motivée des organisations syndicales adressée au minimum 7 jours calendrier avant la date souhaitée de la réunion. L'employeur ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

#### **Article 22. Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise et/ou de CPPT**

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce Conseil aux articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail.

En cas d'inexistence de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale assumera les tâches confiées à ce comité en vertu des articles 65 et suivants de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.



## **Chapitre IX. Règlement des différends**

### **Article 23.**

§1. Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

§2. Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

§3. Après épuisement des moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire pour les Sociétés de logement social agréées de la Région wallonne (SCP 339.02).

Tout recours au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Sous-commission paritaire pour les Sociétés de logement social agréées de la Région wallonne (SCP 339.02).

§4. Un préavis de grève ne peut être notifié que par courrier recommandé ou par courriel valablement authentifié et après que le bureau de conciliation se soit prononcé.

Le préavis de grève aura une durée d'au moins 14 jours calendrier et commencera à courir le jour suivant la notification.

## **Chapitre X. Statut des délégués**

### **Article 24. Formation syndicale**

§ 1. Chaque délégué syndical peut consacrer maximum trois jours par an à la formation syndicale, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail, pour autant que cela ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. Les organisations syndicales sont tenues d'en avvertir la direction le plus vite possible et au plus tard 1 semaine à l'avance.

Par dérogation à la limite de trois jours prévue à l'alinéa précédent, les nouveaux délégués syndicaux peuvent, au cours des deux premières années de leur mandat, consacrer maximum cinq jours par an à la formation syndicale, aux mêmes conditions que celles prévues dans l'alinéa précédent. Les nouveaux délégués, au sens de cet article, sont les délégués qui assument leur premier mandat de délégué. Cela ne vise donc pas les délégués dont le mandat est (tacitement) reconduit.

§2. Plus concrètement, il s'agit du temps consacré aux activités syndicales qui ne sont pas en rapport avec l'entreprise et visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques des délégués, dans leur rôle de représentant des travailleurs. Conformément au paragraphe précédent, ces activités et leur contenu doivent être portées à la connaissance de l'employeur le plus vite possible et au plus tard 1 semaine à l'avance. La participation à ce genre d'activités doit être justifiée au moyen d'une attestation de l'organisation syndicale concernée. Dans cette optique, les délégués peuvent participer à des réunions ou formations sectorielles, interprofessionnelles, européennes ou internationales organisées par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles.

Ces périodes sont rémunérées comme du temps de travail.

§3. En cas de refus de l'employeur, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

#### **Article 25. Protection des délégués syndicaux contre le licenciement**

§1. Les membres effectifs de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

Les délégués suppléants bénéficient uniquement de cette protection pour la période au cours de laquelle ils remplacent un membre effectif et exercent effectivement un mandat.

Le délégué syndical peut être licencié comme tout autre travailleur pour des raisons économiques ou techniques ou pour des raisons personnelles qui ne sont pas en rapport avec son activité syndicale.

§2. L'employeur qui envisage 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 fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§3. 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 fera par lettre recommandée.

La période de sept jours débute le jour de l'expédition de la lettre recommandée par l'employeur.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une non-contestation du licenciement envisagé.

§4. 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 de la sous-commission paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

§5. Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours calendrier de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

#### **Article 26. Licenciement pour motif grave**

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui l'a proposé, doivent en être informées immédiatement.

#### **Article 27. Indemnité**

Si l'employeur licencie un délégué syndical sans respecter l'article 25 de la présente convention collective de travail, le délégué syndical a droit à une indemnité forfaitaire.

L'indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 25 ci-dessus ;
- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 25 ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

3° Si l'employeur a licencié le 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 articles 37 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité forfaitaire n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel.

## **Chapitre XI : Disposition transitoire**

### **Article 28.**

§1. Les CCT d'entreprise relatives à la délégation syndicale existant, à la date d'entrée en vigueur de la présente CCT, au sein des sociétés de logement social, resteront d'application.

§2. Il est possible de créer une délégation syndicale dans une société de logement social agréée de la Région wallonne où il existe un accord en ce sens entre ladite société et les travailleurs qu'elle occupe, même si la société ne se trouve pas dans les conditions déterminées par la présente convention collective de travail sectorielle. Il appartiendra alors aux parties de déterminer les missions et les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale.

## **Chapitre XII : Dispositions finales**

### **Article 29. Contestation**

En cas de contestation, les parties déclarent être d'accord pour faire appel exclusivement au président de la sous-Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région wallonne.

### **Article 30. Entrée en vigueur**

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 27/10/2021.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 31. Dénonciation**

La présente convention collective peut être dénoncée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée à toutes les parties ainsi qu'au président de la sous-Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région wallonne.

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 sous-Commission paritaire, dans un délai d'un mois de leur réception.

# **PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE ERKENDE MAATSCHAPPIJEN VOOR SOCIALE HUISVESTING VAN HET WAALS GEWEST (PSC 33902)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst 27 oktober 2021 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging*

## **Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

### **Artikel 1.**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel van de maatschappijen voor sociale huisvesting die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waals Gewest (PSC 33902).

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat uitvoeringsmodaliteiten van de cao van 5 december 2017 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging (PC 339) waarvan de regels, die trouw werden omgezet, als uitgangspunt hebben gediend voor de opstelling van deze collectieve overeenkomst.

## **Hoofdstuk II - Definities**

### **Artikel 2.**

§1. Onder "gesyndiqueerd personeel" moet het personeel worden verstaan dat is aangesloten bij één van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

§2. Onder "directiepersoneel" moet worden verstaan, de personen die instaan voor het dagelijks beheer van de onderneming die de bevoegdheid hebben om de werkgever te vertegenwoordigen en om verbintenissen aan te gaan voor de werkgever alsook de personeelsleden die rechtstreeks ondergeschikt zijn aan deze personen wanneer zij eveneens opdrachten inzake dagelijks beheer vervullen. Deze definitie omvat noodzakelijkerwijze de directeur zaakvoerder en de adjunct-directeur zaakvoerder.

## **Hoofdstuk III - Algemene principes**

### **Artikel 3. Doel**

§1. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de cao nr. 5 van 24 mei 1971 en van de cao van 5 december 2017 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging (PC 339), verklaren de werkgevers- en werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waals Gewest dat de bevoegdheden en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging bepaald worden door deze overeenkomst.

§2. De ondertekenende partijen maken er een erezaak van om deze overeenkomst nauwgezet uit te voeren.

§3. De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe om, met naleving van de vrijheid van vereniging, binnen de ondernemingen de praktijken van paritaire relaties in acht te nemen overeenkomstig de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 4. Wederzijdse verbintenissen**

§1. De werknemers erkennen de noodzaak van een wettig gezag van de werkgevers en maken er een erezaak van om hun werk plichtsgetrouw uit te voeren. De werknemers alsook hun vakbondsafgevaardigden moeten in alle omstandigheden de actie van de directie van de onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende niveaus niet verhinderen.

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 echter het recht om te worden ontvangen ter gelegenheid van elk individueel geschil of conflict dat niet kon worden opgelost langs deze weg.

§2. De werkgevers respecteren de waardigheid van de werknemers en maken er een erezaak van om hen eerlijk te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging noch de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks of onrechtstreeks te hinderen.

De werkgevers erkennen aan hun werknemerspersoneel, aangesloten bij één van de ondertekenende vakorganisaties van werknemers, het recht om zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut geregeld wordt door deze overeenkomst en waarvan de leden worden aangesteld onder de werknemers van de onderneming.

De werkgevers verbinden zich ertoe om, persoonlijk of bij een vertegenwoordiger, de vakbondsafvaardiging van de werknemers te ontvangen, onder meer ter gelegenheid of in geval van dreiging van elk collectief geschil dat ontstaat in de onderneming.

#### **Artikel 5. Vakbondsvrijheid**

De werkgevers mogen geen enkele druk uitoefenen op het personeel om hen te verhinderen om aan te sluiten bij een vakbond en mogen aan de niet aangesloten werknemers geen andere voorrechten toekennen dan aan de aangesloten werknemers.

#### **Artikel 6. Sociaal klimaat**

§1. 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, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, alsook de arbeidsdiscipline en het beroepsgeheim en gezamenlijke inspanningen doen om te zorgen voor de naleving ervan.

§2. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzeggingstermijn, verbinden de partijen zich ertoe om geen toevlucht te nemen tot staking of lock-out in de ondernemingen waar zij zal toegepast geweest zijn, zonder gebruik te hebben gemaakt van

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

#### **Artikel 7**

De vakorganisaties verbinden zich ertoe om onderling akkoord te gaan, eventueel met bemiddeling van de voorzitter van het Paritair Subcomité, voor de aanstelling van een vakbondsafvaardiging in de ondernemingen, en om ervoor te zorgen dat de aangestelde afgevaardigden worden gekozen met inachtneming van de representativiteit waarover zij zullen moeten beschikken bij de uitoefening van hun functies, alsook voor hun bevoegdheid die onder meer een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

De organisaties die aangesloten zijn bij de interprofessionele werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend zullen erop toezien dat de afgevaardigden die zijn aangesteld voor de vakbondsafvaardigingen, voor zover mogelijk, representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming en dat er een evenwicht arbeiders-bedienden is.

### **Hoofdstuk IV - Instelling**

#### **Artikel 8. Voorwaarden**

Wanneer ten minste één werknemersorganisatie die deze overeenkomst heeft ondertekend hiervoor een aanvraag richt tot de werkgever, kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in elke instelling die een bepaald aantal werknemers tewerkstelt, en waar de werknemers het vragen overeenkomstig de volgende leden:

- a. De vennootschap stelt ten minste gemiddeld 20 werknemers te werk, berekend op de vier trimesters die voorafgaan aan de datum van de aanvraag, buiten het directiepersoneel zoals bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst. Om dit aantal van 20 werknemers te berekenen worden enkel de werknemers in aanmerking genomen die in dienst genomen zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor arbeiders of bedienden.

En

- b. Voor zover ten minste de helft van de werknemers, met uitsluiting van het directiepersoneel, hiervoor een aanvraag indient. Deze voorwaarde moet worden geverifieerd overeenkomstig artikel 11 van deze overeenkomst.  
Enkel de werknemers die werken in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, die sinds ten minste twaalf opeenvolgende maanden tewerkgesteld zijn door de onderneming, vóór de datum van de aanvraag en die, op het ogenblik van de aanvraag, effectieve prestaties uitoefenen worden in aanmerking genomen om de helft van de werknemers vast te stellen. Onder meer langdurig zieke werknemers, diegenen die voltijds tijdskrediet of verlof zonder wedde opnemen komen dus niet in aanmerking.

De personen die worden aangeworven in het kader van een studentenovereenkomst, de personen aangeworven in het kader van de vervanging van een werknemer (vervangingsovereenkomst), uitzendkrachten voor minder dan twaalf maanden en het directiepersoneel worden dus niet in aanmerking genomen.

## **Artikel 9. Procedure**

§1. De vakorganisatie(s) vertegenwoordigd in het paritair subcomité, die een initiatief neemt/nemen om een vakbondsafvaardiging op te richten moet(en) de voorzitter van het paritair subcomité en de andere representatieve werknemersorganisaties per aangetekende brief op de hoogte brengen van haar/hun intentie. De andere organisaties brengen, binnen 14 kalenderdagen, de organisatie(s) aan de oorsprong van de aanvraag en de voorzitter van het paritair subcomité ervan op de hoogte dat zij aanspraak maken op ten minste één mandaat. Bij gebreke van een reactie binnen de vermelde termijn worden deze organisaties geacht om geen aanspraak te maken op een vertegenwoordiging.

§2. Op straffe van nietigheid wordt de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging ingediend bij de werkgever met een gezamenlijke aangetekende brief van de representatieve organisaties die aanspraak maken op ten minste één mandaat. In deze brief zullen de betrokken vakorganisaties verwijzen naar de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging gesloten in het paritair subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waals Gewest.

Op straffe van nietigheid kan de werkgever, binnen een termijn van 10 werkdagen na de eerstvolgende vergadering van het bevoegde beheersorgaan die volgt op de hierboven vermelde aanvraag, de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwisten per aangetekende brief aan de vakorganisaties die de aanvraag hebben ingediend. Een kopie van deze brief wordt eveneens aangetekend verzonden naar de voorzitter van het paritair subcomité.

§3. Elke werkgever is verplicht om schriftelijk, op eenvoudige schriftelijke vraag van een representatieve vakorganisatie of van de voorzitter van het paritair subcomité, uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na de ontvangst van deze aanvraag, het aantal personen mede te delen die tewerkgesteld zijn in zijn onderneming

## **Artikel 10. Betwisting**

In geval van betwisting van de procedures waarin voorzien is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoenend initiatief van de voorzitter van het paritair subcomité, binnen een termijn van 30 kalenderdagen. Alle partijen zullen de nodige gegevens verstrekken aan de voorzitter, en hij zal dan in staat zijn om de controles uit te voeren. De gevraagde inlichtingen moeten binnen 14 kalenderdagen na de aanvraag naar de voorzitter worden gestuurd. Hij zal de vertrouwelijkheid van de verstrekte inlichtingen waarborgen.

## **Artikel 11. Verificatie van de voorwaarde betreffende het aantal aanvragen (art. 8b)**

Binnen een termijn van 30 kalenderdagen vanaf de ontvangst van de aanvraag tot oprichting, bedoeld in artikel 9, kan de werkgever per aangetekende brief aan de aanvragende vakorganisaties en aan de voorzitter van het paritair subcomité vragen dat de voorwaarde gesteld in punt b) van artikel 8 wordt geverifieerd.

Als de brief bedoeld in het eerste lid niet binnen de vastgestelde termijn wordt verzonden, wordt de voorwaarde gesteld in punt b) van artikel 8 als vervuld beschouwd, en mag de vakbondsafvaardiging worden opgericht.

De verificatie waarvan sprake in het eerste lid zal erin bestaan om na te gaan of de helft van de werknemers deze aanvraag schriftelijk ondersteunen door een aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité.

## **Hoofdstuk V - Samenstelling**

### **Artikel 12. Aantal afgevaardigden**

Het aantal leden per vakbondsafvaardiging wordt bepaald zoals het hierna wordt aangeduid volgens de personeelsbezetting overeenkomstig artikel 8 a):

- van 20 tot 25 werknemers : 1 effectieve en 1 plaatsvervangende afgevaardigde;
- van 26 tot 50 werknemers : 2 effectieve en 1 plaatsvervangende afgevaardigden;
- van 51 tot 100 werknemers : 3 effectieve en 2 plaatsvervangende afgevaardigden;
- vanaf 101 werknemers: 4 effectieve + 2 plaatsvervangende afgevaardigden.

Een plaatsvervangende afgevaardigde wordt er enkel toe gebracht om de opdrachten van afgevaardigde uit te oefenen wanneer het mandaat van een effectieve vakbondsafgevaardigde ten einde loopt in de loop van de uitoefening ervan, om welke reden dan ook (met uitzondering van de vervaldatum ervan) of in geval van afwezigheid van de effectieve afgevaardigde voor een reden waarvan de duur langer is dan een maand. Dit om te voorkomen dat de werking van de vennootschap wordt verlamd in geval van langdurige afwezigheid van een effectieve afgevaardigde.

### **Artikel 13. Voorwaarden voor het mogen uitoefenen van de functie van afgevaardigde**

Om de functie van vakbondsafgevaardigde te mogen uitoefenen moeten de betrokken personen aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Belg zijn of onderdaan van een andere Lidstaat van de Europese Unie of, voor de buitenlanders van andere nationaliteiten, sinds ten minste drie jaar regelmatig in België verblijven;
2. De volle leeftijd van 21 jaar bereikt hebben op 31 december van het jaar dat aan de aanstelling voorafgaat;
3. Sinds ten minste twaalf opeenvolgende maanden tewerkgesteld zijn geweest als werknemer in de onderneming en, in die hoedanigheid, effectieve en volledige prestaties hebben geleverd in de loop van deze periode;
4. Worden voorgesteld door één van de vakorganisaties die de overeenkomst hebben ondertekend;
5. Niet in vooropzeg zijn op het ogenblik van de aanstelling;
6. De pensioenleeftijd niet hebben bereikt op het ogenblik van de aanstelling;
7. Ten minste halftijds werken;
8. Aangesloten zijn bij de vakorganisatie die deze overeenkomst heeft ondertekend, die de kandidatuur voorstelt;
9. Geen deel uitmaken van het directiepersoneel zoals bepaald in artikel 2.

### **Artikel 14. Aanstelling**

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.

De werkgever zal zich steeds mogen verzetten om ernstige redenen tegen de aanstelling of het behoud van een afgevaardigde. In het eerste geval maakt de werkgever aan de betrokken professionele werknemersorganisaties zijn bezwaargronden bekend binnen 15 werkdagen na de ontvangst van de aangetekende brief waarin de samenstelling van de vakbondsafvaardiging wordt aangekondigd.



Ingeval tussen de partijen geen akkoord bereikt is, wordt de zaak aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voorgelegd, dat ter zake beslist na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

## **Hoofdstuk VI - Mandaat**

### **Artikel 15. Duur**

Het mandaat van afgevaardigde duurt 4 jaar en kan stilzwijgend worden verlengd; het begint op de dag van het versturen van de gemeenschappelijke aangetekende aanstellings- of verdelingsbrief waarvan sprake in artikel 14.

### **Artikel 16.**

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent.

### **Artikel 17. Einde**

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde:

- in geval van niet-vernieuwing;
- wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- door ontslag van de afgevaardigde uit zijn mandaat, schriftelijk betekend aan de werkgever;
- wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waarvan hij lid was en die zijn kandidatuur heeft voorgesteld;
- zodra de werknemer tot het directiepersoneel behoort;
- in geval van overlijden;
- wanneer de voorwaarden uiteengezet in artikel 13 niet meer vervuld zijn;
- op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft ingediend;

Als het mandaat van een vakbondsafgevaardigde ten einde loopt in de loop van de uitoefening ervan om gelijk welke reden, (met uitzondering van de vervaldatum ervan), zal de plaatsvervangende afgevaardigde het mandaat beëindigen in de hoedanigheid van effectieve afgevaardigde.

Als het mandaat van een vakbondsafgevaardigde ten einde loopt in de loop van de uitoefening ervan om gelijk welke reden, (met uitzondering van de vervaldatum ervan) en bij gebreke van een plaatsvervangend afgevaardigde, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort het recht om de persoon aan te stellen die het mandaat zal beëindigen.

## **Hoofdstuk VII - Vernieuwing van de afvaardiging**

### **Artikel 18. Evolutie van het aantal werknemers**

§1. In geval van evolutie van het aantal werknemers die een invloed hebben op het aantal afgevaardigden, kan de meest gereede partij een aanpassing vragen van het aantal mandaten of de afschaffing van de vakbondsafvaardiging.

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

§2. In geval van afschaffing van de vakbondsafvaardiging moet de werkgever de betrokken vakorganisaties ten vroegste 6 maanden en uiterlijk 3 maanden voor het einde van de mandaten per aangetekende brief op de hoogte brengen en hierbij de elementen van de berekening verstrekken. De betrokken organisaties beschikken over een termijn van 30 kalenderdagen om de voorzitter van het paritair subcomité op de hoogte te brengen.

## Artikel 19

§1. Ten vroegste 6 maanden, en uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van de mandaten, deelt de werkgever het per aangetekende brief aan de vakorganisaties die een vakbondsafgevaardigde hebben aangesteld mede, 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.

§2. 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 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De mandaten vangen aan de dag na de vervaldatum van de vorige mandaten.

§3. Bij gebreke 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 de mandaten verlengd voor een nieuwe duur van 4 jaar die stilzwijgend kan worden verlengd.

## Hoofdstuk VIII - Opdrachten van de vakbondsafvaardiging

### Artikel 20.

§1. De leden van de vakbondsafvaardiging zullen over de tijd en de faciliteiten beschikken die strikt noodzakelijk zijn voor de collectieve of individuele uitoefening van de vakbondsopdrachten en -activiteiten waarin voorzien is in paragraaf 2. Deze vakbondsopdrachten worden betaald als arbeidstijd. In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de vakbondsafvaardiging de werkgever voorafgaandelijk en waken erover, in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten van de onderneming niet in het gedrang brengt.

In geval van onenigheid brengt de werkgever de betrokken vakorganisatie hiervan op de hoogte, en motiveert hij zijn standpunt.

§2. Concreter, bestaan de vakbondsopdrachten en -activiteiten onder andere in:

- het onderhandelen over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de collectieve akkoorden in de onderneming;
- zich bezighouden met de collectieve en individuele conflicten tussen werkgever en werknemers en in deze optiek, toezien op de toepassing van de sociale wetgeving in de onderneming, van de cao's, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- De werknemers bijstaan in hun arbeidsrelaties;

- Toezien op de naleving van de algemene principes zoals vermeld in de artikelen 3 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De onderneming geeft aan de vakbondsafvaardiging het gebruik van een lokaal - ofwel permanent, ofwel occasioneel - zodat zij haar opdracht adequaat kan vervullen.

§4. De werkgever of zijn vertegenwoordiger zal de vakbondsafvaardiging zo snel mogelijk ontvangen, uiterlijk binnen 14 werkdagen na de indiening van de aanvraag. Deze ontmoeting zal worden toegekend ter gelegenheid van elk geschil betreffende:

- a) de inbreuken op de fundamentele principes uiteengezet in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen;
- b) de toepassing van de sociale wetgeving, van de arbeidsreglementen, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, en de individuele arbeidsovereenkomsten;
- c) de arbeidsverhoudingen.

§5. De vakbondsafvaardiging, voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren. De tijd die wordt besteed aan de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging met de werkgever wordt als arbeidsprestatie beschouwd en wordt als dusdanig vergoed. De vergadertijd die de normale werkuren overschrijdt geeft echter geen aanleiding tot een overloon.

§6. De vakbondsafvaardiging mag bijeenkomen binnen de onderneming met het voorafgaand akkoord van de werkgever, om de vergaderingen met de werkgever voor te bereiden. Deze voorbereidende vergaderingen moeten als vakbondsopdrachten en -activiteiten worden beschouwd in de zin van dit artikel.

#### **Artikel 21. Informatie en raadpleging van het personeel**

§1. De vakbondsafvaardiging kan, zonder dat dit de arbeidsorganisatie mag verstoren, onder meer tijdens de rusturen, mondeling of schriftelijk en ook elektronisch alle nuttige mededelingen doen aan het personeel. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

§2. De vakbondsafvaardiging moet over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om het personeel behoorlijk op de hoogte te brengen van de belangrijke evenementen van professionele of syndicale aard.

§3. Informatievergaderingen voor het personeel van de onderneming zullen kunnen georganiseerd worden door de vakbondsafvaardiging op de arbeidsplaatsen en tijdens de werkuren, met het akkoord van de werkgever, na een gemotiveerde aanvraag van de vakorganisaties die minimaal 7 kalenderdagen vóór de gewenste datum van de vergadering wordt verzonden. De werkgever kan dit akkoord niet willekeurig weigeren.

#### **Artikel 22. Rol van de vakbondsafvaardiging wanneer er geen ondernemingsraad en/of CPBW bestaat**

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 die op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de coördinatie van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden die in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.

Bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming op het werk zal de vakbondsafvaardiging taken op zich nemen die aan dit comité worden toevertrouwd krachtens de artikelen 65 en volgende van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk.

## **Hoofdstuk IX - Afhandelen van geschillen**

### **Artikel 23.**

§1. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, gebruikt de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen om dit geschil op te lossen door te onderhandelen.

§2. Wanneer de bemiddeling van een vakbondsafvaardiging niet heeft mogelijk gemaakt om tot een akkoord te komen met de werkgever voor het oplossen van een geschil, kunnen de afgevaardigden een beroep doen op de permanente vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het onderzoek van de zaak voort te zetten. In dit geval kan de werkgever zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

§3. Nadat gebruik werd gemaakt van de onderhandelingsmiddelen mag de vakbondsafvaardiging het geschil voor het verzoeningsbureau laten brengen van het paritair subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waals Gewest (PSC 339.02).

Elk beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door toedoen van een lid van het paritair subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waals Gewest (PSC 339.02).

§4. Een stakingsaanzegging mag enkel worden betekend per aangetekende brief of per geldig geauthenticeerde mail en nadat het verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken.

De stakingsaanzegging zal ten minste 14 kalenderdagen duren en zal beginnen te lopen op de dag na de kennisgeving.

## **Hoofdstuk X - Statuut van de afgevaardigden**

### **Artikel 24. Vakbondsopleiding**

§ 1. Elke vakbondsafgevaardigde mag maximaal drie dagen per jaar aan de vakbondsopleiding besteden, op momenten die samenvallen met de normale arbeidsuren, voor zover dit de goede werking van de diensten van de onderneming niet verstoort. De vakorganisaties zijn verplicht om de directie hiervan zo vlug mogelijk en uiterlijk 1 week tevoren op de hoogte te brengen.

In afwijking van de grens van drie dagen waarin voorzien is in het vorige lid mogen de nieuwe vakbondsafgevaardigden, in de loop van de eerste twee jaren van hun mandaat, maximaal vijf dagen per jaar aan de vakbondsopleiding besteden, onder dezelfde voorwaarden als die waarin voorzien is in het vorige lid. De nieuwe afgevaardigden, in de zin van dit artikel, zijn de afgevaardigden die hun eerste mandaat van afgevaardigde aannemen. Dit heeft dus geen betrekking op de afgevaardigden van wie het mandaat (stilzwijgend) wordt verlengd.

§2. Concreter gaat het over de tijd besteed aan de vakbondsactiviteiten die geen verband houden met de onderneming en die gericht zijn op de vervolmaking van de economische, sociale en technische

kennis van de afgevaardigden, in hun rol van vertegenwoordiger van de werknemers. Overeenkomstig de vorige paragraaf moeten deze activiteiten en de inhoud ervan zo vlug mogelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht en uiterlijk 1 week tevoren. De deelname aan dit soort activiteiten moet worden gerechtvaardigd door middel van een attest van de betrokken vakorganisatie. In deze optiek mogen de afgevaardigden deelnemen aan vergaderingen of sectorale, interprofessionele, Europese of internationale opleidingen georganiseerd door de ondertekenende vakbondsconfederaties of hun beroepscentrales.

Deze periodes worden betaald als arbeidstijd.

§3. In geval van weigering van de werkgever, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen.

#### **Artikel 25. Bescherming van de vakbondsafgevaardigden tegen ontslag**

§1. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die inherent zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De plaatsvervangende afgevaardigden genieten deze bescherming enkel voor de periode in de loop waarvan zij een effectief lid vervangen en effectief een mandaat uitoefenen.

De vakbondsafgevaardigde mag worden ontslagen zoals elke andere werknemer om economische of technische redenen of om persoonlijke redenen die geen verband houden met zijn vakbondsactiviteit.

§2. De werkgever die van plan is om een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending.

§3. De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven kalenderdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze kennisgeving gebeurt bij aangetekend schrijven.

De periode van zeven dagen vangt aan op de dag van de verzending van de aangetekende brief door de werkgever.

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

§4. Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

§5. Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissingen is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag tot bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

## **Artikel 26. Ontslag om dringende reden**

In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moeten de vakbondsafvaardiging alsook de vakorganisatie die hem heeft voorgesteld hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

## **Artikel 27. Vergoeding**

Als de werkgever een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder artikel 25 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven, heeft de vakbondsafgevaardigde recht op een forfaitaire vergoeding.

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

1° indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procedure te eerbiedigen waarin voorzien is bij artikel 25 hierboven;

2° als, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen voor ontslag, ten aanzien van artikel 25 hierboven, niet erkend wordt door het verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank;

3° indien de werkgever de 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, onverminderd de toepassing van de artikelen 37 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze forfaitaire vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde een vergoeding geniet waarin voorzien is bij artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

## **Hoofdstuk XI - Overgangsbepaling**

### **Artikel 28.**

§1. De ondernemings-cao's betreffende de vakbondsafvaardiging die bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze cao, binnen de maatschappijen voor sociale huisvesting, zullen van toepassing blijven.

§2. Het is mogelijk om een vakbondsafvaardiging op te richten in een erkende maatschappij voor sociale huisvesting van het Waals Gewest waar een akkoord in die zin bestaat tussen de genoemde maatschappij en de werknemers die zij tewerkstelt, zelfs als de maatschappij zich niet in de voorwaarden bevindt die bepaald zijn door deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Het zal dan aan de partijen zijn om de opdrachten en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging te bepalen.

## **Hoofdstuk XII - Slotbepalingen**

### **Artikel 29. Betwisting**

In geval van betwisting verklaren de partijen akkoord te gaan om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waals Gewest.

### **Artikel 30. Inwerkingtreding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 27/10/2021.

Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur.

### **Artikel 31. Opzegging**

Deze collectieve overeenkomst kan worden opgezegd door elke partij die ze heeft gesloten met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per ter post aangetekende brief, gericht aan alle partijen alsook aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waals Gewest.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen waarvoor de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de maand na ontvangst in het paritair subcomité te bespreken.