

Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand

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

CHAPITRE I^{er}. – *Champ d'application*

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

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

CHAPITRE II. – *Principes généraux*

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

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

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

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

- 1) inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- 2) veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 6. Les organisations syndicales s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, tenant compte du nombre d'affiliés, pour la désignation dans

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

CHAPITRE III. – *Installation*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV. – *Composition*

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

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

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

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

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

La répartition suivante est appliquée :

15 - 29 : 2 effectifs

30 - 49 : 2 effectifs, 2 suppléants

50 - 99 : 4 effectifs, 4 suppléants

100 - 499 : 6 effectifs, 6 suppléants

À partir de 500 : 8 effectifs, 8 suppléants

À partir du 1^{er} janvier 2025, après une évaluation de la présente convention collective de travail, la répartition sera faite comme suit :

12 - 24 : 2 effectifs

25 - 34 : 2 effectifs, 2 suppléants

35 - 49 : 3 effectifs, 3 suppléants

50 - 99 : 4 effectifs, 4 suppléants

100 - 499 : 6 effectifs, 6 suppléants

À partir de 500 : 8 effectifs, 8 suppléants

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

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

b) ne pas être en période de préavis ;

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

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

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

f) travailler au minimum à mi-temps.

Art. 14. § 1^{er}. Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est renouvelable.

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

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

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

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

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

1) à son expiration ;

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

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

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

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

CHAPITRE V. — *Renouvellement*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII. — *Règlement d'un différend*

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VIII. — *Statut du délégué*

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

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

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

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

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

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

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à un avis unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au Tribunal du travail.

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

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

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

4° si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de congé prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue pour

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

CHAPITRE IX. – *Crédits d'heures et formation*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette requête doit comporter :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXES À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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

[illegible]

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

Attestation

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

Je soussigné(e)

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

.....

.....

DATE et SIGNATURE

.....

.....