

# La prime syndicale existe depuis 70 ans

Manou Doutrepont.

Août 2024.

La prime syndicale est un sujet controversé aux multiples facettes. Depuis 1954.

Ce qui, pour un dirigeant syndical, est une juste compensation de l'engagement syndical n'est pas, idéologiquement parlant, acceptable pour un autre. Elle dérange les employeurs. D'un point de vue économique, il s'agit d'une réduction des cotisations syndicales. Les juristes s'interrogent sur sa légitimité. Les sociologues comparent le système à des pratiques similaires dans d'autres pays. Les politologues l'associent au néocorporatisme. Les historiens nous apprennent comment tout cela est arrivé.

Cet article résume ces facettes et s'adresse davantage aux professionnels de la consultation sociale qu'aux juristes.

## Table des matières

<i>Table des matières</i> .....	1
<i>Définition</i> .....	2
<i>L'idée</i> .....	2
<i>1954</i> .....	4
<i>L'enjeu</i> .....	4
<i>Anonymité</i> .....	5
<i>Le rôle de l'État</i> .....	6
<i>Le point de vue financier</i> .....	6
<i>Marketing</i> .....	8
<i>Le point de vue juridique</i> .....	9
<i>Conclusion</i> .....	11
<i>Sources consultées</i> .....	12

## Définition

La prime syndicale est une allocation réservée aux travailleurs organisés ou syndiqués et financée par les employeurs.

Elle est un avantage octroyé aux travailleurs affiliés à un syndicat reconnu en application d'une convention collective de travail entre employeurs et syndicats.

Aujourd'hui, dans notre pays, il existe différentes formes de paiement de la prime syndicale. La modalité la plus fréquente dans le secteur privé est la suivante :

Une convention collective sectorielle définit

- les conditions d'octroi d'une prime syndicale,
- le montant de la prime,
- les cotisations à verser par les employeurs,
- les modalités de perception de ces cotisations,

Les partenaires sociaux au sein du conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence (FSE) précisent les modalités, e.a.

- la circulation (anonyme) des données administratives des bénéficiaires,
- le contrôle du nombre d'affiliés,
- les modalités de versement des cotisations aux salariés affiliés.

Un fonds sectoriel pour la sécurité d'existence (FSE) est le lien crucial entre les employeurs et les employés affiliés dans cette constellation. Par conséquent, il n'y a pas de lien contractuel entre les employés et les employeurs :

- le FSE est le créancier des cotisations, les employeurs les débiteurs ;
- les travailleurs sont les créanciers des primes, le FBZ en est le débiteur.

Un décret ministériel détermine le montant maximum exonéré des cotisations de sécurité sociale.

## L'idée

Dans l'histoire de la concertation sociale et encore aujourd'hui, différentes techniques ont été développées dans plusieurs pays pour encourager l'adhésion aux syndicats, telles que

- l'adhésion obligatoire pour être avoir un emploi dans l'entreprise, ce que l'on appelle en anglais le *closed shop* ;
- le licenciement systématique des travailleurs qui ne sont pas (ou plus) membres d'un syndicat, ce que l'on appelle l'*union shop* ;
- la sécurité d'emploi réservée aux travailleurs membres du syndicat signataire de la convention collective ;
- les avantages convenus dans les conventions collectives ou stipulés dans les statuts des FSE ne s'appliquent qu'aux travailleurs affiliés ;

- le guichet administratif de la sécurité sociale, par exemple les caisses d'allocation de chômage ;
- l'imputation des frais administratifs aux travailleurs non-membres lors du versement de certaines prestations sociales par un FSE ;
- la contribution obligatoire de tous les travailleurs destinée aux syndicats sous la forme d'une retenue sur les salaires (check-off) ;

Chaque technique est convenue, d'autres diront "arrachée", dans le cadre d'accords formels ou informels entre les syndicats et les employeurs.

L'idée est de réserver un avantage exclusif aux travailleurs organisés. Les syndicats proposent la prime syndicale comme juste compensation des efforts de leurs membres pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail pour tous les travailleurs sans discrimination. Il s'agit d'une prime « destinée à récompenser les membres du syndicat pour leur action et à compenser leur contribution financière ». Une forme d'appréciation et de juste compensation des efforts et des coûts supportés par les membres pour obtenir des avantages applicables à tous. C'est une façon de partager équitablement les coûts de la négociation collective.<sup>1</sup>

La prime est exclusive. Les travailleurs non-membres qui bénéficient des avantages résultant de la lutte syndicale sans s'engager, les *free riders* ou resquilleurs, en sont exclus. Elle est réservée aux membres du syndicat qui signent la convention collective.

Cette idée était dès le départ un point de discordance prévisible entre les syndicats et les employeurs. Mais même au sein des syndicats, il n'y avait pas d'unanimité. Une tendance contestait la proposition pragmatique et soutenait que la solidarité pouvait être attendue de tous. Selon cette vision militante et idéologique, l'adhésion ne doit pas nécessairement être récompensée. Elle ne s'achète pas. Les travailleurs doivent être incités à devenir membres d'une autre manière. Ce groupe plaçait l'intérêt collectif au-dessus de l'individu et estimait même systématiquement que le service individuel était une tâche secondaire du mouvement syndical. La taille des syndicats est moins importante que les syndicats puissants.

Le nœud a été tranché. Le point de vue pragmatique l'a emporté.

Selon une certaine théorie, les salaires et donc la motivation à adhérer ont un effet non seulement sur le nombre de membres, mais aussi sur la culture syndicale. Un syndicat comptant de nombreux membres est plutôt modérateur. Si la base syndicale est étroite, c'est-à-dire limitée aux militants, il y a des chances que seule la « ligne dure » prenne la direction du syndicat. Il y a quelques années, cet argument a conduit les employeurs français à conclure que le système belge n'était pas si mauvais. Cette vision est séduisante sur papier, mais elle n'est étayée par aucune analyse des processus de décision au sein des syndicats eux-mêmes et fait abstraction de l'idéologie des syndicats.

---

<sup>1</sup> Une critique de ce discours : comment expliquer que certaines conventions collectives accordent une prime syndicale (réduite) aux membres inactifs, c'est-à-dire aux membres qui ne peuvent pas agir, comme les chômeurs et les retraités ?

1954

On trouve les premiers avantages réservés aux travailleurs syndiqués au Canada (1946), au Japon (1949) et aux États-Unis (1947).

En Belgique, il a fallu attendre 1954 pour que soit conclue la première convention collective prévoyant des avantages exclusifs pour les travailleurs syndiqués. Les partenaires sociaux de l'industrie du ciment ont convenu cette année-là que la prime de productivité était réservée aux travailleurs affiliés. Le secteur du gaz et de l'électricité fait de même en 1960.

La CSC inclut le sujet dans une résolution lors du congrès d'octobre 1960.

La question est alors inscrite à l'ordre du jour des négociations du premier « accord national de programmation sociale interprofessionnelle » (1960). Comme on pouvait s'y attendre, la demande s'est heurtée à la réticence des employeurs et chacun est resté sur ses positions.

La question est alors devenue un sujet de négociations au niveau des entreprises et des secteurs. Le secteur portuaire conclut un tel accord en 1961. En 1962, les employeurs de l'industrie chimique cèdent après une longue lutte. Viennent ensuite les mines et le textile. En 1965, Fabrimetal (aujourd'hui Agoria) et les centrales des métaux concluent un accord qui prévoit une contribution de 0,5 % de la masse salariale destinée à un fonds intersyndical. Au milieu des années 60, la plupart des secteurs ont mis en place un système de primes syndicales. Mais exceptionnellement à ce jour il n'existe pas de régime sectoriel pour les 520 000 cols blancs qui relèvent de la commission paritaire auxiliaire des employés (CP 200).

Dans les années 60, la prime syndicale était un moyen important de lier les travailleurs immigrés, les « travailleurs invités », qui n'avaient pas de tradition syndicale.

Dès le début, les avantages réservés aux travailleurs syndiqués ont été contestés sur le plan juridique (voir ci-dessous). Mais ces discussions n'ont pas empêché son développement. La prime syndicale occupe toujours une place importante dans les relations sociales et personne n'ose la remettre en cause fondamentalement.

## L'enjeu

La prime syndicale semble paradoxale pour les employeurs, logique pour les travailleurs organisés. Pour les employeurs, ce qui est une incitation à l'organisation des travailleurs est, pour les syndicats, une juste compensation de leurs efforts qui bénéficie à tous les travailleurs, y compris les travailleurs non affiliés.

Au fond, nous sommes face à une relation triangulaire travailleurs affiliés - travailleurs non affiliés - employeurs avec l'équilibre suivant : les travailleurs affiliés sont rémunérés pour leurs efforts, les employeurs paient pour bénéficier de la paix sociale et d'une bonne concertation, et les travailleurs non affiliés ne paient rien mais n'obtiennent rien non plus.

Les employeurs lient la prime syndicale à la paix sociale afin de donner plus de pouvoir aux syndicats qui n'ont pas de personnalité juridique (à part entière). Mais il est difficile de faire valoir cette idée.

Parfois, la paix sociale totale est une condition au paiement de la prime.

D'autres fois, c'est le respect de la procédure de grève qui est la condition, dans l'intention de décourager les grèves sauvages. En fait, ce lien n'est plus évident depuis 1971, lorsque la Cour de Cassation a limité la procédure de grève, prévue dans les conventions collectives sectorielles concernant la délégation syndicale, à une obligation uniquement pour les syndicats. La Cour a estimé que la liberté de grève des travailleurs n'est pas conditionnée par le respect de cette procédure.

Dans certains secteurs, les employeurs parviennent à inscrire la prime syndicale dans des conventions collectives à durée déterminée et la subordonnent ainsi de fait à la réussite des négociations.

Dans d'autres secteurs, les conventions collectives relatives à la prime syndicale sont conclues pour une durée indéterminée, de sorte que le lien avec la paix sociale n'est plus évident.

Parfois, les primes de fin d'année et les primes syndicales sont négociées ensemble et font partie d'une seule convention collective. Le lien avec la paix sociale est alors complètement perdu.

Il existe un autre enjeu qui est peu pris en compte. Les primes syndicales convenues dans les conventions collectives limitent le bénéfice aux membres des syndicats signataires de la convention collective. Cela renforce immédiatement la position des syndicats reconnus et constitue un obstacle à la formation d'un quatrième syndicat ou à l'affiliation à la Confédération Nationale des Cadres.

## Anonymité

Pour éviter que les employeurs refusent d'embaucher des salariés affiliés, un financement mutualisé est nécessaire. Cette mutualisation est garantie par des conventions collectives sectorielles.

Pour garantir l'anonymat des travailleurs affiliés, le paiement doit se faire sans intervention de l'employeur. Cela suppose qu'un organisme distinct serve d'intermédiaire entre les employeurs et les travailleurs affiliés. Les fonds sectoriels de sécurité de subsistance sont les institutions de choix pour organiser le flux administratif et financier.

Lorsque la prime syndicale est convenue au niveau de l'entreprise, les employeurs versent une somme forfaitaire directement aux syndicats. En général, cette somme forfaitaire est égale au nombre de travailleurs multiplié par un montant sans contrôle du nombre de travailleurs effectivement affiliés.

## Le rôle de l'État

Le système des primes syndicales est placé sous l'égide de l'État. La loi de 1958 a donné une sécurité juridique aux fonds de sécurité d'existence pour financer, octroyer et verser des prestations sociales. La loi de 1968 sur la négociation collective permet de déclarer les conventions collectives régissant les primes syndicales comme étant universellement contraignantes. Les primes syndicales sont exonérées de cotisations de sécurité sociale par arrêté royal. En raison d'une pratique administrative, elles ne sont pas imposées. Dans de nombreux cas, les cotisations patronales sont collectées par l'ONSS.

Ces aspects montrent que la prime syndicale est un pilier du (néo)corporatisme qui caractérise nos réflexions socio-économiques. L'encouragement à l'affiliation syndicale est institutionnellement ancré et légitimé.

## Le point de vue financier

Nul ne peut ignorer que, sur le plan financier, la prime syndicale est une ristourne sur les cotisations syndicales. Elle est même mentionnée comme tel dans le titre des conventions collectives sectorielles.

Qu'est-ce que cela signifie ?

Les conventions collectives sectorielles fixent le montant de la prime syndicale et la contribution pour la financer. Le fonds de sécurité d'existence est l'intermédiaire. Cela signifie que les salariés sont créanciers du fonds et que les employeurs en sont débiteurs.

Dans les accords d'entreprise, l'employeur est débiteur des syndicats, qui sont eux-mêmes débiteurs des membres affiliés.

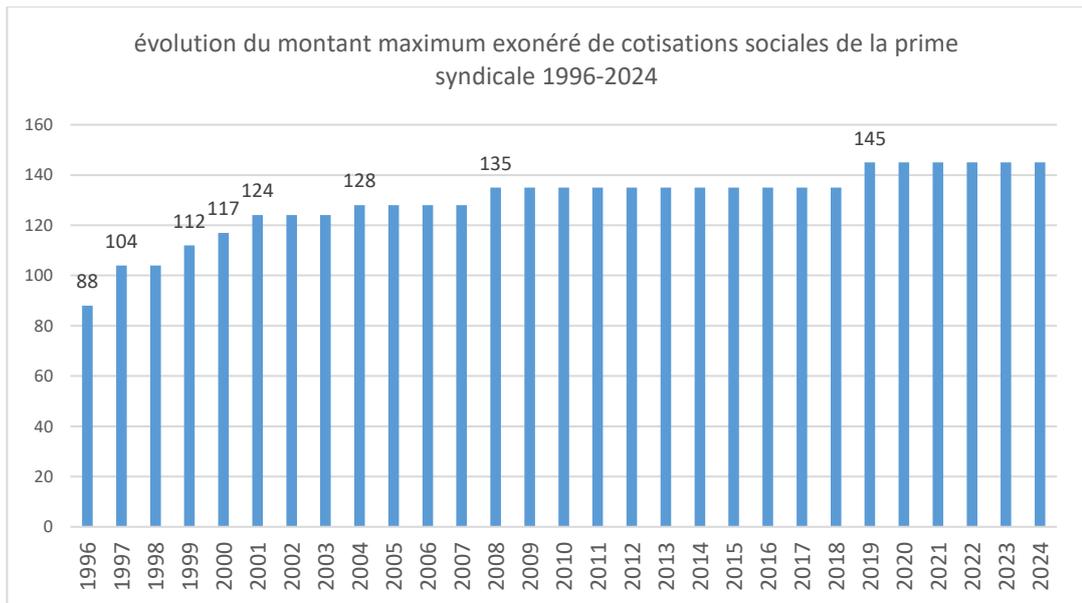
La prime est exonérée de cotisations de sécurité sociale depuis le 1er janvier 2015, avec un maximum de 145,00 EUR par an et par travailleur, quel que soit le travail effectué.

La limite de l'exonération des cotisations sociales fait l'objet de négociations entre les partenaires sociaux.

La cotisation syndicale n'est pas automatiquement indexée. Jusqu'à l'avant-dernière adaptation, en 2008, les partenaires sociaux négociaient un avis unanime au sein du comité de gestion de l'ONSS. La dernière adaptation, en 2019, a été convenue par le Groupe des Dix dans le cadre d'un accord interprofessionnel.

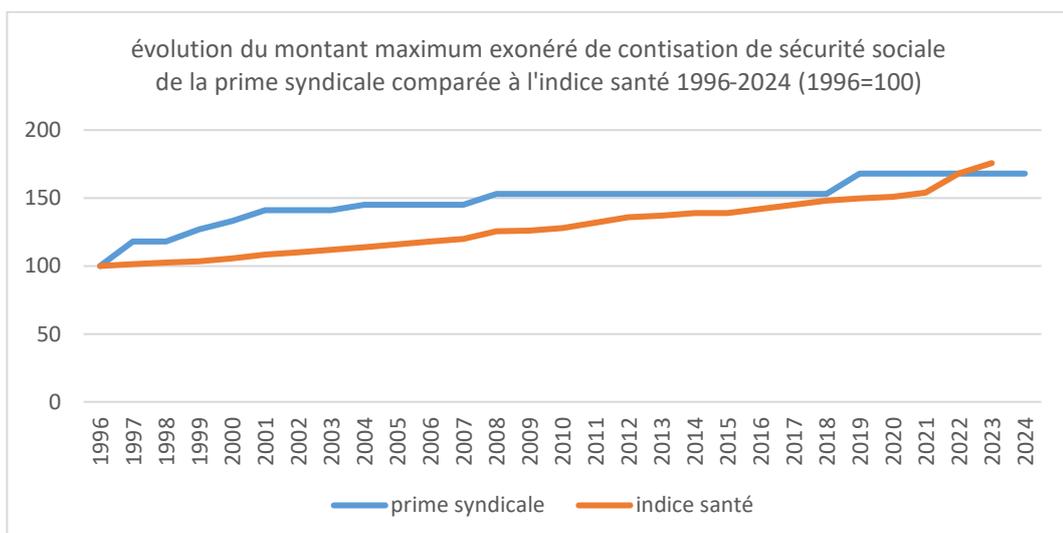
L'accord entre partenaires sociaux est ensuite avalisé par arrêté ministériel.

Les montants exonérés (arrondis) des cotisations de sécurité sociale (en euros) ont été augmentés comme suit :



À titre de comparaison :

- Le montant de la prime syndicale dans le secteur privé en 2024, gelé depuis 2019, est environ 39 % plus élevé qu'en 1997, alors que les prix à la consommation ont augmenté d'environ 76 % sur la même période.
- Anno 2024, la prime syndicale maximale de 145 euros est égale à 0,52 % du salaire annuel minimum brut.
- Une comparaison entre l'évolution du montant maximum de la prime syndicale exonéré de cotisation de sécurité sociale avec l'évolution de l'indice santé donne comme résultat le graphique ci-dessous.



La prime syndicale perçue est en principe imposable. Mais, pour des raisons pratiques (sic)<sup>2</sup>, depuis 1971, une autorisation administrative a été donnée aux syndicats de ne pas soumettre les primes syndicales au précompte professionnel et de ne pas les mentionner sur les fiches individuelles 281.10 et les états récapitulatifs 325.10. La conclusion est que la prime syndicale est une prime nette.

La cotisation normale d'un travailleur à temps plein du secteur privé pour être membre d'un syndicat s'élève à 250 euros par an.

Si la prime syndicale s'élève à 145 euros, le travailleur affilié peut compter sur les services de son syndicat (information, soutien sur le lieu de travail et assistance judiciaire si nécessaire) pour un montant net de 105 euros par an, soit 8,75 euros par mois. Les représentants syndicaux donnent un sentiment de communauté dans l'atelier et parfois en dehors. En cas de grève, il peut encore compter sur une indemnité de grève de 40 euros par jour de grève. S'il se retrouve au chômage, il peut s'adresser à la caisse de chômage de son syndicat, qui fonctionne bien. Certaines centrales syndicales ont également réussi à obtenir des réductions pour leurs membres dans de nombreuses chaînes de magasins.

Tout travailleur qui adhère à un syndicat pour ces raisons pragmatiques augmente le nombre de ses adhérents.

La remise permet aux syndicats d'augmenter le prix de l'affiliation.

En d'autres termes, la prime syndicale est la pierre angulaire du syndicalisme pragmatique du travailleur et l'USP (*unique selling position*) du syndicat. C'est peut-être ce qui explique la stabilité du taux de syndicalisation en Belgique, alors que l'attrait de l'idéologie et du mode de fonctionnement des syndicats est en déclin.

## Marketing

Les flux administratifs et financiers sont organisés de manière que le syndicat lui-même soit le point de contact du salarié. Le syndicat est l'intermédiaire qui garantit l'anonymat de l'affiliation. Ce syndicat verse la ristourne à ses membres. Aux yeux des bénéficiaires, la prime est un don ou un remboursement en espèces de la part du syndicat même. Il ne lit nulle part que l'employeur finance la prestation. Je ne connais aucun employeur qui informe ses travailleurs qu'il finance les cotisations syndicales.

---

<sup>2</sup> Cette raison est étrangère et contestable. On aurait pu s'attendre à un raisonnement de principe, à savoir que la prime syndicale ne peut être conçue comme une rémunération.

## Le point de vue juridique

La prime a été très controversée dans la doctrine juridique dès le début et a donné lieu à plusieurs jugements et arrêts. Dans les années 70, la Cour de Cassation a tranché et avalisé le système. Malgré cet arrêt la controverse est toujours d'actualité. Elle nous semble être importante, mais pas urgente.

### La prime syndicale à la lumière de la liberté syndicale

La question est de savoir si une prime syndicale est conciliable avec le droit fondamental de la liberté syndicale protégé par les conventions internationales et la Constitution.

La liberté d'adhérer, la liberté de ne pas adhérer et la liberté d'adhérer à une association de son choix sont les trois éléments protégés de la liberté syndicale de l'individu. Est-ce que ces libertés sont compromises par la prime syndicale ?

La question n'est pas de savoir si la prime syndicale est en soi un moyen de pression. Personne ne nie qu'une prime syndicale soit une incitation, ni que le principe de la liberté syndicale interdise tout moyen de pression. À la lumière de la convention internationale sur la liberté syndicale, il n'y a rien de mal à cela en soi.

La question est de savoir si cet avantage constitue un moyen de pression irrésistible et inadmissible sur le travailleur non syndiqué. C'est la question des limites de la violation de la loi, de la distinction entre influence et coercition. C'est une question de contrôle marginal.

Au fil des ans, un large consensus s'est dégagé sur le fait qu'il n'est pas souhaitable de remettre en cause la prime syndicale. L'argument utilisé est que les avantages accordés aux syndicats sont admissibles tant qu'ils sont proportionnels à la contribution des membres et à la contribution des syndicats au développement socio-économique et à la paix sociale dans le pays. Une prime syndicale ne dépassant pas la contribution des membres ne pose aucun problème. La doctrine et la jurisprudence des années 1960 et 1970 ont développé de nombreux arguments pour soutenir qu'une prime syndicale telle qu'elle est appliquée en Belgique n'est pas un moyen de pression excessif. C'est d'ailleurs, en résumé, la réponse systématique des ministres du travail aux questions parlementaires.

### La prime syndicale à la lumière de l'interdiction de discrimination

Le système de primes syndicales est-il compatible avec le principe d'égalité, l'interdiction de la discrimination ou le principe de l'égalité de traitement des travailleurs ?

L'affiliation syndicale est un critère protégé dans le cadre de la lutte contre la discrimination. Toute distinction fondée sur ce critère constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Une large majorité de juristes admet qu'il n'y pas de problèmes. Pour invoquer l'exception, on invoque le même raisonnement que celui utilisé pour décider que la prime syndicale ne porte pas atteinte à la liberté syndicale.

### La prime syndicale à la lumière de l'extension de la force obligatoire de CCT.

Lorsque les partenaires sociaux sectoriels demandent au Roi l'extension de la force obligatoire de conventions collectives sectorielles concernant la prime syndicale, il appartient à l'administration de procéder à un contrôle marginal de légalité. Par conséquent, il conviendrait que le Roi indique explicitement dans son examen que la prime syndicale poursuit un objectif légitime dans le cas concret et qu'elle n'est pas disproportionnée, de sorte que tout travailleur raisonnable reste libre de s'affilier ou non à un syndicat.

### La prime syndicale à la lumière du droit de contrats de travail

Si l'on part du principe que le droit individuel à une prime syndicale est convenu dans une convention collective, on peut parler d'un droit subjectif. Mais quelle est la nature de ce droit subjectif ?

Pour connaître la réponse, il faut se poser un certain nombre de questions.

La première est la suivante : ce droit fait-il partie du contrat de travail individuel ?

Si la prime syndicale est régie par un fonds de sécurité d'existence (FSE), ce qui est généralement le cas, la réponse est négative. Ces conventions collectives régissent les statuts d'un FBZ et ne sont donc pas, par définition, des conventions collectives établissant des relations individuelles entre employeurs et travailleurs.

Dans ces conventions collectives, il est convenu que le débiteur du financement par le biais d'une cotisation distincte est l'employeur. La dette ou l'obligation de contribution est généralisée et forfaitaire, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de lien entre le montant de la cotisation et le nombre de travailleurs affiliés du débiteur. Le créancier de ces cotisations est le FSE. Dans de nombreux cas, l'ONSS perçoit les cotisations pour le compte du FSE. Le FBZ verse un montant total à chaque organisation syndicale, qui dépose la cotisation individuelle sur le compte de ses membres. Le FSE et l'organisation syndicale sont les liens entre l'employeur et le travailleur. Cela garantit l'anonymat et la sécurité.

Il n'y a donc pas de lien contractuel entre l'employeur et le salarié. Le système de primes syndicales fait partie intégrante des relations collectives de travail. Cela signifie qu'il n'y a pas de relations de travail individuelles. Ces droits et obligations conventionnelles excluent qu'une telle réglementation sectorielle puisse affecter ou modifier implicitement le contrat de travail individuel.

De même, la prime syndicale n'est pas un salaire au regard du droit du contrat de travail. Le droit n'est pas lié à la prestation de travail mais à l'adhésion. Il existe une contradiction entre la prime syndicale et le salaire. Le salaire est gagné par le travail sous l'autorité de

l'employeur. La raison d'être du syndicat est le contre-pouvoir de cette autorité. Il est difficile d'imaginer de parler de salaire si chômeurs ; retraités et prépensionnés ont droit à une prime syndicale.

C'est une erreur de concevoir la prime syndicale comme un élément des conditions de travail et de rémunération.

La constatation que la prime syndicale n'est pas inscrite dans le contrat de travail individuel a pour conséquence le droit subsiste lorsque la convention collective qui y donne droit cesse de produire ses effets.

Suit la question de savoir ce qui se passe lorsqu'un employeur et ses employés passent d'une commission paritaire à une autre.

Supposons que les travailleurs d'une entreprise de vente au détail soient transférés par franchise d'une commission paritaire avec prime syndicale (PC 202 ou 311) à une commission paritaire sans prime syndicale (PC 201). Dans ce cas, le nouvel employeur doit-il ou non verser une contribution pour financer la prime syndicale ? Si oui, à quel fonds de subsistance doit-il verser la cotisation ? Le travailleur conserve-t-il son droit à la prime syndicale ? Dans l'affirmative, à quel fonds de sécurité d'existence doit-il s'adresser ?

Le législateur a prévu que les conventions collectives sectorielles de la commission paritaire d'origine restent d'application. Mais cette règle ne s'applique que si le transfert vers une autre commission paritaire résulte de la dissolution ou de la modification d'une commission paritaire par un arrêté royal. Ce n'est donc pas en cas de transfert d'entreprise. La conclusion est que tout droit à la prime syndicale déterminée dans le secteur de la première entreprise s'éteint.

## Conclusion

Pour les uns, la prime syndicale est une évidence. Pour les autres, le système pose question. Pour d'autres encore, il est gênant.

Tacitement, le sous-entendu politique est de ne pas remettre en cause l'opportunité du système, même si l'on peut être convaincu qu'il ne pourrait jamais être mis en place aujourd'hui. Ce pragmatisme domine la doctrine et la jurisprudence. Les organisations patronales n'attaquent pas le système. Les médias font preuve d'un silence assourdissant. Dans un moment de flottement, un politicien ou un autre remet en cause la prime syndicale ou son régime fiscal. C'est bon pour son propre électorat, mais il y a peu de chances que plus de 3,2 millions d'électeurs syndiqués trouvent cette idée sympathique.

La prime syndicale est véritablement tissée dans le modèle de dialogue social belge.

Elle est étonnamment complexe. Elle est la forme visible de la relation triangulaire financière entre travailleurs affiliés - travailleurs non affiliés - employeurs. Elle repose sur une relation triangulaire politique et juridique entre les syndicats - les organisations d'employeurs - le gouvernement. Il s'agit d'une clef de voute de la représentativité et des ressources financières des syndicats.

Il est paradoxal à bien des égards : idéologiques, juridiques et financiers. Un paradoxe résolu par le pragmatisme qui caractérise la pensée de compromis belge.

### Sources consultées

ABTS, K., e.a.. (2023). Publieke opinies over vakbonden: eigenbelang of toch ideologie? In K. Abts, C. Meeusen, B. Meuleman, & M. Swyngedouw (editors), *De breuklijnen voorbij? Politieke, culturele en economische scheidslijnen in de publieke opinie* (blz. 195-214). Skribis.

AERTS, J., Het voorbehouden van voordelen aan gesyndikeerde werknemers. Onderzoek naar de wettelijkheid. Tijdschrift voor sociaal recht, 1968, N°7.

COX, G., Aspects du dialogue social belge, in *Nouvelle Revue du Travail, Chronique* 2012, Bruges, La Chartre, 2013, p. 141.

CRISP. Le problème des avantages réservés aux syndiqués. *Courrier hebdomadaire* 1961/27, pages 1 à 23. [https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1961-27-page-1.htm?try\\_download=1](https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1961-27-page-1.htm?try_download=1)

DE SAINTIGNON, P., e.a. (2023). The financing of trade unions : a comparative study of administration. Inspection générale des affaires sociales. <https://igas.gouv.fr/The-financing-of-trade-unions-a-comparative-study-of-administration>

FRANÇOIS, L., (1980), *Théorie des relations collectives de travail en droit belge*. Brussel, Bruylant.

HADAS\_LEBEL, R., (2006), [Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales.](#)

Hof van Cassatie, Cass.27 april 1981.  
<https://bib.kuleuven.be/rbib/collectie/archieven/arrcass/1981/4.pdf>.

ILO, Normlex. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. N° 556.

Inspection Générales des Affaires Sociales, [Étude d'administration comparée sur le financement des syndicats](#) (Allemagne, Belgique, Grande Bretagne, Italie, Suède). 2004.

MARTENS, A., Een snelle introductie tot het Belgisch syndicalisme, in MARTENS, A, e.a., (2001), *De vakbond naar de 21<sup>ste</sup> eeuw*. Leuven, HIVA.

NAR, cao nummer 95 van 20.02.2009 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.

Randstad (2024), Positie van de vakbonden in de bedrijven blijft ijzersterk. <https://www.randstad.be/nl/over-ons/nieuws/positie-vakbonden-bedrijven-blijft-ijzersterk/>.

RSZ (2024), Administratieve richtlijnen.

SLOMP, H., VAN MIERLO, T. (1984), Arbeidsverhoudingen in België. Chronologisch overzicht van de Belgische arbeidsverhoudingen. Utrecht/Antwerpen, Uitgeverij Het Spectrum.

VAN EECKHOUTTE, W., Sociaal Compendium. Arbeidsrecht. Wolters Kluwer.

VAN HIEL, I., Voordelen aan gesyndiceerden: (on)geoorloofd en (on)gewenst?

VERCAUTEREN, G., (2007), In naam van de sociale vooruitgang. De rol van de overheid in het sociaal overleg in België (1944-1981). Leuven, Acco.

Vragen en antwoorden Kamer 1995-96, 837.

Website van de FOD WASO.

Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Wikipedia.