

**COMMISSION PARITAIRE DES MAISONS D'EDUCATION ET
D'HEBERGEMENT**

1999
Convention collective de travail du 15 janvier relative au statut de délégation syndicale

CHAPITRE Ier - *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que pour les établissements et services de la Région wallonne qui ne sont ni agréés ni subventionnés.

Par « travailleurs » on entend les employés et employées et les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - *Principes généraux*

Art. 2. La présente convention collective de travail remplace, dans les limites de son champ d'application, la convention collective de travail des 30 novembre 1976 et 30 septembre 1977 concernant le statut des délégations syndicales et la convention collective de travail du 8 janvier 1976 relative aux crédits d'heures pour la formation syndicale.

Sans préjudice aux dispositions de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, complétée par la convention collective de travail du 30 juin 1971, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Sous-Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement - Communauté française déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel sont définis par le présente convention collective de travail.

Art. 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des employeurs et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans les établissements et services.

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 de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer, au sein des établissements et services, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 5. Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'inviter respectivement les employeurs et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'établissement ou le service;

- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III - *Institution et composition de la délégation syndicale.*

Art 6 Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 2, sont habilitées à présenter des candidats pour l'élection ou la désignation de la délégation syndicale.

NEERLEGGING-DEPOT REGISTR.-ENREGISTR

10-02-1999

02-04-1999

N°

50.447 / 6/319

Art 7. Une délégation syndicale **doit être installée dans** chaque **établissement ou service** lorsque au moins 50 % de l'effectif occupé **en fait la demande.**

Par effectif occupé, on entend tous les membres du personnel repris sur la déclaration O.N.S.S. **plus les membres du personnel relevant d'un plan de résorption du chômage et à l'exclusion du personnel repris à l'article 11.5.**

Dans une entité juridique ayant plusieurs sièges, la demande d'installation d'une délégation syndicale est recevable lorsque 50 % de l'ensemble du personnel de **l'entité juridique en fait la demande (à l'exclusion du personnel repris à l'article 11.5.**

Art.8. Une démarche **d'une** ou plusieurs **organisations** syndicales doit être préalablement effectuée **auprès du Président de la Sous-Commission paritaire.**

L'employeur concerné fournit au Président, à sa demande, la liste des membres de **l'effectif occupé** et de leur adresse et **affiche dans les huit jours, un avis informant les travailleurs de l'établissement ou du service de l'organisation d'un référendum sur l'installation d'une délégation syndicale.**

Dans le mois qui suit la démarche d'une ou plusieurs **organisations syndicales**, le Président envoie au domicile de chacun des membres de l'effectif occupé, tel que prévu à l'article 7, §2, un **bulletin de vote** qui doit lui être retourné dans les huit **jours.**

Le vote ne peut être utilisé plus **d'une fois par an.**

Art.9. Lorsque le Président constate qu'au moins **50 %** de l'effectif occupé a voté en faveur de l'installation d'une délégation syndicale, il en avertit, dans les dix jours, les organisations syndicales représentées à la Sous-Commission paritaire et l'employeur **concerné.**

Art. 10. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants selon la répartition suivante :

	effectifs	suppléants
• 5 à 10 travailleurs	1	
• 10 à 19 travailleurs	1	1
• 20 à 30 travailleurs	2	1
• 31 à 50 travailleurs	2	2
• 51 à 100 travailleurs	3	3
• 101 à 200 travailleurs	4	4
• 201 travailleurs et plus	5	5

Lorsque un référendum débouche sur la mise en place d'une **délégation syndicale** dans un **établissement ou service de moins de 5 travailleurs**, le cas est soumis à **l'appréciation** du bureau de conciliation de la Sous-Commission paritaire. Celui-ci examinera **également** la demande des **employeurs** d'établissements ou services de moins de 5 travailleurs qui, après **référendum**, souhaiteraient se **regrouper** pour permettre **l'installation d'une délégation syndicale.**

En cas de vacance de la place d'un effectif, **celui-ci** est remplacé selon la procédure prévue à l'article 10 de la convention collective de travail du 24 mai 1971, mentionnée à **l'article 2** de la présente convention collective de travail, qui stipule que si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour **quelque** raison que ce soit, 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.

Art. 11. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué, les membres du personnel doivent **remplir** les conditions suivantes, à la date de la demande d'installation de la délégation syndicale :

1. avoir au moins six mois d'ancienneté à mi-temps dans l'établissement ou le service;
2. ne pas être en période de préavis;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;

4. être occupé au moins à mi-temps dans l'établissement ou le service;
5. *ne pas faire partie des personnes chargées de l'administration journalière / 'établissement ou du service qui ont un 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. (A.R. du 12 août 1994 relatif aux C.E. et aux S.H.E., article 1er 4°)*

Toute **difficulté** d'application du point **5** peut être soumise à l'appréciation du bureau de conciliation de la Sous-Commission paritaire.

Art. 12. Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- a) lorsque le membre effectif est empêché de participer à la réunion;
- b) lorsque le mandat du membre effectif prend fin en application de l'article 14 de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, le délégué suppléant termine le mandat du délégué effectif qu'il remplace.

Art. 13. Le mandat du délégué prend fin :

1. à son expiration;
2. par démission signifiée par écrit à l'employeur;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
4. **lorsqu'il est investi d'une fonction telle que décrite à l'article 11, 5° de la présente convention collective de travail;**
5. **lorsqu'il** cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs dont il est délégué ou élu. **L'organisation** de travailleurs qui a présenté le délégué peut demander le maintien du mandat par lettre recommandée adressée à l'employeur;
6. en cas de décès;
7. en cas de révocation du mandat par l'organisation de travailleurs dont le délégué fait partie.

Art. 14. Le mandat de délégué dure quatre ans et est reconductible. Le nombre de délégués ne peut être modifié durant la durée du mandat.

Art. 15. § 1. Les organisations syndicales se mettent d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du Président de la **Sous-Commission** paritaire, pour désigner les délégués effectifs **et/ou** suppléants de la délégation syndicale.

Les délégués syndicaux sont désignés en fonction de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leur mission et en fonction de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'établissement ou du service et du *secteur* d'activité.

Les organisations de travailleurs communiquent à l'employeur **la** liste des délégués effectifs et suppléants au plus tard dans les soixante jours qui suivent l'accord tacite ou explicite à l'installation d'une délégation syndicale.

§.2. Au cas où aucun accord n'intervient entre les organisations de travailleurs, il sera procédé dans les deux mois qui suivent le procès-verbal de carence du Président de la Sous-Commission paritaire, à l'élection des délégués effectifs et suppléants, selon la procédure prévue pour les *Comités pour la prévention et la protection au travail*.

§.3. La délégation syndicale entre en fonction le premier jour du mois suivant soit **la** communication de la liste des délégués prévue au § 1, soit de la proclamation du résultat des élections prévues au § 2 du présent article.

§.4. Le renouvellement des **délégations** syndicales à la fin des mandats en cours se fait conformément aux procédures prévues *dans ce même article*.

CHAPITRE IV - *Compétence de la délégation syndicale.*

Art. 16. Elle concerne :

1. les relations du travail;
2. les **négociations** en **vue** de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'établissement ou du service.
3. l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de louage de travail individuels;
4. le respect des principes généraux prévus aux articles 2 à 5 de la présente convention collective de travail.

Art. 17. Pour assurer l'information de la délégation syndicale sur la situation **financière** de l'établissement ou du service, l'employeur s'engage à communiquer les budgets et comptes annuels établis sur la base du plan comptable **prévu par les pouvoirs subsidants ou**, pour le moins, le plan comptable minimum **normalisé**.

En cas de difficultés pour l'application de cette **disposition**, les parties s'engagent à faire appel au *bureau de conciliation de la Sous-Commission paritaire*.

CHAPITRE V - Fonctionnement.

Art. 18. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du **travail**, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Art. 19. L'information et la consultation des membres du personnel par la délégation syndicale peut s'effectuer pendant les heures de travail au cours d'assemblées générales du personnel, moyennant l'accord de **l'employeur**. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet **accord**. Le lieu et le temps de telles réunions sont convenus au moins **vingt-quatre** heures à l'avance entre la direction et la délégation syndicale. Pendant ces réunions, la continuation du service minimum doit être assurée dans toutes les divisions et les unités de vie de **l'établissement** ou du service.

Art.20. En vue de préparer les réunions avec la **direction**, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service selon des modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

Art.21. La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Art.22. La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Art.23. Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations de travailleurs. La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale. Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure en conciliation.

Art.24. Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et **la** direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement ou du service, par affichage dans les locaux de l'établissement ou du service, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Art.25. La possibilité d'une coordination entre les délégations syndicales de différents sièges dépendant d'un même pouvoir organisateur est assurée pour **l'examen** des questions spécifiques d'intérêt **commun**.

Art.26. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour **celui** qui l'exerce. Ceci signifie que **les délégués** jouissent **des** promotions et avancements normaux de la **catégorie** de **travailleurs** à laquelle ils **appartiennent**.

Art.27. Conscient de sa part de responsabilités dans les problèmes du personnel, le délégué envisage **et** traite **les** problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Art.28. Un délégué **peut**, en toutes circonstances, s'entretenir avec la **direction**.

Art.29 Le délégué ne peut être **licencié pour des motifs inhérents à l'exercice** de son **mandat**.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué pour quelque motif que ce soit sauf faute grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses **effets** le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours 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 sort ses effets.

L'absence de réaction de **l'organisation** de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement **envisagé**.

Art.30. Si l'organisation de travailleurs 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 peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

Art.31. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art.32. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 de la présente convention collective de travail.
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du **licenciement**, au regard de la disposition de l'article 29, alinéa 1er précité 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 louage 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 39, §1er et 40, §1er de la loi du 3 juillet 1978.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué bénéficie de l'indemnité *spéciale prévue pour les membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au **travail***.

CHAPITRE VII - *Mode de règlement des différends sociaux. Obligations des parties en cas de différend.*

Art.33. Les parties reconnaissent que **les** différends sociaux sont susceptibles d'avoir des répercussions immédiates sur les *personnes prises en charge* par les *établissements ou services*.

En conséquence les parties reconnaissent qu'elles doivent tout mettre en oeuvre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de **lock-out**.

Art.34. Dans **l'hypothèse** où un problème vient à se poser dans les relations entre employeurs et travailleurs, une solution doit être recherchée dans *rétablissement ou le service* entre la direction et la délégation syndicale.

Art.35. En cas d'échec des *négociations* dans *l'établissement ou le service*, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la *Sous-Commission **paritaire***.

Art.36. A l'épuisement de ces différentes tentatives de **négociation**, et si les organisations syndicales envisagent de recourir à la grève, ces derniers doivent déposer un préavis de quatorze jours calendrier au Président de la *Sous-Commission paritaire* et à l'employeur.

Art.37. En application de l'article 34 de la présente convention collective de travail et en cas de préavis de grève dûment notifié, le *service minimum* **est fixé** entre les parties afin de répondre aux besoins vitaux des personnes prises en charge par des actes qualifiés qui ne peuvent pas être **évités**. Le nombre de personnel requis ne peut dépasser celui du moment où **il y a eu le moins de personnel en fonctionnement normal**, par services agréés.

Il ne peut être inférieur aux nombres suivants :

- a) éducatif résidentiel : 1 éducateur pour **10** personnes prises en **charge**
- b) éducatif non résidentiel : 1 éducateur pour 20 personnes prises en **charge**
- c) 1 membre du personnel administratif
- d) 1 membre du personnel technique

Art.38. Si les parties ne parviennent pas à se mettre **d'accord**, elles ont l'obligation de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la **Sous-Commission** paritaire avant l'expiration du préavis de grève.

CHAPITRE VIII - Crédits d'heures alloués.

A) Exercice du mandat à l'intérieur de l'établissement ou du **service**.

Art.39. Pour accomplir leur mission, à l'intérieur de l'établissement ou du service, les délégués du personnel disposent du temps et des facilités **nécessaires**. **Ceux-ci** devront toutefois tenir compte de la nécessité d'assurer la continuité et le fonctionnement normal des **services**.

Dans les établissements et services comptant **jusqu' à 19** travailleurs, le crédit d'heure à allouer fera **l'objet** d'une négociation lors de l'**installation** de la **délégation** syndicale.

B) Formation syndicale

Art.40. En exécution de l'accord **national** interprofessionnel du 15 juin 1971 et en particulier de son point n° 7, les parties signataires considèrent qu'il convient d'accorder dans les limites fixées ci-après, certaines facilités aux représentants du personnel, en vue de leur participation à des cours de formation qui leur permettent d'accomplir leur mission.

Art.41. A cet effet le crédit d'heures nécessaire est mis à la disposition des organisations de travailleurs signataires représentées au sein des *comités pour la protection et la prévention au travail*, des conseils d'entreprise et des délégations syndicales dans *les établissements et services*, afin qu'elles puissent faire suivre à leurs délégués, sans perte de **rémunération**, les cours :

- a) organisés par les organisations représentatives de travailleurs signataires et,
- b) visant à parfaire leurs connaissances économiques, sociales et techniques, nécessaires à **l'accomplissement** de leurs missions de représentants du personnel.

Art.42. Le nombre de jours d'absence autorisé mis à la disposition d'une organisation représentative de travailleurs déterminée est égal, pour la durée totale des mandats, à dix fois le nombre total des sièges effectifs attribués ou obtenus sur la liste présentée par cette organisation représentative des travailleurs au sein du *comité pour la protection et la prévention au travail*, du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale.

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

Les délégués intéressés ont la possibilité de demander la récupération du **jour de repos** qui coïncide **avec un jour** de cours tel que décrit ci-dessus à l'article **41**; dans **ce cas ce jour de cours** vient en **deduction** du crédit global attribué conformément à l'alinéa premier du **présent** article.

Art.43. Les organisations représentatives des travailleurs 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 cours.

Cette requête doit comporter :

- La liste nominative des mandataires syndicaux bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;
- la date et la durée du cours organisé;
- l'ordre **du jour et** le programme sommaire des cours.

L'employeur donne une suite favorable à cette requête dans la mesure où la présence des personnes concernées aux dates prévues pour les cours n'est pas absolument nécessaire pour assurer la continuité et le fonctionnement normal des services.

En cas de force majeure, empêchant pour des raisons urgentes de service une personne de suivre les cours aux dates pour lesquelles l'employeur a donné son **accord, celui-ci** avertit immédiatement l'**organisation** représentative de travailleurs concernée.

Art.44. Tous les différends auxquels peuvent donner lieu l'application de l'article 44 de la présente convention collective de travail peuvent être examinés par le bureau de conciliation de la **Sous-Commission paritaire**.

C) Mandats extérieurs

Art.45. dans le cas de délégué du personnel investi de mandats extérieurs (ex : comités syndicaux divers, congrès, conseil consultatif, commission **paritaire**,...), le crédit d'heures à allouer **fait** l'objet d'une négociation particulière entre l'employeur et l'organisation représentative de **travailleurs** concernés, lors de l'octroi de tels **mandats**.

Art.46. Tous les différends auxquels peuvent donner l'application de l'article 45 de la présente **convention** collective de travail peuvent être examinés par le bureau de conciliation de la **Sous-Commission paritaire**.

CHAPITRE IX- Dispositions finales

Art.47. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée **indéterminée**. Elle entre en vigueur le **12 janvier 1999**.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la **Sous-Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement**

Les dispositions plus favorables appliquées au **niveau** des établissements et services restent d'application.

64

**PARITAIR COMITE VOOR DE OPVOEDINGS-
EN HUISVESTINGSinRICHTINGEN**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 ^{van} JANU~~AR~~ 1999 BETREFFENDE HET
STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de **werknemers** en de werkgevers van de **inrichtingen** en diensten die ressorteren onder het **Paritair Comité** voor de opvoedings- en **huisvestingsinrichtingen** die erkend **en/of** gesubsidieerd **zijn** door de Franse Gemeenschap, het **Waals Gewest** en de Franse **Gemeenschapscommissie** van het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, **alsook** voor de inrichtingen en diensten van het **Waals Gewest** die noch erkend noch gesubsidieerd zijn.

Onder "werknemers" worden de **mannelijke** en **vrouwelijke** bedienden **verstaan** en de **werklieden** en werksters.

HOOFDSTUK II - Algemene principes

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst **vervangt**, binnen de beperkingen van haar **bevoegdheidsgebied**, de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1976 en 30 september 1977 betreffende het statuut van de **vakbondsafvaardigingen** en de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 1976 betreffende de **kredieturen** voor de **vakbondsopleiding**.

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die werd gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de **vakbondsafvaardigingen** van het personeel van de **ondernemingen**, **aangevuld** door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971, **verklaren** de werkgevers- en **werknemersorganisaties** die **vertegenwoordigd** zijn in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen - Franse Gemeenschap dat de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardigingen van het personeel worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De werknemers **erkennen** dat het wettig gezag van de werkgevers **noodzakelijkis** en **maken** er een punt van eer van **om** hun werk gewetensvol uit te voeren.

De werkgevers respecteren de **waardigheid** van de werknemers en maken er een punt van eer van om hen **rechtvaardig** te behandelen. Zij verbinden zich **ertoe** om noch hun **vrijheid** van **vereniging**, noch de **vrije** ontwikkeling van hun **organisatie** in de inrichtingen en diensten rechtstreeks **of onrechtstreeks** te **belemmeren**.

Art. 4. De **werkgeversorganisaties** verbinden zich ertoe om aan hun **leden** aan te bevelen om geen enkele **druk** uit te oefenen op het **personeel** om hen te **verhinderen** om lid te worden van een vakorganisatie.

WEEKREKINGENDEP
SUBCOMITESTR. 1

10-02-1999

09-04-1999

NR.

Nº

50.417/6/319

6

De **werknemersorganisaties** verbinden zich ertoe, met **naleving** van de **vrijheid** van **vereniging**, ~~aan een samenstellende organisatie aan te bevelen~~ **diensten** te houden aan de **gebruiken** inzake **paritaire verhoudingen overeenkomstig** de geest van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**.

Art. 5. De **organisaties** verbinden zich ertoe aan hun **aangesloten organisaties** aan te bevelen om :

- respectievelijk de werkgevers en de **vakbondsafgevaardigden** **verzoeken** om in **alle omstandigheden** te getuigen van **rechtvaardigheid, billijkheid** en van een geest van **verzoening** die aan de basis **ligt** van de goede sociale verhoudingen in de **inrichting** of de dienst ;

- erop toe te zien dat dezelfde personen de sociale **wetgeving** en de collectieve **arbeidsovereenkomsten** naleven en **samen inspanningen** leveren met **het** oog op de naleving ervan.

HOOFDSTUK III - Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 6. **Enkel** de erkende **vakorganisaties**, **vermeld** in **artikel 2**, **zijn** gemachtigd om **kandidaten** voor te dragen voor de **verkiezing** of de **aanstelling** van de vakbondsafvaardiging.

Art. 7. Een vakbondsafvaardiging moet worden **opgericht** in **elke** inrichting of dienst **wanneer** ten **minste** 50 % van het tewerkgestelde personeel **erom verzoekt**.

Onder tewerkgesteld personeel worden **alle** personeelsleden **verstaan** die vermeld zijn op de **R.S.Z.-aangifte** plus de personeelsleden die **vallen** onder een plan **tot beperking** van de **werkloosheid** en met uitsluiting van het personeel vermeld in artikel **11, 5**.

In een **juridische** entiteit met meerdere zetels is de **aanvraag tot oprichting** van een vakbondsafvaardiging **ontvankelijk** wanneer 50 % van al het personeel van de juridische entiteit erom verzoekt (met uitsluiting van het personeel vermeld in artikel **11, 5**).

Art. 8. Een aanvraag van één of meerdere vakorganisaties moet **voorafgebeuren** bij de **Voorzitter** van het **Paritair Subcomité**.

De werkgever van de **betrokken zetel** **verstreckt** aan de Voorzitter, op zijn verzoek, de **lijst** van de tewerkgestelde personeelsleden en hun adres en **hangt binnen** acht dagen een **bericht** uit om de **werknemers** van de inrichting of van de dienst op de **hoogte** te brengen van de **organisatie** van een **référendum** over de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

Tijdens de **maand** die **volgt** op de aanvraag van één of meerdere vakorganisaties verzendt de Voorzitter **naar** het adres van **elk** van de tewerkgestelde personeelsleden, **zoals** bepaald in artikel 7, §2, een stembiljet dat hem binnen acht dagen moet worden **terugbezorgd**.

Van de **stemming** mag **niet meer** dan één keer per jaar **gebruik** worden **gemaakt**.

Art. 9. Wanneer de Voorzitter vaststelt dat ten minste 50 % van het tewerkgestelde personeel **heeft gestemd** voor de opzichting van een vakbondsafvaardiging **brengh** hij de vakorganisaties die **vertegenwoordigd** zijn in het Paritair Subcomité en de betrokken werkgever binnen tien dagen hiervan op de hoogte.

G

Art. 10. De vakbondsafvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden volgens de volgende verdeling :

	effectieve	plaatsvervangende
5 tot 10 werknemers	1	
10 tot 19 werknemers	1	1
20 tot 30 werknemers	2	1
31 tot 50 werknemers	2	2
51 tot 100 werknemers	3	3
101 tot 200 werknemers	4	4
201 werknemers en meer	5	5

Wanneer een référendum leidt tot de oprichting van een vakbondsafvaardiging in een inrichting of dienst van minder dan 5 werknemers, wordt het geval ter beoordeling voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité. Dit zal eveneens de aanvraag onderzoeken van de werkgevers van inrichtingen of diensten van minder dan 5 werknemers die, na référendum, zich zouden willen verenigen om de oprichting van een vakbondsafvaardiging mogelijk te maken.

Ingeval de plaats van een effectiefafgevaardigde vacant is, wordt deze vervangen volgens de procedure bepaald in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, vermeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die bepaalt dat al het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt in de loop van de uitoefening ervan, om welke reden dan ook, en bij gebreke van een plaatsvervangend afgevaardigde, de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht heeft om de persoon aan te wijzen die het mandaat zal afmaken.

Art. 11. Om de functies van afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de personeelsleden aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum waarop de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt aangevraagd :

1. ten minste zes maanden halfzijdse anciënniteit hebben in de inrichting of dienst;
2. zich niet in een opzeggingstermijn bevinden;
3. de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
4. ten minste halfzijds zijn tewerkgesteld in de inrichting of de dienst ;
5. geen deel uitmaken van de personen belast met het dagelijks bestuur van de inrichting of de dienst, die een machtiging hebben om de werkgever te vertegenwoordigen en te binden alsook de personeelsleden die rechtstreeks ondergeschikt zijn aan deze personen wanneer zij eveneens taken vervullen inzake dagelijks beheer. (K.B. van 12 augustus 1994 betreffende de O.R. en de C.V.G., artikel 1 4°)

Elke moeilijkheid in verband met de toepassing van punt 5 kan ter beoordeling worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité.

Art. 12 Het plaatsvervangend lid moet een effectief lid vervangen :

- a) wanneer het effectief lid niet kan aanwezig zijn op de vergadering;

24

b) **wanneer** het **mandaat** van het **effectief** lid ten einde **loopt**, ingevolge de toepassing van **artikel 14** van **deze collectieve arbeidsovereenkomst**. ~~In dat geval beëindigt het~~
plaatsvervangend lid het mandaat van de **effectieve afgevaardigde** die **hij vervangt**.

Art. 13. Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde :

1. bij het **verstrijken ervan** ;
2. bij ontslag dat **schriftelijk** wordt betekend **aan** de werkgever;
3. **wanneer** de afgevaardigde geen **deel** meer **uitmaakt** van het personeel;
4. **wanneer** hij een functie **bekleedt zoals omschreven** in **artikel 11, 5°** van deze **collectieve arbeidsovereenkomst**;
5. **wanneer** hij **niet** meer **behoort tot** de categorie **werknemers waarvan** hij afgevaardigde of verkozene is. De **werknemersorganisatie** die de afgevaardigde **heeft** voorgedragen **kan** het behoud van het mandaat **vragen** per **aangetekende brief gericht** aan de werkgever;
6. in **geval** van overlijden;
7. in **geval** van **herroeping** van het mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde deel uitmaakt.

Art. 14. Het mandaat van afgevaardigde **duurt vier jaar** en is **verlengbaar**. Het **aantal afgevaardigden mag** niet worden **gewijzigd** tijdens de duur van het mandaat.

Art. 15. § 1. De **vakorganisaties gaan onderling akkoord**, eventueel door hun toevlucht te **nemen tot** het verzoenend **initiatief** van de **Voorzitter** van het **Paritair Subcomité**, om de effectieve **en/of plaatsvervangende afgevaardigden** van de **vakbondsafvaardiging** aan te stellen.

De **vakbondsafgevaardigden** worden **aangesteld** op **grond** van de **autoriteit waarover zij** moeten **beschikken** bij het uitoefenen van hun **taaken** van hun **bekwaamheid** die een goede **kennis** van de **inrichting** of van de dienst en van de sector omvat.

De **werknemersorganisaties maken de lijst** van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden bekend aan de werkgever uiterlijk **binnen zestig dagen** na het **stilzwijgend of uitdrukkelijk** akkoord met de **oprichting** van een vakbondsafvaardiging.

§2. **Ingeval** geen **enkel** akkoord wordt **bereikt** onder de werknemersorganisaties, **zullen** binnen twee **maanden** na het **proces-verbaal** van **niet-verzoening** van de **Voorzitter** van het **Paritair Subcomité**, de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden worden verkozen volgens de procedure die vastgelegd is voor de **Comités voor preventie en bescherming** op het werk.

§3. De **vakbondsafvaardiging** treedt in functie de eerste dag die **volgt** op de **bekendmaking** van de lijst van de afgevaardigden **vermeld** in §1 of op de **afkondiging** van het resultaat van de **verkiezingen** vermeld in §2 van dit artikel.

§4. De **vernieuwing** van de **vakbondsafvaardigingen** op het einde van de lopende mandaten **gebeurt** overeenkomstig de procedures die vastgelegd zijn in artikel 16.

HOOFDSTUK IV - Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 16. Deze omvat :

1. de arbeidsverhoudingen;

2. de **onderhandelingen** met het oog op het sluiten van collectieve **overeenkomsten** of **akkoorden** binnen de inrichting of de dienst •

3. het inacht nemen van de toepassing van de sociale **wetgeving**, van de collectieve **arbeidsovereenkomsten**, van het **arbeidsreglement** en van de **individuele arbeidsovereenkomsten**;

4. de **naleving** van de **algemene principes** vermeld in de **artikelen 2 tot 5** van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 17. Teneinde de **vakbondsafvaardiging** te **informer**en over de **financiële toestand** van de **inrichting** of dienst, verbindt de werkgever **zich ertoe** de **begroting en jaarrekeningen** bekend te **maken** die **opgesteld zijn** op basis van het **boekhoudkundig plan** waarin voorzien is door de subsidiërende overheden of, op zijn **minst**, het **genormaliseerd minimaal** boekhoudkundig plan.

In **geval** van **moeilijkheden** voor de toepassing van deze **bepaling**, verbinden de **partijen** zich ertoe een beroep te doen op het **verzoeningsbureau** van het **Paritair Subcomité**.

HOOFDSTUK V - Werking

Art. 18. De vakbondsafvaardiging mag, na de directie te hebben **geïnformeerd** en zonder dat dit de **arbeidsorganisatie** mag **belemmeren**, mondeling of **schriftelijk alle** nuttige mededelingen doen **aan** het personeel. Deze mededelingen moeten een professioneel of **syndicaal karakter** hebben.

Art. 19. De vakbondsafvaardiging mag de personeelsleden informeren en raadplegen tijdens de **werkuren** in de **loop** van algemene **personeelsvergaderingen**, **mits** de werkgever **hiermee akkoord** gaat. Deze laatste mag dit **akkoord niet willekeurig** weigeren. De plaats en het tijdstip van dergelijke **vergaderingen** worden ten **minste vierentwintig** uren tevoren overeengekomen door de directie en de vakbondsafvaardiging. Tijdens deze vergaderingen **moet** een **minimumdienst** worden **voortgezet** in **alle afdelingen** en leefgroepen van de inrichting of de dienst.

Art. 20. Teneinde de vergaderingen met de directie voor te **bereiden**, mag de vakbondsafvaardiging vergaderen tijdens de diensturen volgens de modaliteiten die in gemeen overleg werden vastgelegd door de directie en de vakbondsafvaardiging. De vakbondsafvaardiging **beschikt** over een **krediet** van twee uren per **maand** voor deze voorbereidende vergaderingen.

Art. 21. De directie van een inrichting **raadpleegt** de vakbondsafvaardiging **wanneer belangrijke wijzigingen** worden **overwogen** die een **rechtstreekse** invloed hebben op de problemen **betreffende** het personeel.

Art. 22. De directie en de **vakbondsafvaardigingen** verbinden zich ertoe overleg te plegen, telkens wanneer één van de partijen een onderhoud **vraagt**. Dit onderhoud moet **plaatsvinden binnen** acht dagen na de aanvraag. De uren die aan deze vergaderingen worden besteed worden beschouwd **als** normale werkuren.

Art. 23. De vakbondsafgevaardigden **mogen** een beroep doen op de **vertegenwoordigers** van hun **werknemersorganisaties**. De directie mag zich **laten** bijstaan door vertegenwoordigers van **haar** werkgeversorganisatie.

64

Als geen enkele oplossing wordt gevonden, kunnen de directie of de vakbondsafvaardiging hun tevlucht nemen tot de verzoeningsprocedure.

Art. 24. De **schriftelijke akkoorden** die worden gesloten tussen de vakbondsafvaardiging en de directie worden medegedeeld aan het personeel door de directie van de inrichting of de dienst, door **middel van aanplakbiljetten** in de **lokalen** van de inrichting of de dienst, **bahalve wanneer** het om **individuele gevallen** gaat.

Art. 25. **Samenwerking** tussen de **vakbondsafvaardigingen** van **verschillende** zetels die **afhangen** van **eenzelfde inrichtende macht** is mogelijk om **specifieke zaken** van **algemeen belang** te onderzoeken.

Art. 26. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen nadeel of bijzondere voordelen teweegbrengen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de **afgevaardigden** de normale **bevorderingen** en **verhogingen** genieten van de **werknemerscategorie waartoe zij** behoren.

Art. 27. **Bewust** van zijn **deel** van de **verantwoordelijkheden** in de personeelsproblemen, **bekijkt** en **behandelt** de afgevaardigde de problemen met de nodige **objectiviteit**.

Art. 28. Een afgevaardigde mag zich in **alle omstandigheden** onderhouden met de directie.

Art. 29. De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die inhérent zijn aan de **uitoefening** van zijn mandaat. De werkgever die **overweegt** om een afgevaardigde te ontslaan om **welke** reden dan **ook, behalve** in geval van **ernstige** fout, **brengt** de vakbondsafvaardiging hiervan **vooraf** op de hoogte, alsook de werknemersorganisatie die deze **afgevaardigde als kandidaat** heeft voorgedragen.

Deze betekening gebeurt per aangetekende brief die van kracht wordt de derde dag na de datum van verzending.

De **betrokken** werknemersorganisatie **beschikt** over een **termijn** van zeven dagen om **haar weigering** om de geldigheid van het **overwogen** ontslag te **erkennen**, te betekenen. Deze betekening gebeurt per aangetekende brief. De periode van zeven dagen **vangt** aan op de dag dat de brief die door de werkgever werd verzonden van kracht wordt.

Als de werknemersorganisatie niet **reageert**, moet dit worden beschouwd **alseen aanvaarding** van de geldigheid van het beoogde ontslag.

Art. 30. **Als** de werknemersorganisatie **weigert** de geldigheid van het beoogde ontslag te erkennen, heeft de meest gerede **partij** het recht om het geval ter beoordeling voor te leggen aan het verzoeningsbureau van het **Paritair Subcomité**. De **uitvoering** van de ontslagmaatregel mag niet gebeuren tijdens de duur van deze procédure.

Als het verzoeningsbureau niet **tot een eenparige** beslissing is kunnen komen **binnen dertig** dagen na het verzoek om **bemiddeling**, wordt het **geschil betreffende** de geldigheid van de redenen die werden ingeroepen door de werkgever om het ontslag te **rechtvaardigen** voorgelegd aan de **Arbeidsrechtbank**.

Art. 31. In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde om **dringendereden** moet de vakbondsafvaardiging hiervan **onmiddellijk** op de hoogte worden gebracht.

~~Art. 32. Een forfaitaire vergoeding in de de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen :~~

- 1. als hij een **vakbondsafgevaardigde** ontslaat zonder de procédure na te **leven**, bepaald in de artikelen 30 en 31 van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**
- 2. als, op het einde van deze procédure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, ten aanzien van de bepaling van **voornoemd artikel 29, 1ste lid**, niet wordt erkend door het **verzoeningsbureau** of door de **Arbeidsrechtbank**;
- 3. als de werkgever een **afgevaardigde heeft** ontslagen om **dringende** redenen en de Arbeidsrechtbank heeft **verklaard** dat het ontslag ongegrond is;
- 4. als aan de arbeidsovereenkomst een einde is gekomen wegens een **ernstige tekortkoming** van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor **onmiddellijke beëindiging** van de **overeenkomst**.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan een **brutojaarloon**, **onafgezien** van de toepassing van artikels 39, § 1, en 40, § 1, van de wet van 3 juli 1978.

Deze vergoeding is niet verschuldigd **wanneer** de afgevaardigde **geniet** van de bijzondere vergoeding bepaald voor de **leden** van de **ondernemingsraad** of van het comité voor preventie en **bescherming** op het werk.

Hoofdstuk VII - Regeling voor oplossing van sociale **geschillen**. **Verplichtingen** van de **partijen** in **geval** van **geschil**

Art. 33. De partijen **erkennen** dat de sociale geschillen van **aard zijn** om onmiddellijke weerslag te **hebben** op de personen **waarvoor** de **inrichtingen** en diensten de zorg hebben.

Bijgevolg erkennen de partijen dat zij allés in het werk dienen te stellen om overhaaste **stakings-** of **lock-outaanzeggingen** te **vermijden**.

Art. 34. In de veronderstelling dat een probleem zich zou voordoen in de verhoudingen tussen werkgevers en **werknemers**, dient **binnen** de instelling of de dienst een oplossing gezocht te worden tussen de directie en de syndicale **afvaardiging**.

Art. 35. In geval van **mislukking** van de **onderhandelingen** in de instelling of de dienst heeft de **meest** gerede **partij** de **mogelijkheid** het geval te **onderwerpen** aan de beoordeling van het verzoeningsbureau van het **Paritair Subcomité**.

Art. 36. **Als** de **verschillende** onderhandelingspogingen uitgeput zijn en de syndicale **organisaties overwegen** hun toevlucht te nemen **tot staking**, dienen deze laatsten een **aanzegging** van **veertien kalenderdagen** neer te leggen bij de **Voorzitter** van het Paritair Subcomité en bij de werkgever.

Art. 37. In **uitvoering** van artikel 34 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en in geval van **behoorlijk** neergelegde **stakingsaanzegging** wordt de **minimumdienst** vastgesteld tussen de partijen teneinde te **beantwoorden** aan de noden van de personen waarvoor zij de zorg hebben, met **gekwalificeerden** handelingen die niet **mogen** nagelaten worden. Het **aantal** personeelsleden dat nodig is **mag niet meer zijn** dan dat op het ogenblik **waaroper** het **minste** personen in normale **werking** aanwezig waren per erkende dienst.

Het kan niet **lager zijn** dan volgende **aantallen**:

- a) residentieel opvoedend: 1 opvoeder voor 10 personen ten **laste**;
- b) **niet-residentieel** opvoedend: 1 opvoeder voor 20 personen ten **laste**;

c) 1 administratief personeelslid;

d) 1 technisch personeelslid.

Art. 38. Indien de partijen er niet in slagen tot een akkoord te komen hebben zij de plicht het geschil voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor het einde van de stakingsaanzegging.

Hoofdstuk VIII - Toegekende kredieturen

A) Uitoefening van het mandaat binnen de instelling of de dienst

Art. 39. Om hun taak te vervullen binnen de instelling of de dienst beschikken de personeelsafgevaardigden over de nodige tijd en middelen. Zij dienen echter rekening te houden met de noodzaak de normale continuïteit en werking van de diensten te verzekeren.

In de instellingen en diensten die tot 19 werknemers tellen zal het toe te kennen kredietuur het voorwerp uitmaken van een onderhandeling bij de installatie van de syndicale afvaardiging.

B) Syndicale vorming

Art. 40. In uitvoering van het nationaal interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971, meer bepaald van punt 7, menen de ondertekenende partijen dat het nodig is, binnen de hierna vastgestelde perken, bepaalde faciliteiten toe te kennen aan de vertegenwoordigers van het personeel, met het oog op hun deelname aan vormingscursussen die hun moeten toelaten hun taak te vervullen.

Art. 41. Te dien einde worden de nodige kredieturen aan de ondertekenende werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de comités voor preventie en bescherming op het werk, de ondernemingsraden en de syndicale afvaardigingen in de instellingen en diensten, ter beschikking gesteld, zodat deze hun afgevaardigden zonder loonverlies cursussen kunnen laten volgen:

- a) georganiseerd door de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties en
- b) die tot doel hebben hun economische, sociale en technische kennis, nodig voor het vervullen van hun taken als personeelsafgevaardigden, te verbeteren.

Art. 42. Het aantal toegelaten dagen afwezigheid, ter beschikking gesteld aan een bepaalde representatieve werknemersorganisatie, is gelijk, voor de totale duur van de mandaten, aan tienmaal het totaal aantal effectieve zetels toegewezen of bekomen op de lijst voorgesteld door deze representatieve werknemersorganisatie in het comité voor preventie en bescherming op het werk, de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging.

Elke afwezigheid voor het volgen van cursussen mag niet minder bedragen dan een dag.

De betrokken afgevaardigden hebben de mogelijkheid de recuperatie te vragen van de rustdag die samenvalt met een cursusdag zoals hierboven beschreven in artikel 41; in dat geval wordt de cursusdag afgetrokken van het globaal krediet, verleend overeenkomstig het eerste lid van dit artikel.

Art. 43. De representatieve werknemersorganisaties dienen minstens een maand op voorhand een geschreven aanvraag te richten tot de betrokken werkgever, teneinde het nodig verlof te verkrijgen zodat de betrokken leden aan de cursus kunnen deelnemen.

Deze aanvraag dient het volgende te bevatten:

- de nominatieve lijst van de syndicale mandatarissen die genieten van de aanvraag tot verlof, alsook van de duur van hun afwezigheid;

- de datum en de duur van de **georganiseerde** cursus;
- de **agenda en het beknopt programma** van de cursussen.

De werkgever **geeft gunstig** gevolg aan deze **aanvraag** in de mate **waarin** de **aanwezigheid** van betrokken personen op de voor de cursussen **voorzien**e data **niet absoluut noodzakelijk** is om de **continuïteit** en de normale **werking** van de dienst te **verzekeren**.

In **geval** van **overmacht**, die om **dringende** dienstredenen een persoon **belet** de cursussen te volgen op de data **waarvoor** de werkgever **zijn akkoord heeft gegeven**, **verwittigt** deze **onmiddellijk** de representatieve **werknemersorganisatie** van de betrokken **werknemers**.

Art. 44. Alle **geschillen waartoe** de toepassing van **artikel 44** van deze collectieve arbeidsovereenkomst **aanleiding kan** geven **kunnen** onderzocht worden door het **verzoeningsbureau** van het **Paritair Subcomité**.

C) Externe mandaten

Art. 45. In het geval van een **personeelsafgavaardigde** die mandaten **bekleedt** buiten de instelling (bv. diverse syndicale comités, **congressen**, **adviesraad**, **Paritair Comité**, ...) maakt het toe te **kennen urenkrediet** het **voorwerp** uit van een bijzondere **onderhandeling** tussen de werkgever en de betrokken representatieve werknemersorganisatie op het ogenblik van de toewijzing van **zulke** mandaten.

Art. 46. Alle **geschillen waartoe** de toepassing van **artikel 46** van deze collectieve arbeidsovereenkomst **aanleiding kan** geven **kunnen** onderzocht worden door het **verzoeningsbureau** van het **Paritair Subcomité**.

Hoofdstuk IX - Slotbepalingen

Art. 47. Deze collectieve arbeidsovereenkomst en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking op 12 januari 1999.

Elk van de **partijen** kan ze opzeggen **mits** een **opzeggingstermijn** van zes **maanden**, bij ter post aangetekende **brief** meegedeeld aan de Voorzitter van het **Paritair Subcomité** voor de opvoedings- en **huisvestingsinrichtingen**.

De gunstigere bepalingen, van toepassing op het niveau van de **instellingen** en diensten, blijven van toepassing.