

13 -07- 2004

05 -08- 2004

NR.
N°

79247

10/31902

4

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ETABLISSEMENTS ET
SERVICES D'EDUCATION ET D'HEBERGEMENT DE LA
COMMUNAUTE FRANCHISE, DE LA REGION WALLONNE
ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

Convention collective de travail du 6 juillet 2004 relative au statut
de délégation syndicale.

Chapitre I : Champ d'application

Article 1e` La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, la Région wallonne, la Communauté germanophone et/ou la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles- Capitale, ainsi que pour les établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

Par "travailleurs" on entend les employés et employées et les ouvriers et ouvrières.

Chapitre II : Principes généraux

Art. 2. 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. 3. 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. 4. 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 ces 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.5. Seules les organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, sont habilitées à présenter des candidats pour l'élection ou la désignation de la délégation syndicale.

Art. 6. Une délégation syndicale doit être installée dans chaque établissement ou service lorsqu'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 ON 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 10, point 5 de la présente convention collective de travail.

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 10, point 5 de la présente convention collective de travail).

Art. 7. Lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales reprises à l'article 5 ci-dessus souhaite(nt) l'installation d'une délégation syndicale dans un établissement ou service, elle(s) adresse(nt) une demande par lettre recommandée à la poste au Président de la Souscommission paritaire visée à l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail.

La procédure suivante est alors mise en pratique

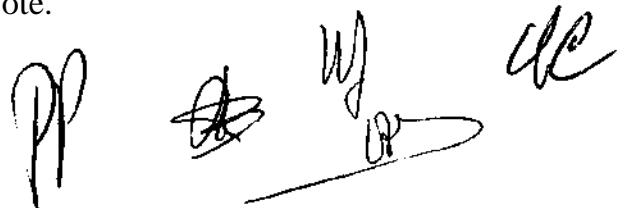
1. A la demande du Président de la Sous-commission paritaire, l'employeur concerné lui adresse la liste des membres de l'effectif occupé, l'adresse et la fonction de ceux-ci, ainsi qu'autant de timbres-poste (tarif lettre) qu'il y a de membres du personnel et ce, dans les dix jours suivant la réception de la demande du Président. Dans le même délai, l'employeur informe les travailleurs du déclenchement de la procédure d'installation de la délégation syndicale via l'affichage de la lettre du Président.

En cas de non réponse de la part de l'employeur dans les dix jours, le Président adresse un rappel à celui-ci. L'employeur doit y répondre dans les huit jours.

Après ce dernier délai, et sans réaction de la part de l'employeur, une délégation syndicale est installée d'office.

2. Dans un délai de deux mois à dater de la réception de la demande de la (des) organisation(s) syndicale(s), le Président envoie au domicile de chacun des membres du personnel repris sur la liste visée au § 1 ci dessus, une lettre explicative, un bulletin de vote sur papier couleur avec un cachet de couleur au verso et une enveloppe timbrée libellée à son attention. Le bulletin de vote dûment complété doit lui parvenir exclusivement au moyen de l'enveloppe fournie à cet effet au plus tard à la fin de la période de onze jours calendriers après la date d'envoi des documents précités.

3. Dans les dix jours suivant la fin de la période mentionnée ci-dessus, le Bureau de dépouillement assure le dépouillement du vote.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large 'PP', a signature that appears to be 'AB', a signature that appears to be 'WJ', and a signature that appears to be 'AC'. There is also a long horizontal line drawn across the bottom right area.

Le Bureau de dépouillement est composé du Président ou du vice-président de la Souscommission paritaire, du secrétaire de la Sous-commission paritaire, d'un membre de la Sous-commission paritaire représentant les employeurs et d'un membre de la Souscommission paritaire représentant les travailleurs.

Art. 8. Cette procédure ne peut être utilisée plus d'une fois par an.

Art. 9. Si le Bureau de dépouillement constate qu'au moins 50 % de l'effectif occupé s'est prononcé en faveur de l'installation d'une délégation syndicale, le Président de la Souscommission paritaire en avertit l'(es) organisation(s) syndicale(s) demanderesse(s) et l'employeur concerné.

Art. 10. § 1. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants selon la répartition suivante

	Effectifs	Suppléants
5 à 9 travailleurs	1	-
10 à 19 travailleurs	1	1
20 à 30 travailleurs	2	2
31 à 50 travailleurs	2	2
51 à 100 travailleurs	3	3
101 à 200 travailleurs	4	4
201 travailleurs et plus	5	5

§2. Lorsque dans un établissement ou service de moins de 5 travailleurs un référendum débouche sur la mise en place d'une délégation syndicale, 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 des 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 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 de l'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

PP ~~PP~~ JY ~~PP~~ CDE

4

aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail , article 1^{er} point 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, point 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 des 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.

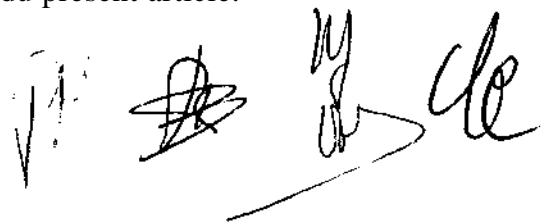
Art. 15. § 1. Les organisations syndicales se mettent d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du Président de la Sous-Commission paritaire, pour désigner les délégués effectifs et/ou suppléants de la délégation syndicale.

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.

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



§ 3. 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. La compétence de la délégation syndicale s'étend

- 1. aux relations du travail;
- 2. aux négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'établissement ou du service;
- 3. à 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 de travail; 4. au respect des principes généraux prévus aux articles 2 à 4 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, le service minimum doit être assuré 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 les 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.

Handwritten signatures of several individuals, including a large signature on the left and a group of smaller signatures on the right.

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 de 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. § 1. 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 pour 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.

PP ~~PP~~ WJ UM CR

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 1^{er} 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, paragraphe 1^{er} et 40, 1^{er} paragraphe 1^{er} 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 VI : 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.

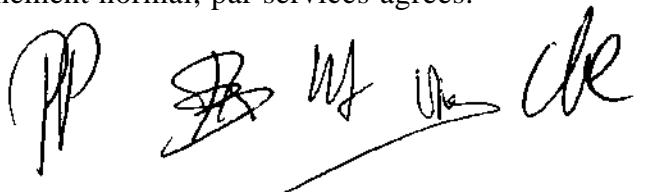
En conséquence, les parties reconnaissent qu'elles doivent tout mettre en oeuvre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out.

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 l'établissement 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 SousCommission paritaire.

Art. 36. A l'épuisement de ces différentes tentatives de négociation, et si les organisations de travailleurs envisagent de recourir à la grève, ces dernières doivent déposer un préavis de quatorze jours calendrier transmis 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) Educateur résidentiel : un éducateur pour dix personnes prises en charge
- b) Educateur non résidentiel : un éducateur pour vingt personnes prises en charge
- c) un membre du personnel administratif
- d) un 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 VII : 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'heures 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.

Cette 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 déduction 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 peut donner lieu 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. Les dispositions plus favorables appliquées au niveau des établissements et services restent d'application.

Art. 48. La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 15 janvier 1999 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le n° 50417.

Art. 49. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 4 février 2003.

Handwritten signatures of five individuals, likely representing the union and employer, at the bottom of the document.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.
13 -07-2004 | 05 -08-2004 | N°

72.247 / 10/3902

4

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN VAN DE FRANSE
GEMEENSCHAP, HET WAALSE GEWEST EN DE DUITSTALIGE
GEMEENSCHAP**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2004 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 Waalse Gewest, de Duitstalige Gemeenschap **en/of** de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook op de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die niet erkend of gesubsidieerd worden en waarvan de hoofdactiviteit wordt uitgeoefend in het Waalse Gewest.

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

HOOFDSTUK II - Algemene principes

Art. 2. De werknemers erkennen dat het wettig gezag van de werkgevers noodzakelijk is 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. 3. 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.

De **werknemersorganisaties** verbinden zich ertoe, met naleving van de vrijheid van vereniging, om aan hun **samenstellende organisaties** aan te bevelen in de instellingen en diensten zich te houden aan de gebruiken inzake paritaire verhoudingen, **overeenkomstig** de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De **organisaties** verbinden zich ertoe aan hun aangesloten **organisaties** aan te bevelen om:

- respectievelijk de werkgevers en de **vakbondsafgevaardigden** te 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 zinnen 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. 5. **Enkel** de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap zijn gemachtigd **om** kandidaten voor te dragen voor de verkiezing of de aanstelling van de vakbondsafvaardiging.

Art. 6. 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 10, punt 5 van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**.

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 10 punt 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Art. 7. Wanneer één of meerdere **vakorganisaties**, vermeld in artikel 5, de oprichting wensen van een vakbondsafvaardiging in een instelling of dienst, richten zij een aanvraag via een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité, bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De volgende **procedure** wordt dan toegepast:

1. Op vraag van de Voorzitter van het Paritair Subcomité bezorgt de betrokken werkgever hem een **lijst** van de **leden** van het tewerkgestelde personeelsbestand, het adres en hun functie, evenals evenveel postzegels (tarief brief) **als** er personeelsleden zijn, en dit binnen de tien dagen die volgen op de ontvangst van de aanvraag van de Voorzitter. Binnen dezelfde termijn **licht** de werkgever de **werknemers** in over de start van de oprichtingsprocedure van de vakbondsafvaardiging via de aanplakking van de brief van de Voorzitter.

In **geval** de werkgever **niet** antwoordt binnen de tien dagen stuurt de Voorzitter hem een herinnering. De werkgever moet hier binnen de acht dagen op antwoorden.

Na deze laatste termijn en indien er geen reactie **komt** vanwege de werkgever wordt er ambtshalve een vakbondsafvaardiging opgericht.

2. Binnen een termijn van twee maanden vanaf de ontvangst van de aanvraag van de vakorganisatie(s) stuurt de Voorzitter naar het **domicilieadres** van **elk** personeelslid dat op de lijst staat, bedoeld in §1, een begeleidende brief, een stembiljet gedrukt op gekleurd papier met een gekleurde stempel op de keerzijde en een gefrankeerde **omslag**, te zijner attentie. Het naar behoren ingevulde stembiljet moet hem uitdrukkelijk bezorgd worden in de bijgeleverde omslag en uiterlijk op het einde van de **periode** van **elf** kalenderdagen die volgt op de **verzendingsdatum** van **voornoemde** documenten.

3. Binnen de tien dagen die volgen op het einde van voornoemde **periode** waarborgt het telbureau de telling van de stemmen.
 Het telbureau is samengesteld uit de Voorzitter of de Ondervoorzitter van het paritair subcomité, de secretaris van het paritair subcomité, een 1 **lid** van het paritair subcomité dat de werkgevers vertegenwoordigt en een lid van het paritair subcomité dat de werknemers vertegenwoordigt.

Art. 8. Deze **procedure mag niet meer** dan een **keer per jaar** gebruikt worden.

Art. 9. **Als** het telbureau vaststelt dat minstens 50 % van het tewerkgestelde personeelsbestand zich uitgesproken heeft voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging, **licht** de Voorzitter de vragende vakorganisatie(s) en de betrokken werkgever **hierover** in.

Art. 10. §1. De vakbondsafvaardiging is samengesteld uit **effectieve** en plaatsvervangende afgevaardigden volgens de volgende verdeling:

	Effectieven	Plaatsvervangers
5 tot 9 werknemers	1	-
10 tot 19 werknemers	1	1
20 tot 30 werknemers	2	2
31 tot 50 werknemers	2	2
51 tot 100 werknemers	3	3
101 tot 200 werknemers	4	4
201 werknemers en meer	5	5

§2. Wanneer, in een inrichting of dienst van **minder** dan 5 werknemers, een **referendum leidt tot** de oprichting van een vakbondsafvaardiging 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 zich, na **referendum**, zouden willen verenigen **om** de oprichting van een vakbondsafvaardiging mogelijk te **maken**.

Indien de plaats van een effectief lid vrijkomt, wordt het vervangen volgens de **procedure** bepaald in artikel 10 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 24 **mei** 1971, **vermeld** in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dat **vermeldt** dat als het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde **neemt** tijdens 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 voltooien.

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

1. ten **minste** zes **maanden** **halftijdse** **anciënniteit** hebben in de inrichting of dienst;
2. zich niet in een **opzeggingstermijn** bevinden;
3. de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
4. ten minste halftijds 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 verbinden, evenals 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 Ondernemingsraden en de comités voor **preventie** en **bescherming** op het werk, artikel 1 punt 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 wordt opgeroepen om te **zetelen** ter vervanging van een effectief lid:

- a) wanneer het effectief lid niet kan aanwezig zijn op de vergadering;
- b) wanneer het **mandaat** van het effectief lid ten einde **loopt**, in uitvoering van artikel 14 van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**. In dat **geval** beëindigt de plaatsvervangende afgevaardigde 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, punt 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
5. wanneer hij niet meer behoort **tot** de categorie **werknemers** waarvan hij afgevaardigde of verkozen 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 een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de Voorzitter van het Paritair Subcomité, om de effectieve **en/of** plaatsvervangende afgevaardigden van de vakbondsafvaardiging aan te **stellen**.

Indien er geen akkoord bereikt wordt tussen de **werknemersorganisaties**, zal er **binnen** de twee maanden die volgen op het proces-verbaal van niet-verzoening van de Voorzitter van het Paritair Subcomité overgegaan worden **tot** de verkiezing van de effectieve en plaatsvervangende **afgevaardigden**, volgens de **procedure** bepaald voor de verkiezing van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

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

De werknemersorganisaties **delen de lijst** van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden **mee** aan de werkgever, uiterlijk binnen zestig dagen na het stilzwijgend of uitdrukkelijk akkoord **tot** oprichting van een vakbondsafvaardiging.

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

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

HOOFDSTUK IV - Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 16. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging **omvat**:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de inrichting of de dienst;
3. de inachtneming 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** 4 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 opgemaakt 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**, zonder dat dit de arbeidsorganisatie **mag belemmeren**, mondeling of schriftelijk **alle** nuttige mededelingen doen aan het personeel. Deze mededelingen **moeten** een professioneel of vakbondskarakter 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 **tussen** de directie en de vakbondsafvaardiging. Tijdens deze vergaderingen **moet** een minimumdienst worden gewaarborgd in **alle** afdelingen en leefeenheden van de inrichting of dienst.

Art. 20. Teneinde de vergaderingen met de directie voor te bereiden, mag de vakbondsafvaardiging vergaderen tijdens de diensturen volgens de modaliteiten die in onderling overleg werden vastgelegd tussen 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 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.

Als geen enkele oplossing wordt gevonden, kunnen de directie of de vakbondsafvaardiging een beroep doen op de verzoeningsprocedure.

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

Art. 25. De **mogelijkheid tot** coördinatie tussen de vakbondsafvaardigingen van verschillende zetels die afhangen van een zelfde inrichtende **macht** wordt **gewaarborgd om specifieke** vragen 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. De afgevaardigde is zich bewust van zijn **deel** van de **verantwoordelijkheden** in de **personeelsproblemen** en hij bekijkt en behandelt de problemen met de nodige objectiviteit.

Art. 28. Een afgevaardigde mag in **alle** gevallen spreken met de directie.

Art. 29. §1. De afgevaardigde mag **niet** worden ontslagen om redenen die **inherent** 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.

Dit 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 **als** een aanvaarding van de geldigheid van het overwogen ontslag.

Art. 30. Als de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het overwogen ontslag te erkennen, **heeft de meest** gereede 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 **procedure**.

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 dringende reden moet de vakbondsafvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Art. 32. De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1. als hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de **procedure**, bepaald in de artikelen 30 en 31 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te **leven**;
2. als, op het einde van deze **procedure**, 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 reden 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 het bruto jaarloon, ongeacht de toepassing van artikels 39,§ 1 van de wet van 3 juli 1978.

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

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

Art. 33. De partijen erkennen dat de sociale geschillen een onmiddellijke weerslag kunnen hebben op de personen waarvoor de inrichtingen en diensten de zorg **hebben**.

Bijgevolg erkennen de partijen dat zij **alles** in het werk **moeten** 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, **moet** binnen de instelling of de dienst een oplossing gezocht worden tussen de directie en de vakbondsafvaardiging.

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

Art. 36. **Als** de verschillende onderhandelingspogingen uitgeput zijn en de vakorganisaties overwegen hun toevlucht te **nemen tot** staking, **moeten** deze laatste een aanzegging van veertien kalenderdagen neerleggen 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, **om** te beantwoorden aan de vitale noden van de personen waarvoor zij de zorg hebben, met **gekwalificeerde** handelingen die niet **mogen** nagelaten worden. Het aantal personeelsleden dat nodig is **mag** niet **meer** zijn dan op het ogenblik waarop er het **minste** personen in normale werking aanwezig waren, per erkende dienst.

Het aantal mag niet **lager** zijn dan:

- a) residentieel opvoeder: 1 opvoeder voor 10 personen ten **laste**;
- b) **niet-residentieel** opvoeder: 1 opvoeder voor 20 personen ten laste;
- c) 1 **lid** van het **administratief** personeel;
- d) 1 lid van het technisch personeel.

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

Hoofdstuk VII - 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** over het toe te kennen kredietuur onderhandeld worden bij de installatie van de vakbondsafvaardiging.

B) Vakbondsvorming

Art. 40. In uitvoering van het nationaal interprofessioneel akkoord van **15 juni 1971**, en meer bepaald van punt 7 ervan, zijn de ondertekenende partijen van **mening** 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.

4

Art. 41. **Daarom worden** de nodige kredieturen ter beschikking gesteld van de ondertekenende werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de comités voor preventie en **bescherming** op het werk, de **ondernemingsraden** en de vakbondsafvaardigingen in de instellingen en diensten, 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 van een bepaalde representatieve werknemersorganisatie, is, voor de totale duur van de mandaten, gelijk aan tien **maal** het totaal aantal effectieve zetels toegewezen of ontvangen op de **lijst** voorgesteld door deze representatieve werknemersorganisatie in het comité voor preventie en bescherming op het werk, de **ondernemingsraad** of de vakbondsafvaardiging.

Elke afwezigheid **om** cursussen te volgen **mag** niet **minder** bedragen dan een dag.

De betrokken afgevaardigden hebben de **mogelijkheid** 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 **moeten, minstens** een **maand** op voorhand een schriftelijke aanvraag richten **tot** de betrokken werkgever, om het nodig verlof te verkrijgen, zodat de betrokken **leden** aan de cursus kunnen deelnemen.

Deze aanvraag dient het volgende te bevatten:

- de namenlijst van de vakbondsmandatarissen die de verlofaanvraag genieten, 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 voorziene 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 **geval** een personeelsafgevaardigde mandaten bekleedt buiten de instelling (bv. diverse vakbondscomités, congressen, adviesraad, Paritair Comité,...) wordt over de toe te **kennen** kredieturen bijzonder onderhandeld 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 **bovenvermeld** artikel 45 aanleiding kan geven, kunnen onderzocht worden door het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité.

Hoofdstuk VIII - Slotbepalingen

Art. 47. De gunstigere bepalingen, van toepassing op het niveau van de instellingen en diensten, blijven van toepassing.

Art. 48. Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt de vorige van 15 januari 1999, geregistreerd onder het **nummer** 50417.

Art. 49. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij wordt van kracht op 4 februari 2003.

Elk van de partijen kan er een einde aan stellen, **mits** een opzeggingstermijn wordt betekend van zes maanden, per aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.