



ERRATUM

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
n° 31902

**CCTn°81190/CO/31902
du 12/10/2006**

Correction des **annexes 2, 3 et 4, du texte
en français**, modèles de lettre relatif à
l'installation d'une délégation syndicale :

- annexe 2, § 1er, la référence à l'article 9
de la convention collective du travail du :
« *9 juin 2005* » est remplacée par la
référence suivante : « *12 octobre 2006* ».

- annexe 3, § 1er, la référence à
« */ l'article 9 de la convention collective du
travail du 9 juin 2005* » est remplacée par
« */ l'article 13 de la convention collective
du travail du 12 octobre 2006* ».

- annexe 4, § 1er, la référence à
« */ l'article 9 de la convention collective du
travail du 9 juin 2005* » est remplacée par
« */ l'article 13 de la convention collective
du travail du 12 octobre 2006* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de opvoedings-
en huisvestingsinrichtingen en -diensten
van de Franse Gemeenschap, het Waalse
Gewest en de Duitstalige Gemeenschap

nr. 31902

**CAO nr. 81190/CO/31902
van 12/10/2006**

Verbetering van de **bijlagen 2, 3 en 4** van
de **Nederlandse tekst**, model van brief
voor een eventuele oprichting van een
vakbondsafvaardiging :

- bijlage 2, § 1, wordt de verwijzing naar
artikel 9 van de collectieve
arbeidsovereenkomst van : « *9 juni
2005* » vervangen door de volgende
verwijzing : « *12 oktober 2006* ».

- bijlage 3, § 1, wordt de verwijzing naar
« *artikel 9 van de collectieve
arbeidsovereenkomst van 9 juni 2005* »
vervangen door « *artikel 13 van de
collectieve arbeidsovereenkomst van
12 oktober 2006* ».

- bijlage 4, § 1, wordt de verwijzing naar
« *artikel 9 van de collectieve
arbeidsovereenkomst van 9 juni 2005* »
vervangen door « *artikel 13 van de
collectieve arbeidsovereenkomst van
12 oktober 2006* ».

Beslissing van

C

**Sous-Commission Paritaire
des Etablissements et Services d'Education et d'Hébergement
de la Communauté Française,
de la Région Wallonne
et de la Communauté Germanophone**

Convention collective de travail
du 12 ~~juin 2005~~ *octobre 2006*
relative au statut de la délégation syndicale

Chapitre I : Champ d'application

Article 1 : 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 employées et employés, les ouvrières et ouvriers.

Par "Sous-commission paritaire" on entend la Sous-commission paritaire telle que définie à l'article 1 de la présente convention collective de travail.

Par "Président" on entend le Président de la Sous-commission paritaire telle que définie à l'article 1 de la présente convention collective de travail

Chapitre II : Principes généraux

Article 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.

Article 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.

Article 4 : Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées

NEERLEGANG-DEPOT
27-10-2006
22-11-2006
NR. N°

81190 | 1.00 | 319 &

- 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 : Composition, institution, installation et renouvellement des délégations syndicales

1. Composition

Article 5 : Seules les organisations syndicales 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 la désignation de la délégation syndicale.

Article 6

§ 1 : La délégation syndicale comprend des mandats effectifs et des mandats 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 : Pour la fixation du nombre de travailleurs ci-dessus, on entend tous les membres du personnel de l'établissement ou du service repris sur la déclaration ONSS y compris le personnel repris à l'article 19, § 2, 5° de la présente convention collective de travail, plus les membres relevant d'un plan de résorption du chômage, actuel ou futur.

2.1 Institution

Article 7

§ 1: Lorsque une ou plusieurs organisations reprises à l'article 5 souhaitent l'installation d'une délégation syndicale dans un établissement ou service, elles adressent une demande à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception. Ce courrier fait explicitement référence au délai de 14 jours dont question au paragraphe 2. Elles en adressent copie au Président, ainsi qu'aux autres organisations syndicales reprises à l'article 5. Ces organisations peuvent s'associer à la demande.

§ 2 : Dans les 14 jours calendrier de la réception de la demande d'installation, l'employeur

- soit marque son accord sur l'installation immédiate d'une délégation syndicale et une délégation est installée selon les modalités prévues à l'article 6 de la présente convention. Il en informe le Président;
- soit adresse une demande de référendum au Président, selon les modalités prévues aux articles 8 à 17. Il en informe les organisations syndicales demanderesses ;

Si l'employeur ne réagit pas dans ce délai de 14 jours, une délégation syndicale est installée d'office, conformément à l'article 6 de la présente convention collective de travail. Le Président en informe l'employeur.

Article 8

§ 1. La demande de référendum est adressée par courrier recommandé avec accusé de réception au Président.

L'employeur y joint la liste du personnel admis à se prononcer sur la mise en place d'une délégation syndicale au sein de l'établissement ou service conformément à l'article 8 § 2. de la présente convention. Cette liste actualisée comprendra les nom, prénom, adresse et fonction de chaque travailleur.

L'employeur y joindra le nombre de timbres (tarif "lettre rapide"), selon les nécessités correspondant au double du nombre total du personnel amené à se prononcer.

L'employeur affiche aux endroits habituels, copie de sa demande, de la liste et les fonctions du personnel amené à se prononcer.

5_2 : Par personnel admis à se prononcer, on entend tous les membres du personnel de l'établissement ou du service repris sur la déclaration ONSS ainsi que les membres relevant d'un plan de résorption du chômage, actuel ou futur, et à l'exclusion du personnel repris à l'article 19 §2 5°.

Article 9 : Au plus tard dans les 14 jours calendrier de l'envoi par l'employeur des documents repris à l'article 8 de la présente convention, le Président envoie les bulletins de vote dont modèle en annexe I de la présente convention collective de travail aux membres du personnel ainsi qu'une lettre explicative suivant modèle en annexe II.

L'enveloppe de renvoi timbrée sera libellée à l'attention du Président

Article 10 : Si dans le délai de 14 jours prévu à l'article précédent, le Président constate que l'employeur n'a pas rempli l'intégralité de ses obligations, il l'avertit de son ou ses manquements par courrier ordinaire. Sans réaction de l'employeur endéans un nouveau délai de 14 jours, le Président avertit les organisations syndicales demanderesses, qui peuvent installer la délégation syndicale selon les modalités prévues à l'article 6 de la présente convention collective de travail. Le Président en informe l'employeur.

Article 11 : Les travailleurs disposent de 14 jours calendrier, le cachet de la poste faisant foi, pour renvoyer leur bulletin de vote.

Article 12 : Etablissements et services de moins de 20 travailleurs

5_1 : il y a installation d'une délégation syndicale conformément à l'article 6 de la présente convention collective pour autant que 50 % du personnel admis à se prononcer, se soient prononcés en faveur de cette installation. Le dépouillement a lieu selon les modalités prévues ci-dessous.

§ 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.

Article 13 : Etablissements et services de plus de 19 travailleurs

§ 1: Il y a installation d'une délégation syndicale conformément à l'article 6 de la présente convention, pour autant que 75 % des membres du personnel admis à se prononcer aient voté et que 50% des votants se soient prononcés en faveur de cette installation. Le dépouillement a lieu selon les modalités prévues ci-dessous.

§ 2: Si le Président constate que le quorum de 75 % de votants n'est pas atteint, il ne réunit pas le bureau de dépouillement et organise un second scrutin en envoyant immédiatement un nouveau bulletin de vote à chaque membre du personnel amené à voter en y joignant une nouvelle note explicative dont modèle en annexe III de la présente convention collective de travail. Après un nouveau délai de 14 jours calendrier, il sera procédé au dépouillement suivant les modalités prévues ci-dessous et l'installation de la délégation syndicale se fera pour autant que 50 % des votants se soient prononcés en faveur de cette installation, quel que soit le nombre de votants.

Article 14 Le dépouillement a lieu au plus tard lors de la réunion de la Sous-commission paritaire suivant immédiatement la date ultime de renvoi des bulletins, compte tenu du délai d'acheminement du courrier postal.

Article 15 : Le Bureau de dépouillement est composé du Président de la Sous-commission 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 Sous-commission paritaire représentant les travailleurs.

Article 16 : Dans tous les cas, dans les 48 heures du dépouillement, le Président communique le résultat à l'employeur et aux organisations syndicales demanderesses.

Article 17 : L'ensemble de la procédure prévue dans la présente convention collective de travail pour la mise en place d'une délégation syndicale ne peut être utilisée qu'une fois par an.

3. Installation

Article 18

§ 1: Dans un délai de 91 jours calendrier qui suivent le constat qu'une délégation syndicale peut être installée, les organisations syndicales demanderesses désignent les délégués effectifs et suppléants et communiquent la liste à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception.

§ 2: A défaut de pouvoir s'entendre sur la répartition des mandats, les organisations syndicales recourent à la conciliation du Président.

Article 19

§ 1 : 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 du secteur d'activité et de l'établissement ou du service.

5.2 : 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 d'essai, ni 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 rétablissement ou du service, qui ont un pouvoir de représenter ou 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 15/05/2003 relatif aux Conseils d'entreprise et aux Comités pour la prévention et la protection au travail, article 1, point 4).

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

Article 20 : Les délégués entrent en fonction dès la communication de la liste des délégués à l'employeur.

Article 21 : Les délégués syndicaux sont protégés contre le licenciement tel que prévu à l'article 41 de la présente convention collective de travail dès la date de réception de la lettre recommandée adressée au Président telle que prévue par l'article 7 de la présente convention collective de travail.

Article 22 :

5.1 : Au plus tôt le jour de la demande d'installation et au plus tard le jour du dépouillement, les organisations syndicales demanderesse adressent au Président, sous pli confidentiel, une liste de candidats, composée au maximum du nombre de mandats effectifs à attribuer et ce, par organisation syndicale.

5.2 : Le candidat qui, en cas de licenciement, sauf pour motif grave, fait l'objet d'une demande expresse de protection par l'organisation syndicale qui l'a présenté, est protégé en cas de licenciement si toutes les conditions suivantes sont réunies :

1. la procédure est réclamée par les seules organisations syndicales;
2. le candidat figure effectivement sur la liste déposée auprès du Président de la sous-commission paritaire.

Les organisations syndicales ont 14 jours pour réagir à dater du licenciement. Cette protection est valable un an à dater du début de la procédure

4. Renouvellement

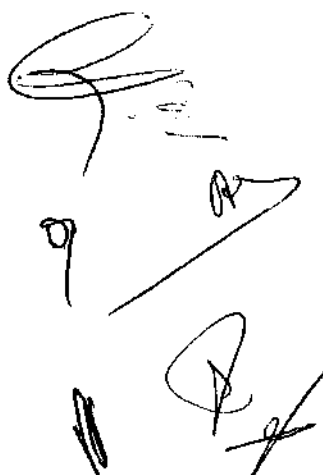
Article 23

§.1 : Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est reconductible.

Le nombre de mandats ne peut être modifié pendant la durée des quatre ans.

5.2 : Trois mois avant l'échéance des mandats, l'employeur en informera les organisations syndicales telles que définies à l'article 5. A tout moment, une organisation syndicale peut interpeller l'employeur sur les échéances.

L'employeur fait figurer au règlement de travail le nom des délégués, leur organisation syndicale et l'échéance de leur mandat.



§ 3 : Les mandats sont renouvelés au terme des quatre ans, leur nombre et la répartition font l'objet d'un accord entre les organisations syndicales. La notification à l'employeur se fait au plus tard le 91e jour calendrier qui suit l'échéance des mandats.

§ 4 : A défaut de notification, les mandats sont reconduits.

Article 24 : Si l'une des parties considère que les relations entre la délégation syndicale et l'employeur ne sont pas fidèles à l'esprit des articles 2 à 4 de la présente convention, elle peut saisir le bureau de conciliation. Celui-ci peut émettre toute recommandation qu'il juge utile par rapport au litige, pour rétablir la concertation sociale.

Chapitre IV: Compétence de la délégation syndicale

Article 25 : La compétence de la délégation syndicale s'étend

1. aux relations de 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
4. au respect des principes généraux prévus aux articles 2, 3 et 4 de la présente convention collective de travail.

Article 26 : 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 les comptes annuels établis sur 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

Article 27 : Un membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif

1. lorsqu'un membre effectif est empêché de participer à la réunion;
2. lorsque le mandat d'un membre effectif prend fin en application de l'article 29 de la présente convention collective de travail. Dans ce cas un délégué suppléant termine le mandat de délégué effectif qu'il remplace.

Article 28 : En cas de vacance de la place d'un effectif ou suppléant pour quelque raison que ce soit, l'organisation syndicale a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Article 29 : Le mandat du délégué prend fin

1. à son expiration
2. par démission signifiée par écrit à l'organisation syndicale concernée qui en informe 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 19 §2 5° de la présente convention collective de travail

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a large signature at the top, a '9' below it, and several other scribbles and initials.

5. lorsqu'il cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs dont il est délégué. 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.

Article 30 : 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.

Article 31 : 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.

Article 32 : 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.

Article 33 : la direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 34 : 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.

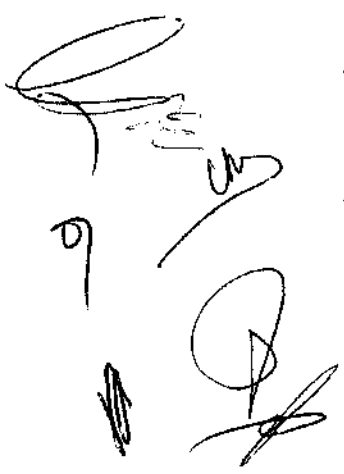
Article 35 : Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations de travailleurs. La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale.

Si aucune solution n'intervient la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation.

Article 36 : Les accords écrits conclus entre la direction et la délégation syndicale 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 s'il s'agit de cas individuels.

Article 37 : La possibilité d'une coordination entre les délégations syndicales de différents sièges dépendant d'un même pouvoir organisateur est garantie pour l'examen de questions d'intérêt commun.

Article 38 : Le mandat de délégué 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.



0

Article 39 : Conscient de sa part de responsabilité dans les problèmes du personnel, le délégué syndical envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 40 : Un délégué syndical peut, en toutes circonstances, s'entretenir avec la direction.

Article 41 : 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 motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale de rétablissement ou du service, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée à la poste 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.

Article 42 : 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.

Article 43 : En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 44 : 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 41 et 42 de la présente convention collective de travail
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 41 alinéa 1 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 et 40 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 et obligations des parties en cas de différend

Article 45 : 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.

Article 46 : 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.

Article 47 : En cas d'échec de cette conciliation 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.

Article 48 : 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 et à l'employeur.

Article 49 : 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

Article 50 : 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

Article 51 : 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.

Article 52 : 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

1. organisés par les organisations représentatives de travailleurs signataires et,
2. visant à parfaire leurs connaissances économiques, sociales et techniques, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions de représentants du personnel.

Article 53 : 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 53; dans ce cas, ce jour de cours vient en déduction du crédit global attribué conformément à l'alinéa premier du présent article.

Article 54 : 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

1. la liste nominative des mandataires syndicaux bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;
2. la date et la durée du cours organisé;
3. 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.

Article 55 : Tous les différends auxquels peuvent donner lieu l'application des articles 53 et 54 de la présente convention collective de travail peuvent être examinés par le Bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire.

C. Mandats extérieurs

Article 56 : 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.

Article 57 : Tous les différends auxquels peut donner lieu l'application de l'article 57 de la présente convention collective de travail peuvent être examinés par le Bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire.

Chapitre VIII: Dispositions finales

Article 58 : Les dispositions plus favorables appliquées au niveau des établissements et services restent d'application.

Article 59 : La présente convention collective de travail abroge et remplace la convention collective de travail du 9 juin 2005 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le n° 80266.

Article 60 : La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 12 octobre 2006.

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.

Handwritten signatures and initials in the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

Respectez la démocratie : quelle que soit votre opinion, VOTEZ !

Institution ou service
MODELE

REFERENDUM RELATIF A L'INSTALLATION D'UNE DELEGATION SYNDICALE

BULLETIN DE VOTE

Je souhaite [installation d'une délégation syndical

OUI

NON

Respectez la démocratie : quelle que soit votre opinion, VOTEZ !

Institution ou service
MODELE

REFERENDUM RELATIF A L'INSTALLATION D'UNE DELEGATION SYNDICALE

BULLETIN DE VOTE

Je souhaite [installation d'une délégation syndical

OUI

NON



«Titre» «Prénom» «Nom»
«Adresse»
«Poste» «Ville»

Votre communication du: Vos références: Nos références: Bruxelles,
DGRC/mfc/319.02/REF00

Objet: référendum relatif à l'installation éventuelle d'une délégation syndicale à l'institution
« Institut ».

«Titre» «Nom»,

Conformément à l'article 9 de la convention collective de travail du 12 octobre 2006 relative au statut de délégation syndicale, je dois procéder à un référendum relatif à l'installation éventuelle d'une délégation syndicale au sein de l'établissement où vous travaillez.

Vous trouverez en annexe un bulletin de vote que vous devez me renvoyer, dûment complété, au moyen de l'enveloppe timbrée ci-jointe. En fonction du délai fixé par ladite convention collective de travail, la date ultime de réception des bulletins de vote est le

Le dépouillement sera assuré par un bureau de dépouillement composé paritairement de sorte que le secret du vote et l'anonymat seront parfaitement respectés.

Une délégation syndicale sera installée pour autant que 50% du personnel admis à se prononcer se soient prononcés en faveur de cette installation.

Le résultat du référendum sera communiqué à votre employeur, qui l'affichera, ainsi qu'aux organisations syndicales demanderesse.

J'attire votre attention sur le fait que votre vote ne concerne que l'installation ou non d'une délégation syndicale et non la composition de cette délégation syndicale éventuelle. Pour le respect du processus démocratique, votre vote est important.

Je vous prie de croire, «Titre» «Nom», en l'assurance de ma considération distinguée.



Service public fédéral
Emploi, Travail
et concertation sociale

Direction générale Relations collectives de travail
Division de la conciliation sociale

rue Ernest Bierot 1070 BRUXELLES

tél 022334111 fax 022334077
e-mail rct@meta.fgov.be

«Titre» «Prénom» «Nom»
«Adresse»
«Poste» «Ville»

Votre communication du: Vos références: Nos références: Bruxelles,
DGRC/mfc/319.02/REF00

Objet: référendum relatif à l'installation éventuelle d'une délégation syndicale à l'institution
« Institut ».

«Titre» «Nom»,

Conformément à l'article 13 de la convention collective de travail du 12 octobre 2006 relative au statut de délégation syndicale, je dois procéder à un référendum relatif à l'installation éventuelle d'une délégation syndicale au sein de l'établissement où vous travaillez.

Vous trouverez en annexe un bulletin de vote que vous devez me renvoyer, dûment complété, au moyen de l'enveloppe timbrée ci-jointe. En fonction du délai fixé par ladite convention collective de travail, la date ultime de réception des bulletins de vote est le

Le dépouillement sera assuré par un bureau de dépouillement composé paritairement de sorte que le secret du vote et l'anonymat seront parfaitement respectés.

Une délégation syndicale sera installée pour autant que 75 % des membres du personnel admis à se prononcer aient voté et que 50 % des votants se soient prononcés en faveur de cette installation.

Le résultat du référendum sera communiqué à votre employeur, qui l'affichera, ainsi qu'aux organisations syndicales demanderesse.

J'attire votre attention sur le fait que votre vote ne concerne que l'installation ou non d'une délégation syndicale et non la composition de cette délégation syndicale éventuelle. Pour le respect du processus démocratique, votre vote est important.

Je vous prie de croire, «Titre» «Nom», en l'assurance de ma considération distinguée.



«Titre» «Prénom» «Nom»
«Adresse»
«Poste» «Ville»

Votre communication du: Vos références: Nos références: Bruxelles,
DGRC/mfc/319.02/REF00

Objet: référendum relatif à l'installation éventuelle d'une délégation syndicale à l'institution
« Institut ».

«Titre» «Nom»,

Dernièrement, je vous ai envoyé un bulletin de vote conformément à l'article l'article 13 de la convention collective de travail du 12 octobre 2006 relative au statut de délégation syndicale. J'ai du constater que le quorum de 75 % des membres du personnel admis à voter n'avait pas été atteint.

Vous trouverez en annexe un second bulletin de vote afin de vous prononcer en faveur ou non d'une délégation syndicale. Ce second bulletin de vote vous devez me le renvoyer, dûment complété, au moyen de l'enveloppe timbrée ci-jointe. En fonction du nouveau délai fixé par ladite convention collective de travail, la date ultime de réception des bulletins de vote est le

Le nouveau dépouillement sera assuré par un bureau de dépouillement composé paritairement de sorte que le secret du vote et l'anonymat seront toujours parfaitement respectés.

Cette fois, une délégation syndicale sera installée pour autant que 50 % des votants se soient prononcés en faveur de cette installation quel que soit le nombre de votants.

Le résultat du référendum sera communiqué à votre employeur, qui l'affichera, ainsi qu'aux organisations syndicales demanderesse.

J'attire votre attention sur le fait que votre vote ne concerne que l'installation ou non d'une délégation syndicale et non la composition de cette délégation syndicale éventuelle. Pour le respect du processus démocratique, votre vote est important.

Je vous prie de croire, «Titre» «Nom», en l'assurance de ma considération distinguée.

**Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -
diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de
Duitstalige Gemeenschap**

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 12 oktober 2006

betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1: Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten en die erkend en/of gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en/of de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, evenals 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" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden en arbeiders.

Onder "Paritair Subcomité" wordt verstaan het Paritair Subcomité, zoals bepaald in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Onder "Voorzitter" wordt verstaan de Voorzitter van het Paritair Subcomité, zoals bepaald in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk II: Algemene principes

Artikel 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.

Artikel 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 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 zich in de inrichtingen en diensten te houden aan de gebruiken inzake paritaire verhoudingen, in de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4: De organisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen:

- Respectievelijk de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken om in alle omstandigheden te getuigen van een geest van rechtvaardigheid,

LEO 0 2
MET
S3
SH
N°

140/31902

billijkheid en verzoening die aan de basis ligt van de goede sociale betrekkingen in de inrichting of de dienst;

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

Hoofdstuk III: Samenstelling, oprichting, aanstelling en vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen

1. Samenstelling

Artikel 5: Enkel de vakorganisaties 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 aanstelling van de vakbondsafvaardiging.

Artikel 6

§ 1: De vakbondsafvaardiging is omvat effectieve en plaatsvervangende mandaten, volgens de volgende verdeling:

	effectieven	plaatsvervangers
5 töt 9 werknemers	1	–
10 töt 19 werknemers	1	1
20 töt 30 werknemers	2	2
31 töt 50 werknemers	2	2
51 töt 100 werknemers	3	3
101 töt 200 werknemers	4	4
201 werknemers en meer	5	5

§ 2 : Voor de vaststelling van het aantal werknemers hierboven, komen alle personeelsleden in aanmerking van de inrichting of dienst die vermeld zijn op de RSZ-aangifte, met inbegrip van het personeel vermeld in artikel 19, § 2, 5° van deze collectieve arbeidsovereenkomst, plus de leden die vallen onder een huidig of toekomstig plan voor de bestrijding van de werkloosheid.

2. Oprichting

Artikel 7

§ 1: Wanneer één of meerdere vakorganisaties, vermeld in artikel 5, de oprichting wensen van een vakbondsafvaardiging in een inrichting of dienst richten zij een aanvraag, via een aangetekende brief met bericht van ontvangst, naar de werkgever. Deze brief verwijst uitdrukkelijk naar de termijn van 14 dagen, vermeld in paragraaf 2. Zij sturen een kopie naar de Voorzitter en naar de andere vakorganisaties vermeld in artikel 5.

Deze organisaties kunnen zich aansluiten bij de aanvraag.

§ 2: Binnen de 14 kalenderdagen na de ontvangst van de aanvraag töt oprichting

- Gaat de werkgever, ofwel, akkoord met de onmiddellijke oprichting van een vakbondsafvaardiging en wordt er een afvaardiging opgericht volgens de modaliteiten bepaald in artikel 6 van deze overeenkomst. Hij licht de Voorzitter erover in;

- Ofwel richt hij een aanvraag tôt référendum aan de Voorzitter, volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 8 tôt 17. Hij licht er de vragende vakorganisaties over in.

Als de werkgever niet reageert binnen deze termijn van 14 dagen wordt ambtshalve een vakbondsafvaardiging opgericht, overeenkomstig artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De Voorzitter licht de werkgever hierover in.

Artikel 8

5_1: De aanvraag tôt référendum wordt per aangetekende brief met bericht van ontvangst gericht aan de Voorzitter.

De werkgever voegt er de lijst bij van het personeel dat zich mag uitspreken over de oprichting van een vakbondsafvaardiging in de inrichting of dienst, overeenkomstig artikel 8, § 2 van deze overeenkomst. Deze bijgewerkte lijst bevat de naam, voornaam, adres en functie van elke werknemer.

De werkgever zal er het aantal postzegels bijvoegen (priortarief), België en buitenland, volgens de noden die overeenkomen met het dubbel van het totale aantal van het personeel dat zich mag uitspreken.

De werkgever zal een kopie van zijn aanvraag, van de lijst en de functies van het personeel dat zich mag uitspreken uithangen op de gebruikelijke plaatsen.

5_2: Onder personeel dat zich mag uitspreken wordt verstaan alle personeelsleden van de inrichting of dienst vermeld op de RSZ-aangifte, evenals de leden die vallen onder een huidig of toekomstig plan voor de bestrijding van de werkloosheid, en met uitsluiting van het personeel vermeld in artikel 19 §2 5°.

Artikel 9: Uiterlijk binnen de 14 kalenderdagen nadat de werkgever de documenten, vermeld in artikel 8 van deze overeenkomst, heeft verstuurd, stuurt de Voorzitter de stembiljetten, waarvan model als bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, naar de personeelsleden, samen met een verklarende brief volgens model als bijlage II.

De gefrankeerde retouromslag zal opgesteld worden ter attentie van de Voorzitter.

Artikel 10: Als de Voorzitter, binnen de termijn van 14 dagen bepaald in dit artikel, vaststelt dat de werkgever zijn verplichtingen niet volledig is nagekomen, verwittigt hij hem over zijn gebrek(en) via een gewone brief. Als de werkgever binnen een nieuwe termijn van 14 dagen niet reageert, verwittigt de Voorzitter de vragende vakorganisaties, die de vakbondsafvaardiging mogen oprichten volgens de modaliteiten bepaald in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De Voorzitter licht de werkgever hierover in.

Artikel 11: De werknemers beschikken over 14 kalenderdagen, poststempel geldt als bewijs, om hun stembiljet terug te sturen.

Artikel 12: Inrichtingen en diensten van minder dan 20 werknemers

§ 1: Er wordt een vakbondsafvaardiging opgericht, overeenkomstig artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover 50 % van het personeel dat zich mag uitspreken zich uitgesproken heeft voor deze oprichting. De telling heeft plaats volgens de modaliteiten hieronder bepaald.

§ 2: Wanneer, in een inrichting of dienst van minder dan 5 werknemers, een référendum leidt tôt 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 référendum, zouden willen verenigen om de oprichting van een vakbondsafvaardiging mogelijk te maken.

Artikel 13: Inrichtingen en diensten met meer dan 19 werknemers

§ 1: Er wordt een vakbondsafvaardiging opgericht, overeenkomstig artikel 6 van deze overeenkomst, voor zover 75 % van de personeelsleden die zich mogen uitspreken hebben gestemd en dat 50 % van de kiezers zich heeft uitgesproken voor deze oprichting. De telling heeft plaats volgens de modaliteiten hieronder bepaald.

§ 2: Als de Voorzitter vaststelt dat het quorum van 75 % van de kiezers niet is bereikt, roept hij het telbureau niet samen en organiseert hij een tweede stemronde door onmiddellijk een nieuw stembiljet te sturen naar elk personeelslid dat stemgerechtigd is en hij voegt er een nieuwe begeleidende nota bij waarvan model als bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Na een nieuwe termijn van 14 kalenderdagen zal overgegaan worden tót de telling volgens de modaliteiten hieronder bepaald en de vakbondsafvaardiging zal opgericht worden voor zover 50 % van de kiezers zich heeft uitgesproken voor deze oprichting, ongeacht het aantal kiezers.

Artikel 14: De telling heeft uiterlijk plaats tijdens de vergadering van het paritair subcomité die onmiddellijk volgt op de uiterste datum van terugzending van de biljetten, rekening houdend met de afhandelingstermijn van de brieven.

Artikel 15: Het telbureau is samengesteld uit de Voorzitter van het paritair subcomité, de secretaris van het paritair subcomité, een lid van het paritair subcomité dat de werkgevers vertegenwoordigt en een lid van het paritair subcomité dat de werknemers vertegenwoordigt.

Artikel 16: Binnen de 48 uren na de stemming deelt de Voorzitter in elk geval de resultaten mee aan de werkgever en aan de vragende vakorganisaties.

Artikel 17: De gehele procédure vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging mag slechts een maal per jaar gebruikt worden.

3. Aanstelling

Artikel 18

§ 1: Binnen een termijn van 91 kalenderdagen die volgt op de vaststelling dat er een vakbondsafvaardiging kan worden aangesteld, duiden de vragende vakorganisaties de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden aan en delen de lijst mee aan de werkgever per aangetekende brief met ontvangstbewijs.

§ 2: Indien de vakorganisaties het niet eens raken over de verdeling van de mandaten roepen zij de bemiddeling in van de Voorzitter.

Artikel 19

§ 1: De vakbondsafgevaardigden worden aangeduid in functie van het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun taak en in functie van hun bekwaamheid die een goede kennis inhoudt van de sector en van de inrichting of de dienst.

§ 2: Om de functie van afgevaardigde te kunnen vervullen moeten de personeelsleden aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de oprichting van de vakbondsafvaardiging:

1. ten minste zes maanden halftijdse anciënniteit hebben in de inrichting of dienst;
2. zich niet in een proefperiode of een opzeggingstermijn bevinden;
3. de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
4. ten minste halftijds zijn tewerkgesteld in de inrichting of dienst;
5. geen deel uitmaken van de personen belast met het dagelijks bestuur van de inrichting of 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 15/05/2003 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.

Artikel 20: De afgevaardigden treden in functie vanaf de mededeling van de lijst van de afgevaardigden aan de werkgever.

Artikel 21: De vakbondsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag, zoals bepaald in artikel 41 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vanaf de datum van ontvangst van de aangetekende brief gericht aan de Voorzitter, zoals bepaald door artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 22:

§ 1: Ten vroegste de dag tót aanvraag van de aanstelling en uiterlijk de dag van de telling bezorgen de vragende vakorganisaties aan de Voorzitter, onder vertrouwelijke omslag, een lijst van kandidaten, maximaal samengesteld uit het aantal toe te kennen effectieve mandaten en dit per vakorganisatie.

§ 2: De kandidaat die, in geval van ontslag, behalve om dringende reden, een uitdrukkelijke aanvraag doet van bescherming door de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen, wordt, in geval van ontslag, beschermd als aile volgende voorwaarden worden vervuld:

1. de procédure wordt geëist door de enige vakorganisaties;
2. de kandidaat komt werkelijk voor op de lijst die is neergelegd bij de Voorzitter van het paritair subcomité.

De vakorganisaties hebben 14 dagen om te reageren vanaf de datum van het ontslag.

Deze bescherming geldt voor een jaar vanaf het begin van de procédure.

4. Vernieuwing

Artikel 23

§ 1: Het mandaat van afgevaardigde geldt voor een duur van 4 jaar en is verlengbaar.

Het aantal afgevaardigden mag niet gewijzigd worden tijdens de duur van de mandaten.

§ 2: Drie maanden voor het verstrijken van de mandaten licht de werkgever de vakorganisaties hierover in, zoals bepaald in artikel 5. Een vakorganisatie kan de werkgever op elk ogenblik interpellieren over de verval dag.

De werkgever laat in het arbeidsreglement de naam van de afgevaardigden vermelden, hun vakorganisatie en de vervaldag van hun mandaat.

§ 3: De mandaten worden vernieuwd op het einde van vier jaar. Over hun aantal en de verdeling ervan moeten de vakorganisaties een akkoord bereiken. De betekening aan de werkgever gebeurt uiterlijk op de 91^{ste} kalenderdag die volgt op de vervaldag van de mandaten.

5.4: Indien er geen betekening is, worden de mandaten verlengd.

Artikel 24: Als een van de partijen van mening is dat de betrekkingen tussen de vakorganisatie en de werkgever niet meer trouw zijn aan de geest van de artikelen 2 tót 4 van deze overeenkomst, kan die het verzoeningsbureau samenroepen en elke aanbeveling doen die hij nodig acht tegenover het geschil, om het sociaal overleg te herstellen.

Hoofdstuk IV: Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Artikel 25: De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging omvat

1. de arbeidsbetrekkingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de inrichting of 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 bepaald in de artikelen 2, 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 26: Om de vakbondsafvaardiging in te lichten over de financiële toestand van de inrichting of dienst verbindt de werkgever zich ertoe de begroting en de 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 minimaal genormaliseerd boekhoudkundig plan.

In geval van moeilijkheden voor de toepassing van deze bepaling verbinden de partijen zich ertoe om een beroep te doen op het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Hoofdstuk V: Werking

Artikel 27: Een plaatsvervangend lid wordt opgeroepen om te zetelen ter vervanging van een effectief lid

1. wanneer een effectief lid niet kan aanwezig zijn op de vergadering;
2. wanneer het mandaat van een effectief lid afloopt bij toepassing van artikel 29 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. In dat geval beëindigt de plaatsvervangende afgevaardigde het mandaat van de effectieve afgevaardigde die hij vervangt.

Artikel 28: Als de plaats van een effectief of plaatsvervangend lid, voor om het even welke reden, vacant wordt, heeft de vakorganisatie het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal beëindigen.

Artikel 29: Het mandaat van de afgevaardigde eindigt

1. bij het verstrijken ervan;
2. bij ontslag dat schriftelijk wordt betekend aan de betrokken vakorganisatie, die de werkgever erover inlicht;
3. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel;
4. wanneer hij een functie bekleedt zoals omschreven in artikel 19 §2 5° van deze collectieve arbeidsovereenkomst
5. wanneer hij niet meer behoort tôt de catégorie van werknemers waarvan hij afgevaardigde is. De werknemersorganisatie die de afgevaardigde heeft voorgedragen mag 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.

Artikel 30: De vakorganisatie mag, zonder dat dit de arbeidsorganisatie verstoort, mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen doen aan het personeel. Deze mededelingen moeten een professioneel of vakbondskarakter hebben.

Artikel 31: De vakbondsafvaardiging mag de personeelsleden informeren en raadplegen tijdens de werkuren gedurende algemene personeelsvergaderingen, mits de werkgever hiermee akkoord gaat. Deze laatste mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.

De plaats en het tijdstip van zulke vergaderingen worden ten minste vierentwintig uren van 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.

Artikel 32: Om 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.

Artikel 33: De directie van een inrichting raadpleegt de vakbondsafvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen die een rechtstreekse invloed hebben op het personeel.

Artikel 34: De directie en de vakbondsafvaardigingen verbinden zich ertoe overleg te plegen telkens als een van de partijen een onderhoud vraagt. Dit onderhoud moet plaatsvinden binnen de acht dagen na de aanvraag. De uren die aan deze vergaderingen worden besteed worden beschouwd als normale werkuren.

Artikel 35: De vakbondsafgevaardigden mogen een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun werknemersorganisaties. De directie mag zich laten bijstaan door de vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie.

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

Artikel 36: De schriftelijke akkoorden die worden gesloten tussen de directie en de vakbondsafvaardiging worden meegedeeld aan het personeel door de directie van de instelling of dienst, door aanplakking in de lokalen van de inrichting of dienst, behalve wanneer het om individuele gevallen gaat.

Artikel 37: De mogelijkheid t t coördinatie tussen de vakbondsafvaardigingen van verschillende zetels die afhangen van een zelfde inrichtende macht wordt gewaarborgd om specifieke vragen van algemeen belang te onderzoeken.

Artikel 38: Het mandaat van afgevaardigde mag geen nadeel zijn 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.

Artikel 39: De afgevaardigde is zich bewust van de verantwoordelijkheid in de personeelsproblemen en hij bekijkt en behandelt de problemen met de nodige objectiviteit.

Artikel 40: Een vakbondsafgevaardigde mag in alle gevallen spreken met de directie.

Artikel 41: De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die inh rent 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 via een ter post 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 période 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.

Artikel 42: 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 ontsiagmaatregel mag niet gebeuren tijdens de duur van deze procédure.

Als het verzoeningsbureau niet t t een eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 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.

Artikel 43: Bij ontslag van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden moet de vakbondsafvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 44: De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1. als hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procédure, bepaald in de artikelen 41 en 42 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, na te leven;
2. als, op het einde van deze procédure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, ten aanzien van de bepaling van artikel 41, 1^{ste} lid, niet wordt erkend door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank;
3. als de werkgever een afgevaardigde heeft ontsiagen 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 de artikelen 39 en 40 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 en verplichtingen van de partijen in geval van geschil

Artikel 45: De partijen erkennen dat de sociale geschillen een onmiddellijke weerslag kunnen hebben op de personen waarvoor de inrichtingen en diensten zorg dragen.

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

Artikel 46: In de veronderstelling dat er zich een probleem zou voordoen in de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers moet binnen de instelling of dienst een oplossing gezocht worden tussen de directie en de vakbondsafvaardiging.

Artikel 47: Als dit overleg in de instelling of dienst mislukt heeft de meest gereede partij de mogelijkheid om het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Artikel 48: Als deze verschillende onderhandelingspogingen uitgeput zijn en de vakorganisaties overwegen om hun toevlucht te nemen tót een staking moeten zij een aanzegging van veertien kalenderdagen neerleggen bij de voorzitter en bij de werkgever.

Artikel 49: Als de partijen er niet in slagen om tót een akkoord komen, zijn zij verplicht om het geval ter beoordeling voor te leggen aan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité vóór het verstrijken van de stakingsaanzegging.

Hoofdstuk VII: Toegekende kredieturen

A. Uitoefening van het mandaat binnen de inrichting of de dienst

Artikel 50: Om hun taak te vervullen binnen de inrichting 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 waarborgen.

In de instellingen en diensten die tót 19 werknemers tellen zal over het toe te kennen kredietuur onderhandeld worden bij de aanstelling van de vakbondsafvaardiging.

B. Vakbondsvorming

Artikel 51: In uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971, en meer bepaald van punt 7 ervan, zijn de ondertekenende partijen van mening dat het nodig is om, binnen de hierna vastgelegde 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.

Artikel 52: Daarom worden de nodige kredieturen ter beschikking gesteld van de ondertekenende werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de comités voor preventie en bescherming op het werk, in de ondernemingsraden en in de vakbondsafvaardigingen in de inrichtingen en diensten, zodat zij hun afgevaardigden cursussen kunnen laten volgen zonder loonverlies, cursussen

1. georganiseerd door de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties en
2. die tót doel hebben hun economische, sociale en technische kennis, nodig voor het vervullen van hun taken als personeelsafgevaardigden, te verbeteren.

Artikel 53: Het aantal toegelaten dagen afwezigheid, ter beschikking gesteld van bepaalde representatieve werknemersorganisaties, is, voor de totale duur van de mandaten, gelijk aan tien maal het totale 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 en de vakbondsafvaardiging.

Deze afwezigheid om de cursussen te volgen mag niet minder bedragen dan een dag.

De betrokken afgevaardigden hebben de mogelijkheid om recuperatie te vragen van de rustdag die samenvalt met een cursusdag, zoals hierboven beschreven in artikel 53; in dat geval wordt de cursusdag afgetrokken van het globale krediet verleend overeenkomstig het eerste lid van dit artikel.

Artikel 54: De representatieve werknemersorganisaties moeten, minstens een maand op voorhand, een schriftelijke vraag richten tót de betrokken werkgever om het nodige verlof te krijgen, zodat de betrokken leden aan de cursussen kunnen deelnemen.

Deze aanvraag moet het volgende bevatten:

1. de namenlijst van de vakbondsmandatarissen die de verlofaanvraag genieten, evenals de duur van hun afwezigheid;
2. de datum en de duur van de georganiseerde cursus;
3. de agenda en het beknopt programma van de cursussen.

De werkgever geeft gunstig gevolg aan deze aanvraag voor zover de aanwezigheid van de betrokken personen op de voor de cursussen voorziene data niet absoluut noodzakelijk is om de continuïteit en de normale werking van de diensten te waarborgen.

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 hij onmiddellijk de betrokken representatieve werknemersorganisatie.

Artikel 55: Alle geschillen waartoe de toepassing van de artikelen 53 en 54 van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven mogen onderzocht worden door het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

C. Externe mandater!

Artikel 56: Indien een personeelsafgevaardigde externe mandaten bekleedt (bijv. Verschillende vakbondscomités, congressen, adviesraad, paritair comité, ...) wordt over de toe te kennen kredieturen speciaal onderhandeld tussen de werkgever en de betrokken representatieve werknemersorganisatie, op het ogenblik van de toekenning van zulke mandaten.

Artikel 57: Alle geschillen waartoe de toepassing van artikel 57 van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven, mogen onderzocht worden door het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Hoofdstuk VIII: Slotbepalingen

Artikel 58: De gunstigere bepalingen die worden toegepast op het niveau van de inrichtingen en diensten blijven van toepassing.

Artikel 59: Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2005 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, geregistreerd onder het nummer 80266.

Artikel 60: Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij wordt van kracht op 12 oktober 2006.

Elk van de partijen kan er een einde aan stellen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend, per aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité.

Respecteer de démocratie: STEM, ongeacht uw standpunt

Inrichting of dienst

MODEL

REFERENDUM TOT OPRICHTING VAN EEN VAKBONDSAFVAARDIGING

STEMBILJET

Iftjwensdeopriehingvaneenvab\$ondsafvaardiging

JA

NEEN

Respecteer de démocratie: STEM, ongeacht uw standpunt

Inrichting of dienst

MODEL

REFERENDUM TOT OPRICHTING VAN EEN VAKBONDSAFVAARDIGING

STEMBILJET

îkjwensdeopriehingvaneenvaÇ£ondsafvaardiging

JA

NEEN



«Titel» «Voornaam» «Naam»
«Adres»
«Postcode» «Stad»

Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:

Brussel,

DGRC/mfc/319.02/REF00

Betreft: Référendum töt eventuele oprichting van een vakbondsafvaardiging bij de instelling
«Instelling».

«Titel» «Naam»,

f

Overeenkomstig artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9-juni-2005-betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging moet ik overgaan töt een référendum töt eventuele oprichting van een vakbondsafvaardiging in de inrichting waar u tewerkgesteld bent.

oktober 2005

Als bijlage vindt u een stembiljet dat u mij, behoorlijk ingevuld, moet terugsturen in bijgevoegde gefrankeerde omslag. In functie van de termijn bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uiterste ontvangstdatum van de stembiljetten

De telling wordt gewaarborgd door een telbureau dat paritair is samengesteld, zodat het geheim van de stemming en de anonimiteit perfect nageleefd worden.

Er zal een vakbondsafvaardiging opgericht worden als 50 % van de kiezers zich uitgesproken heeft voor deze oprichting.

Het resultaat van het référendum zal aan uw werkgever worden meegedeeld, die dit zal uithangen, en aan de vragende vakbondsafvaardigingen.

Ik vestig uw aandacht op het feit dat uw stem enkel betrekking heeft op het al dan niet oprichten van een vakbondsafvaardiging en niet op de samenstelling van deze eventuele vakbondsafvaardiging. Uw stem is belangrijk voor de naleving van het democratisch proces.

Hoogachtend,



«Titel» «Voornaam» «Naam»
«Adres»
«Postcode» «Stad»

Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:

Brussel,

DGRC/mfc/319.02/REF00

Betreft: Référendum töt eventuele oprichting van een vakbondsafvaardiging bij de instelling
«Instelling».

«Titel» «Naam»,

JJ

)2, 0K. tot het 2006

Overeenkomstig artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2005 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging moet ik overgaan töt een référendum töt eventuele oprichting van een vakbondsafvaardiging in de inrichting waar u tewerkgesteld bent.

Als bijlage vindt u een stembiljet dat u mij, behoorlijk ingevuld, moet terugsturen in bijgevoegde gefrankeerde omslag. In functie van de termijn bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uiterste ontvangstdatum van de stembiljetten

De telling wordt gewaarborgd door een telbureau dat paritair is samengesteld, zodat het geheim van de stemming en de anonimiteit perfect nageleefd worden.

Er zal een vakbondsafvaardiging opgericht worden als 75 % van de stemgerechtigde personeelsleden heeft gestemd en als 50 % van de kiezers zich uitgesproken heeft voor deze oprichting.

Het resultaat van het référendum zal aan uw werkgever worden meegedeeld, die dit zal uithangen, en aan de vragende vakbondsafvaardigingen.

Ik vestig uw aandacht op het feit dat uw stem enkel betrekking heeft op het al dan niet oprichten van een vakbondsafvaardiging en niet op de samenstelling van deze eventuele vakbondsafvaardiging. Uw stem is belangrijk voor de naleving van het democratisch proces.

Hoogachtend,



«Titel» «Voornaam» «Naam»
«Adres»
«Postcode» «Stad»

Uw bericht van:

Uw kenmerk:


Ons kenmerk:

Brussel,

DGRC/mfc/319.02/REF00

Betreft: Référendum töt eventuele oprichting van een vakbondsafvaardiging bij de instelling
«Instelling».

«Titel» «Naam»,

 Onlangs heb ik u een stembiljet verstuurd, overeenkomstig artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9-juni-2005, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging. Ik heb moeten vaststellen dat het quorum van 75 % van de stemgerechtigde personeelsleden niet werd bereikt.

Als bijlage vindt u een tweede stembiljet om u al dan niet uit te spreken voor een vakbondsafvaardiging. Dit tweede stembiljet moet u mij, behoorlijk ingevuld, terugsturen in bijgevoegde gefrankeerde omslag. In functie van de nieuwe termijn bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uiterlijke ontvangstdatum van de stembiljetten

De nieuwe telling zal gewaarborgd worden door een telbureau dat paritair is samengesteld, zodat het geheim van de stem van de anonimiteit steeds perfect nageleefd zullen worden.

Dit maal zal een vakbondsafvaardiging worden opgericht als 50 % van de kiezers zich heeft uitgesproken voor deze oprichting ongeacht het aantal kiezers.

Het resultaat van het référendum zal aan uw werkgever worden meegedeeld, die dit zal uithangen, en aan de vragende vakbondsafvaardigingen.

Ik vestig uw aandacht op het feit dat uw stem enkel betrekking heeft op het al dan niet oprichten van een vakbondsafvaardiging en niet op de samenstelling van deze eventuele vakbondsafvaardiging. Uw stem is belangrijk voor de naleving van het democratisch proces.

Hoogachtend,