

PARITAIR COMITÉ VOOR DE  
GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN  
-DIENSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
26 JANUARI 2009

STATUUT VAN DE SYNDICALE  
AFVAARDIGING IN DE  
GEZONDHEIDSDIENSTEN DIE MINDER  
DAN 50 WERKNEMERS IN DIENST HEBBEN

hbofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel van de instellingen die onder de Federale sectoren van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren en die minder dan 50 werknemers in dienst hebben, te weten:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
  
- de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patienten;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
  
- de revalidatiecentra;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

hbofdstuk II : Algereie beginselen

Artikel 2 . Deze Collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het **punt 6.2.** van het akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren voor de privé-sector van 26 april 2005.

Artikel 3. De werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten verklaren dat de essentiële beginselen

COMMISSION PARITAIRE DES  
ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE SANTÉ

Convention collective de travail du  
26 JANVIER 2009

STATUT DE LA DELEGATION  
SYNDICALE DANS LES SERVICES DE  
SANTÉ  
OCCUPANT MOINS DE 50  
TRAVAILLEURS

Chapitre I: Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, des institutions ressortissant aux secteurs fédéraux de la Commission paritaire des services de santé, et qui occupent moins de 50 travailleurs, à savoir :

- les établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
  
- les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- les homes pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour ;
- les centres de revalidation ;
- les services de soins infirmiers à domicile ;
- les services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- les centres médico pédiatriques ;
- les maisons médicales.

Chapitre II: Principes généraux

Article 2. La présente convention collective de travail donne exécution au point 6.2. de l'accord concernant les secteurs de santé fédéraux pour le secteur privé du 26 avril 2005.

Article 3. Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé déclarent que les principes essentiels

betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

Artikel 4. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Artikel 5. De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de ondernemingen, de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Artikel 6 . De organisaties verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- respectievelijk de hoofden van de instellingen en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 7 . De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe

concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont fixés par la présente convention.

Article 4. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne pas entraver leur liberté d'association et le libre développement de leur organisation dans l'entreprise, ni directement, ni indirectement.

Article 5. Les organisations patronales s'engagent à recommander à leurs affiliés, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour leur empêcher de s'affilier à un syndicat.

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

Article 6. Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;

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

Article 7. Les organisations des travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles.

eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het aanwijzen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen, en er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden beschikken over het gezag voor het uitvoeren van hun functies, evenals voor hun bevoegdheid.

hbofdstuk 111 : Oprichting en sairenstelling van de syndicale delegatie

Artikel 8 . Alleen de erkende syndicale organisaties vermeld in artikel 3 hebben het recht om de leden van de syndicale afvaardiging aan te duiden.

Artikel 9 . Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in elke instelling:

A) Die gedurende 6 maanden voor de aanvraag tot oprichting, minstens het onderstaande aantal personeelsleden in dienst heeft en dit ongeacht hun contractuele arbeidstijd:

- 40 personeelsleden: inwerkingtreding vanaf 1 oktober 2007
- 30 personeelsleden: inwerkingtreding vanaf 1 oktober 2008
- 20 personeelsleden: inwerkingtreding vanaf 1 oktober 2009

Onder personeelsleden in dienst wordt verstaan: alle personeelsleden die aan de wetten op de sociale zekerheid voor werknemers onderworpen zijn, met uitzondering van de personen die zijn aangeworven onder een studentencontract tijdens de schoolvakantieperiodes en de personen die zijn aangeworven onder een vervangingscontract ter vervanging van een werknemer wiens contract geschorst is voor zijn volledige contractuele duur en voor zover de vervanger wordt meegeteld.

Met nazicht van dit artikel zal gebeuren via de Voorzitter van het Paritair Comité.

B) En als 50 % van het personeel van de instelling een aanvraag doet en aanvaardt om vertegenwoordigd te worden door een

éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune et de faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Chapitre III : Institution et composition de la délégation syndicale

Article 8. Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 3, sont habilitées à désigner les membres de la délégation syndicale.

Article 9. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement :

A) qui pendant 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins le nombre suivant de membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail :

- 40 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2007 ;
- 30 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2008 ;
- 20 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2009.

On entend par effectif occupé : Tous les membres du personnel qui sont soumis aux lois sur la sécurité sociale pour travailleurs, à l'exception des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'étudiant pendant les périodes des vacances scolaires et les personnes embauchées dans le cadre d'un contrat de remplacement en remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour l'entièreté de sa durée contractuelle et pour autant que le remplaçant est comptabilisé.

La vérification de cet article se fera via le Président de la Commission paritaire.

B) Et lorsque 50% du personnel de l'établissement en fait la demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale. La demande ainsi qu'une

vakbondsafvaardiging. De aanvraag en een lijst van namen en handtekeningen van personen die vragen om vertegenwoordigd te worden door een vakbondsafvaardiging, wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité volgens het model in bijlage.

Vervolgens vraagt de voorzitter van het Paritair Comité middels een aangetekende brief aan de werkgever een kopij van de volledige lijst van het personeel. De werkgever heeft 15 werkdagen om aan deze vraag te voldoen. Deze termijn gaat in 3 dagen na de postdatum van de aangetekende brief. Deze brief vermeld expliciet de gevolgen van het niet beantwoorden van de vraag binnen de termijn door de werkgever.

Na de controle door de voorzitter van het Paritair Comité van het aantal werknemers dat vraagt en aanvaardt vertegenwoordigd te worden door een vakbondsafvaardiging worden de betrokken partijen op de hoogte gebracht.

Vergezeld van een attest opgemaakt door de voorzitter van het Paritair Comité waarin hij bevestigt dat aan de voorwaarden van dit artikel werd voldaan, wordt de aanvraag nadien aangetekend verzonden aan de werkgever. De voorzitter van het paritair comité verzendt eveneens een kopie van deze aanvraag aan alle erkende vakorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

C) Indien de werkgever na de termijn van 15 werkdagen waarvan sprake in punt B hierboven de personeelslijst niet heeft bezorgd aan de voorzitter van het Paritair Comité wordt er geacht voldaan te zijn aan de voorwaarde dat 50% van het personeel het vraagt en aanvaardt vertegenwoordigd te worden door een vakbondsafvaardiging. Middels een attest gericht aan de werkgever en aan de representatieve werknemersorganisaties bevestigt de voorzitter van het Paritair Comité dat aan de voorwaarden voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging is voldaan.

Artikel 10 . §1. Om een mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de werknemers op de datum van de oprichting van de vakbondsafvaardiging aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1 .ten minste 18 jaar oud zijn;
- 2.geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, belast met het dagelijks beheer van de

liste de noms et signatures de personnes qui demandent d'être représentées par un délégation syndicale sera adressée au président de la Commission paritaire suivant le modèle en annexe. Ensuite, le président de la Commission paritaire demande par lettre recommandée à l'employeur une copie de la liste complète du personnel.

L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour répondre à cette demande. Cette période entre en vigueur 3 jours après la date d'envoi de la lettre recommandée.

Cette lettre mentionne explicitement les conséquences de la non réponse par l'employeur dans le délai prévu.

Après la vérification, par le président de la Commission paritaire, du nombre de travailleurs qui demandent et acceptent d'être représentés par une délégation syndicale, les parties concernées en sont informées.

Accompagnée de l'attestation du président de la commission paritaire confirmant que les conditions de cet article sont remplies, la demande sera ensuite envoyée par lettre recommandée à l'employeur.

Le président de la commission enverra également une copie de cette demande à toutes les organisations syndicales agréées, représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

C) Si l'employeur, après le délai de 15 jours ouvrables mentionné au point B ci-dessus, n'a pas transmis la liste des effectifs au président de la Commission paritaire, il est censé être satisfait à la condition que 50 % du personnel demande et accepte d'être représentés par une délégation syndicale.

Moyennant une attestation adressée à l'employeur et aux organisations représentatives d'employeurs, la président de la Commission paritaire confirme qu'il a été satisfait aux conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale.

Article 10. §1<sup>er</sup>. Afin de pouvoir exercer un mandat de délégué, il faut que les travailleurs remplissent les conditions suivantes à la date d'installation de la délégation syndicale :

1. avoir au moins 18 ans ;
2. ne pas faire partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de

- instelling;
1. minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de instelling;
  2. de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt;
  3. niet in opzeggingstermijn zijn, noch in proefperiode.

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1. in geval van niet-vernieuwing;
2. indien de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel;
3. in geval van schriftelijk aan de werkgever meegedeelde ontslagneming;
4. indien de afgevaardigde geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
5. zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel, belast met het dagelijks beheer van de instelling;
6. in geval van overlijden.

§2. Indien het mandaat van een personeelsafgevaardigde een einde neemt, stelt de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, een nieuwe personeelsafgevaardigde aan voor de resterende duur van het mandaat.

§ 3. De vakbondsafvaardiging in de instelling is samengesteld uit twee effectieve mandaten in de instellingen van 20 tot 49 werknemers.

Artikel 11. Rekening houdend met hoger genoemd artikel 7, gebeurt de aanduiding van de vakbondsafgevaardigde bij middel van een aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever, door de erkende syndicale organisatie die de syndicale afvaardiging opstart.

Als meerdere vakorganisaties, aanwezig in het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten, aanspraak maken op ten minste één mandaat, sturen zij de werkgever een gemeenschappelijke brief tot aanwijzing. In geval van geschil met betrekking tot de verdeling van de mandaten, doen de vakorganisaties een beroep op de voorzitter van het paritair comité : de verdeling gebeurt dan op basis van het aantal aangesloten leden in de instelling.

l'établissement ;

3. être occupé pendant au moins six mois non interrompus par l'établissement ;
4. ne pas avoir atteint l'âge de soixante cinq ans ;
5. ne pas être en délai de préavis, ni en période d'essai

Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1. en cas de non-renouvellement ;
2. si le délégué ne fait plus partie du personnel ;
3. en cas de démission communiquée par écrit à l'employeur ;
4. si le délégué n'est plus membre de l'organisation de travailleurs ayant proposé la candidature ;
5. dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de l'établissement ;
6. en cas de décès.

§2. Si le mandat d'un délégué du personnel prend fin, l'organisation syndicale à laquelle appartient ce délégué, désignera un nouveau délégué du personnel pour la durée restante du mandat.

§ 3. La délégation syndicale au sein de l'établissement est constituée de deux mandats effectifs dans les établissements de 20 à 49 travailleurs.

Article 11. En tenant compte de l'article 7 ci-dessus, la désignation du délégué syndical se réalise par envoi d'une lettre recommandée adressée à l'employeur par l'organisation syndicale reconnue qui met en place la délégation syndicale.

Si plusieurs organisations syndicales, présentes au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, réclament au moins un mandat, elles enverront à l'employeur une lettre commune de désignation. En cas de litige concernant la répartition des mandats, les organisations syndicales feront appel au président de la commission paritaire : la répartition se fera alors sur la base du nombre de membres syndicaux au sein de l'établissement.

De duur van het mandaat van de vakbondsafvaardiging bedraagt 4 jaar, stilzwijgend verlengbaar. Een organisatie die aanspraak maakt op ten minste één mandaat bij de vernieuwing van de mandaten, moet dit via een aangetekende brief, tenminste één maand vóór het aflopen van de huidige mandaten, laten weten aan de werkgever en aan de vakorganisaties die reeds mandaten uitoefenen. Op vraag van een vakorganisatie die niet vertegenwoordigd is in de afvaardiging moet de werkgever de datum van de vernieuwing van de mandaten, de bevestiging en de gegevens van de organisatie die de mandaten bezitten doorgeven. In onderhavig geval is de procedure, bepaald in artikel 7 en de alinéa's 1 en 2 van dit artikel, eveneens van toepassing.

hbofdstuk IV : Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 12. Deze heeft betrekking op :

1. De arbeidsverhoudingen;
2. Onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming;
3. Waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. De naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikels 3 tót 6 van deze overeenkomst.

htofdstukV : \Vferking

Artikel 13. De syndicale afvaardiging mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tót aile mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 14. Vergaderingen van het personeel kunnen in de instelling plaats hebben, dit in overleg met de directie en de afvaardiging. Dag, uur en duur van deze vergaderingen worden bepaald hetzij na de werkdag, hetzij tussen een rustpauze. Het spreekt vanzelf dat door het houden van deze vergaderingen, de werking van de dienst onder geen enkel opzicht enige moeilijkheid mag ondervinden.

Les mandats de la délégation syndicale durent 4 ans, et peuvent être prorogés par tacite reconduction. Une organisation qui réclame au moins un mandat lors du renouvellement des mandats doit le faire savoir par lettre recommandée, au moins un mois avant la fin des mandats actuels, à l'employeur et aux organisations syndicales exerçant déjà des mandats. A la demande d'une organisation syndicale qui n'est pas représentée dans la délégation l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats, la confirmation et les données de l'organisation qui possède les mandats. Le cas échéant, la procédure prévue à l'article 7 et aux alinéas 1er et 2 du présent article, est également d'application.

Chapitre IV : Compétence de la délégation syndicale

Article 12. Elle concerne :

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

Chapitre V : Fonctionnerait

Article 13. La délégation syndicale peut, après avoir consulté la direction et 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 14. Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement d'un commun accord entre la direction et la délégation. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés soit après le jour de travail, soit pendant une pause. Il va de soi que l'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service.

Artikel 15. Teneinde de bijeenkomsten bij de directie voor te bereiden zal de syndicale afvaardiging eveneens kunnen vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord vastgesteld worden tussen de directie en de syndicale afvaardiging.

De syndicale afvaardiging beschikt over een krediet van twee uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

Artikel 16. De directie raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen overwogen worden die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Artikel 17. De directie en de syndicale afvaardiging gaan de verbintenis aan met elkaar te onderhandelen telkens een der partijen een onderhoud aanvraagt. Dit onderhoud moet binnen acht dagen na de aanvraag plaatshebben.

De uren aan deze vergaderingen besteed worden beschouwd als normale arbeidsuren.

Artikel 18. Wanneer eventuele besprekingen niet tót een akkoord leiden kunnen de syndicale afvaardigingen beroep doen op vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar patronale organisatie.

Indien geen oplossing gevonden wordt kan de directie of de syndicale afvaardiging beroep doen op de verzoeningsprocedure.

Artikel 19. De tussen de syndicale afvaardiging en de directie gesloten schriftelijke overeenkomsten, zullen door de directie van de instelling ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de instelling, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

hbofdstuk VI : Statuut en rol van de afgevaardigde

Artikel 20. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tót enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent.

Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op

Article 15. En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir également 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 16. La direction consulte la délégation syndicale, lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 17. 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 18. Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent à aucun accord, les délégations syndicales peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

La direction peut se faire assister par des représentants des organisations patronales.

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

Article 19. Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement par l'affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Chapitre VI : Statut et rôle du délégué

Article 20. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

Cela signifie que les délégués jouissent des

de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 21 Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit

Artikel 22 De afgevaardigde kan in alle omstandigheden met de directie spreken.

Artikel 23 De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die deze afgevaardigde heeft benoemd. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgende op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Artikel 24. Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen. De maatregel tót ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tót geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tót tussenkomst wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen om het ontslag te

promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 21. Conscient de sa part de responsabilité dans les problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 22. Le délégué peut, en toutes circonstances, s'entretenir avec la direction.

Article 23. Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

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

L'organisation syndicale 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 débutant le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

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

Article 24. Si l'organisation syndicale 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, 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



verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 25. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die hem heeft voorgedragen, daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 26 Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemd artikel 23 bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 23, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de **effectieve** afgevaardigde een reden is tót onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de effectieve syndicale afgevaardigde, ingevolge artikel 52 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de vergoeding ontvangt bepaald in de Wet van 19 maart 1991 "houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden", en aile aanverwante uitvoeringsbesluiten.

Artikel 27. De collectieve overeenkomsten in toepassing van deze overeenkomst gesloten, bepalen de te nemen maatregelen en de na te leven opzeggingstermijnen om de voorbarige uitroeping van de werkstaking of lock-out te vermijden en om de bijlegging van de conflicten te bevorderen door

travail.

Article 25. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui Ta présentée doit en être informée immédiatement.

Article 26. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'art. 23 ci-dessus ;

si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'art. 23, alinéa I<sup>e</sup>, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

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

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de la Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical effectif bénéficie de l'indemnité, conformément à l'art.52 de la Loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que définie par la Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ainsi que leurs arrêts d'exécution.

Article 27. Les conventions collectives conclues en application de la présente convention précisent les mesures à prendre et, notamment, les préavis à respecter pour éviter les déclarations prématurées de grève et de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations

een tussenkomst van de vertegenwoordigende organisaties der werkgevers en der werknemers en desnoods door dringend beroep te doen op het paritair comité of op zijn verzoeningsbureau.

Deze maatregelen dienen in overeenstemming te zijn met het koninklijk besluit van 25 mei 1951 waarbij de beslissing genomen door het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd, bindend wordt gemaakt (Belgisch Staatsblad van 10 juni 1951).

#### hbofdstuk VII : Afwijkend stelsel

Artikel 28. Voor de diensten thuisverpleging die deel uitmaken van een juridische eenheid waarvan een deel van het personeel afhangt van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, waar het statuut van de vakbondsafvaardiging reeds werd vastgelegd, kan worden afgeweken van deze collectieve arbeidsovereenkomst: daarvoor dient een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst te kiezen voor het gunstigste van de toepasselijke vakbondsafvaardigingsstatuten. De bepalingen van de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten terzake kunnen dus niet samengevoegd worden.

#### hbofdstuk VIII : Geldigheidsduur van de overeenkomst

Artikel 29. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 14 april 2008 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Elk der partijen kan ze beëindigen mits een schriftelijke opzegging van zes maanden.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in het Paritair Comité te bespreken.

Artikel 30. Deze collectieve arbeidsovereenkomst

représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Ces dispositions doivent concorder avec l'AR du 25 mai 1951, rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des Services de Santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (Moniteur belge du 10 juin 1951).

#### CHAPITRE VII : Régime Dérégatoire

Article 28. Pour les services de soins infirmiers à domicile inclus dans une entité juridique dont une partie du personnel dépend de la Commission Paritaire des services de santé, dans laquelle le statut de la délégation syndicale a été défini, il peut être dérogé à la présente convention collective de travail : pour ce faire une convention d'entreprise doit opter pour le statut de la délégation syndicale le plus favorable parmi les statuts d'application. Il n'y a donc pas cumul entre les dispositions des différentes conventions collectives en la matière.

#### Chapitre VIII : Durée de validité de la convention

Article 29. La présente convention entre en vigueur le 14 avril 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 30. La présente convention collective de

vervangt vanaf de datum van in werking treding de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben (koninklijk besluit van 1 oktober 2008 - Belgisch Staatsblad van 27 november 2008).

travail remplace à partir de sa date d'entrée en vigueur la convention collective de travail du 30 juin 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé relative au statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 2008 - Moniteur belge du 27 novembre 2008).

concernant le **STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE DANS LES SERVICES DE SANTE OCCUPANT MOINS DE 50 TRAVAILLEURS**

Date :

Concerne : « NOM DE L'INSTITUTION et ADRESSE" »

A la demande de « NOM DE L'ORGANISATION »

Nous soussignés, membres du personnel de la NOM DE L'INSTITUTION, demandons par la présente l'installation d'une délégation syndicale et ce conformément aux dispositions reprises dans la CCT du 14 AVRIL 2008 régissant le statut de la délégation syndicale.

Les personnes qui rempliront le rôle de délégué syndical seront désignées par la ou les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Cette liste n'est pas communiquée à l'employeur, mais bien au Président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

NOM	SIGNATURE

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2008  
betreffende het **STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING IN DE  
GEZONDHEIDSDIENSTEN DIE MINDER DAN 50 WERKNEMERS IN DIENST HEBBEN**

Datum:

Betreft: [NAAM en ADRES van de INSTELLING]

Op vraag van: [NAAM van de ORGANISATIE]

Wij, ondergetekenden, personeelsleden van de [NAAM van de INSTELLING], vragen hierbij de oprichting van een vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 14 APRIL 2008 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.

De personen die de rol van afgevaardigden zullen spelen zullen aangeduid worden door de vakbondsorganisatie(s) die in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten vertegenwoordigd is(zijn).

Deze lijst wordt niet aan de werkgever meegedeeld, maar aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

NAAM	HANDTEKENING