

Service public fédéral Emploi, Travail et  
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**  
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE  
ARBEIDSBETREKKINGEN**  
Directie van de Griffie

**ERRATUM**

**Commission paritaire des établissements et des  
services de santé**

**CCT n° 135341/CO/330  
du 14/12/2015**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 14, a) doit être corrigé comme suit :  
« **minstens 6 maanden anciënniteit in de  
inrichting hebben** ».

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de  
gezondheidsinrichtingen en -diensten**

**CAO nr. 135341/CO/330  
van 14/12/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 14, a) moet als volgt verbeterd  
worden : « **minstens 6 maanden anciënniteit  
in de inrichting hebben** ».

**Beslissing van**

**09 -12- 2016**

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2015**

### **Statuut van de vakbondsafvaardiging**

#### **HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden van de Brusselse bicommunautaire inrichtingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten overeenkomstig de K.B.'s van 09.03.2003, 15.09.2006 en 24.10.2012 tot oprichting van P.C. 330.

#### **HOOFDSTUK II. – Algemene principes**

Art. 2. De werkgevers- en werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten verklaren dat de essentiële principes betreffende de bevoegdheid en de functioneringsmodaliteiten van de vakbondsafgevaardigden van het personeel van de ondernemingen worden bepaald door deze overeenkomst.

Art. 3. De werknemers erkennen dat het wettig gezag van de werkgevers noodzakelijk is en maken er een punt van eer van hun werk gewetensvol uit te voeren.  
De werkgevers respecteren de waardigheid van de werknemers en maken er een punt van eer van hen rechtvaardig te behandelen. Zij verbinden zich ertoe noch hun vrijheid van vereniging, noch de vrije ontwikkeling van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks of onrechtstreeks te belemmeren.

Art. 4. De werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe hun leden aan te bevelen 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, hun leden aan te bevelen zich in de ondernemingen te houden aan de gebruiken inzake paritaire verhoudingen in de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5. De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:  
1) Respectievelijk de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden te getuigen van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die aan de basis ligt van de goede sociale betrekkingen in de inrichting of de dienst;  
2) Erop toe te zien dat diezelfde personen de sociale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en samen inspanningen leveren met het oog op de naleving ervan.

Art. 6. De vakbondsorganisaties verbinden zich ertoe het onderling eens te worden, eventueel na bemiddeling door de voorzitter van het paritair comité, over de oprichting van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de ondernemingen en erop toe te zien dat de aangeduide afgevaardigden of de kandidaten bij de verkiezingen gekozen worden in functie van de

representativiteit waarover ze moeten beschikken bij de uitoefening van hun functies en voor hun bevoegdheid.

### **HOOFDSTUK III. - Oprichting**

Art. 7. Alleen de erkende vakorganisaties bedoeld in artikel 2 zijn ertoe gemachtigd kandidaten voor te dragen voor de aanstelling van de vakbondsafvaardiging.

Art. 8. Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht in elke instelling die een bepaald tewerkstellingsvolume bereikt en waar de werknemers erom verzoeken overeenkomstig de hiernavolgende leden.

a) De instelling stelt gemiddeld minstens 15 personen te werk, berekend over de twee kwartalen die voorafgaan aan de aanvraag. Die personeelssterkte wordt berekend volgens de regels die vastgelegd zijn voor de ondernemingsraad en het CPBW;

of

b) zij stelt gemiddeld minstens 20 personen te werk, berekend over de twee kwartalen die voorafgaan aan de aanvraag, met uitzondering van de personen die in het kader van een vervangingscontract werden aangeworven; vallen niet onder die uitzondering, de personen die werden aangeworven ter vervanging van werknemers van 50 jaar of ouder die de bijzondere bepalingen inzake tijdskrediet genieten.

en

c) de meerderheid van het personeel van de inrichting - met uitzondering van de persoon/personen die door de inrichtende macht werd(en) aangeduid om haar te vertegenwoordigen - aanvaardt te worden vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging. Deze voorwaarde kan worden gecontroleerd in overeenstemming met de artikelen 10 en 11.

Art. 9. § 1. De vakbondsorganisatie(s) richt(en), bij aangetekend schrijven, de aanvraag tot oprichting aan de werkgever, met afschrift aan de erkende vakbondsorganisaties die de aanvraag niet hebben ondertekend.

Indien zij de bescherming van één of meer personen wensen, richt(en) zij eveneens een afschrift van de aanvraag tot oprichting, bij aangetekend schrijven en vergezeld van de lijst van te beschermen personen, aan de voorzitter van het paritair comité. Die lijst mag niet meer dan het aantal vaste en plaatsvervangende afgevaardigden, zoals bepaald in artikel 13, omvatten. De bescherming gaat in op de datum waarop de aanvraag naar de voorzitter van het paritair comité wordt verstuurd en ten vroegste op die van de ontvangst door de werkgever van het in het eerste lid genoemd aangetekend schrijven.

§ 2. Indien een of meer erkende, niet ondertekenende vakbondsorganisaties zich bij de oorspronkelijke aanvraag wensen aan te sluiten, moeten zij de werkgever en de afzenders van de oorspronkelijke aanvraag daarvan bij aangetekend schrijven op de hoogte stellen, binnen de 14 kalenderdagen na ontvangst van het afschrift van de oprichtingsaanvraag.

§ 3. Een oprichtingsaanvraag kan slechts eenmaal per jaar worden ingediend.

Art. 10. Binnen een tijdspanne van 14 kalenderdagen, te rekenen van de ontvangstdatum van de in § 1 van dit artikel genoemde oprichtingsaanvraag, kan de werkgever, per aangetekend schrijven, aan de aanvragende vakbondsorganisaties vragen dat de voorwaarde die in punt c) van artikel 8 wordt gesteld, gecontroleerd wordt door het voorleggen van een lijst -waarvan een model in bijlage- met handtekeningen voor akkoord van de meerderheid van de werknemers.

Indien de in het eerste lid bedoelde brief niet binnen de vastgestelde tijdspanne wordt

verstuurd wordt de in punt c) van artikel 8 gestelde voorwaarde vervuld geacht en kan de vakbondsafvaardiging opgericht worden.

Art. 11. § 1. Binnen een tijdspanne van 30 kalenderdagen, te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging, brengt de werkgever het personeel op de hoogte van deze oprichtingsaanvraag en van zijn aanvraag om de in artikel 8 c) genoemde voorwaarde te controleren.

Hij plakt het standaardinformatiedocument aan alsook de in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst gehechte modellijst voor het verzamelen van de handtekeningen; hij overhandigt aan de aanvragende vakbondsorganisaties een lijst met de namen en voornamen van de werknemers. Hij stuurt tevens die lijst en een kopie van de aangeplakte documenten naar de voorzitter van het paritair comité.

§ 2. Binnen 90 dagen na de aanplakking maken de vakbondsorganisaties de handtekeningenlijsten over aan de voorzitter van het paritair comité die nagaat of de in artikel 8 c) genoemde voorwaarde wel degelijk vervuld is.

§ 3. Binnen 10 dagen na ontvangst van deze zending, stelt de voorzitter de werkgever en de vakbondsorganisaties op de hoogte van het resultaat.

§ 4. De in de artikelen 9 en 10, § 1 bedoelde tijdspannes worden opgeschort gedurende de volgens de wettelijke bepalingen ter zake voorziene jaarlijkse sluitingsperiodes.

Art. 11bis. Bij betwisting over een of andere fase van de procedure kan de meest gerede partij binnen vijftien dagen beroep aantekenen bij de voorzitter van het paritair comité en het verzoeningsbureau.

Art. 11ter. De procedure, met inbegrip van de in artikel 9, § 1 bepaalde bescherming, eindigt met de oprichting van de vakbondsafvaardiging en in elk geval 150 dagen na het begin van de aanplakking, als er een is, of, indien er geen aanplakking was, 150 dagen na de oprichtingsaanvraag. Die tijdspannes worden verlengd in geval van verzoening zoals bedoeld in artikel 11 bis.

#### **HOOFDSTUK IV. - Samenstelling**

Art. 12. De betrokken vakbondsorganisaties sturen naar de werkgever een gemeenschappelijk aangetekend schrijven met ofwel de volledige samenstelling van de vakbondsafvaardiging ofwel de onderlinge verdeling van de mandaten, waarbij elke organisatie vervolgens haar afgevaardigden benoemt via een aangetekend schrijven naar de werkgever.

In het raam van de in artikel 6 bepaalde procedure (verzoening in paritair comité voor de verdeling van de mandaten onder vakbondsorganisaties) kan de brief naar de voorzitter van het paritair comité gestuurd worden.

Art. 13. § 1. De vakbondsafvaardiging bestaat uit vaste en plaatsvervangende afgevaardigden die als volgt verdeeld worden, in verhouding tot de personeelssterkte zoals berekend volgens artikel 8 a:

15-29: 2 vaste leden

30-39: 2 vaste, 2 plaatsvervangende

40-49: 3 vaste, 3 plaatsvervangende

Indien de personeelssterkte van 15 volgens de in artikel 8 a bepaalde CPBW-berekening niet wordt bereikt, maar wel de in artikel 8 b bepaalde personeelssterkte van 20 personen, bestaat de vakbondsafvaardiging uit twee vaste afgevaardigden.

Indien de personeelssterkte van 30 volgens de in artikel 8 a bepaalde CPBW-berekening niet wordt bereikt, maar wel de in artikel 8 b bepaalde personeelssterkte van 35 personen, bestaat de vakbondsafvaardiging uit twee vaste en twee plaatsvervangende afgevaardigden.

Indien de personeelssterkte van 40 volgens de in artikel 8 a bepaalde CPBW-berekening niet wordt bereikt, maar wel de in artikel 8 b bepaalde personeelssterkte van 45 personen, bestaat de vakbondsafvaardiging uit drie vaste en drie plaatsvervangende afgevaardigden.

§ 2. Voor een personeelssterkte van 50 of meer personen, volgens de in artikel 8 b bepaalde berekening, is de samenstelling van de vakbondsafvaardiging als volgt:

50-99: 4 vaste, 4 plaatsvervangende leden

100-499: 6 vaste, 6 plaatsvervangende

500 en meer: 8 vaste, 8 plaatsvervangende

Art. 14. Om als vakbondsafgevaardigde te kunnen benoemd worden, moet het personeelslid volgende voorwaarden vervullen: *inrichting*

a. minstens 6 maanden anciënniteit in de *inrichting* hebben;

b. niet in proefperiode of opzeggingstermijn zijn;

c. de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt hebben;

d. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, zoals dat omschreven wordt door de wetgeving over de sociale verkiezingen, of van de raad van bestuur van de onderneming;

e. lid zijn van de vakbondsorganisatie die de kandidatuur indient;

f. minstens halftijds werken.

Art. 15. Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is hernieuwbaar; het begint op de dag van het versturen van de gemeenschappelijke aangetekende aanduidings- of verdelingsbrief waarvan sprake in artikel 12

## HOOFDSTUK V. - Vernieuwing

Art. 16. § 1. Op verzoek van een of meer vakbondsorganisaties die niet vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging, is de werkgever verplicht de vernieuwingsdatum van de mandaten en de adresgegevens van de mandaathoudende organisatie(s) mee te delen.

§ 2. In geval van wijzigingen in het aantal werknemers die een invloed hebben op het aantal afgevaardigden kan de meest gereede partij verzoeken om een aanpassing van het aantal mandaten.

Daarmee zal rekening gehouden worden bij de eerstkomende vernieuwing van de mandaten.

§ 3. Indien de personeelssterkte van het kalenderjaar dat minstens zes maanden het verstrijken van de mandaten voorafgaat, lager ligt dan de in artikel 8 bepaalde drempel kan de vakbondsafvaardiging vanaf het verstrijken van de mandaten geschorst worden. De werkgever moet de betrokken vakbondsorganisaties daarvan per aangetekend schrijven op de hoogte brengen, ten vroegste zes maanden en uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de mandaten; deze brief moet de berekening van de personeelssterkte bevatten. De betrokken vakbondsorganisaties beschikken dan over een tijdsperiode van 30 dagen om een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité. Wanneer de gemiddelde personeelssterkte van twee opeenvolgende kwartalen opnieuw de in artikel 8 bepaalde drempel bereikt, wordt de schorsing beëindigd en dient de werkgever de vakbondsorganisatie(s) die deel uitmaakten van de afvaardiging zoals die was samengesteld vóór de schorsing, daarvan bij aangetekend schrijven op de hoogte te stellen. De vakbondsorganisaties beschikken over drie maanden om de afgevaardigden te benoemen. Het mandaat neemt een aanvang op de datum van de aangetekende brief van de meest gereede partij, voor een duurtijd van vier jaar

Art. 17. § 1. Ten vroegste zes maanden en uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de mandaten stelt de werkgever de vakbondsorganisaties die een vakbondsafgevaardigde aangeduid hebben, alsook de vakbondsorganisatie die tot dan niet vertegenwoordigd was, maar die per aangetekend schrijven naar de werkgever, met afschrift aan de andere organisaties, verzoekt om deel uit te maken van de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing van de mandaten, daarvan in kennis per aangetekende brief.

§ 2. Binnen drie maanden na die kennisgeving en uiterlijk de dag voor het verstrijken van de mandaten kunnen de vakbondsorganisaties de nieuwe samenstelling van de vakbondsafvaardiging in de in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde vorm en werkwijze aanduiden. De mandaten nemen een aanvang op de dag volgend op het verstrijken van de vorige mandaten.

§ 3. Bij ontbreken van een kennisgeving vanwege de werkgever, en als geen enkele niet vertegenwoordigde vakbondsorganisatie, zoals bepaald in § 1, een verzoek tot deelname aan de vakbondsafvaardiging bij de vernieuwing heeft ingediend, wordt de mandaten verlengd voor een nieuwe periode van vier jaar.

§ 4. De vakbondsorganisaties sturen per aangetekend schrijven een lijst met de namen van de kandidaten naar de voorzitter van het paritair comité zodat die personen de aan de afgevaardigden toegekende bescherming kunnen genieten. Elke organisatie kan een lijst indienen die hoogstens zoveel namen mag bevatten als er mandaten toegekend of te begeven zijn. De vakbondsorganisaties stellen de werkgever per aangetekende brief van het indienen van die lijst op de hoogte.

De bescherming van de kandidaten gaat in op de datum van de ontvangst door de werkgever van het in het vorig lid genoemd aangetekend schrijven; zij eindigt op de dag waarop de mandaten ingaan en ten laatste op de datum waarop de vorige mandaten verstrijken. Het ontbreken van de in § 1 genoemde kennisgeving vanwege de werkgever kan de bescherming van de afgevaardigden niet onderbreken

Art. 18. In geval van beëindiging van het mandaat van een vaste of plaatsvervangende afgevaardigde om een andere reden dan het normaal periodiek verstrijken ervan, mag de vakbondsorganisatie waartoe de afgevaardigde behoort een nieuwe afgevaardigde benoemen of de samenstelling van haar vertegenwoordiging wijzigen binnen de grenzen van de vaste of plaatsvervangende mandaten die haar toekwamen in de oorspronkelijke samenstelling van de vakbondsafvaardiging. In dat geval voleindigt de nieuwe mandaathouder het mandaat van degene die hij vervangt.

## **HOOFDSTUK VI. - Bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardiging**

Art. 19. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging bestrijkt voor het hele personeelsbestand volgende domeinen:

1° de arbeidsbetrekkingen;

2° de onderhandelingen voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden binnen de onderneming;

3° het toezicht op de toepassing van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele arbeidscontracten;

4° het naleven van de algemene beginselen die in de artikelen 2 tot 6 van deze overeenkomst vermeld worden.

In instellingen met minder dan 50 werknemers, waar noch een ondernemingsraad, noch een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, oefent de vakbondsafvaardiging eveneens de taken uit die haar door de wet van 4 augustus 1996 en zijn uitvoeringsbesluiten alsook in hoofdstuk V van CAO nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd bij CAO nr. 9ter van 27 februari 2008, worden toevertrouwd

Art. 20. De directie en de vakbondsafvaardiging zullen overleg plegen telkens één van de partijen om een onderhoud verzoekt. Die bijeenkomst moet plaatshebben binnen acht dagen na het verzoek. De uren die aan deze bijeenkomsten besteed worden, worden beschouwd als arbeidstijd.

Art. 21. De vakbondsafgevaardigden mogen beroep doen op de vertegenwoordigers van hun vakbondsorganisaties.  
De directie mag zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn werkgeversorganisatie. Indien geen oplossing kan gevonden worden, kan de directie of de vakbondsafvaardiging een beroep doen op de verzoeningsprocedure van het paritair comité.

Art. 22. De directie van een instelling raadpleegt de vakbondsafvaardiging wanneer er belangrijke wijzigingen worden overwogen die rechtstreeks van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden of de lonen.

Art. 23. De schriftelijke overeenkomsten met betrekking tot collectieve aangelegenheden die gesloten worden tussen de vakbondsafvaardiging en de directie, worden door de directie aan het personeel meegedeeld door aanplakking in de lokalen van de instelling of door enig ander geschikt communicatiemiddel dat toelaat alle werknemers te bereiken, zoals elektronische post.

Art. 24. Na kennisgeving aan de directie en zonder de arbeidsorganisatie te verstoren, mag de vakbondsafvaardiging mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen doen aan het personeel. Die mededelingen moeten verband houden met beroeps- of vakbondsangelegenheden.

Art. 25. Personeelsvergaderingen kunnen plaatsvinden in de instelling tijdens de arbeidsuren. De plaats, het tijdstip en de duur van deze vergaderingen worden in beginsel tenminste 48 uur op voorhand, in onderling overleg tussen directie en vakbondsafvaardiging, vastgelegd. De continuïteit van een in onderling overleg vastgestelde minimumdienst moet in elke afdeling van de instelling verzekerd blijven tijdens die vergaderingen. De werkgever mag niet willekeurig zijn toestemming weigeren. De tijd die aan deze bijeenkomsten besteed wordt, wordt vooraf overeengekomen en beschouwd als arbeidsprestatie en als zodanig betaald, zonder evenwel aanleiding te geven tot loontoeslag of inhaalrust in geval van overschrijding van de normale werkuren, tenzij met een bijzonder akkoord tussen de partijen.

Art. 26. Een plaatsvervangend lid zetelt ter vervanging van een vast lid indien dit laatste verhinderd is om aan de vergadering deel te nemen of zijn mandaat uit te oefenen.

Art. 27. Het mandaat van een vakbondsafgevaardigde eindigt:

1° bij het verstrijken ervan;

2° door schriftelijk aan de vakbondsorganisatie gemeld ontslag; deze laatste brengt de werkgever ervan op de hoogte;

3° wanneer de afgevaardigde niet langer deel uitmaakt van het personeel;

4° wanneer de afgevaardigde niet meer voldoet aan de voorwaarden van artikel 14 van deze overeenkomst;

5° bij intrekking van het mandaat door de vakbondsorganisatie die de kandidatuur heeft ingediend.

## **HOOFDSTUK VII. - Statuut van de afgevaardigde**

Art. 28. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag voor degene die het uitoefent, geen bijzondere voor- of nadelen met zich meebrengen. Dat betekent dat de vakbondsafgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Art. 29. Bewust van zijn aandeel in de verantwoordelijkheid bij het oplossen van de problemen van het personeel, beschouwt en behandelt de afgevaardigde de problemen met de nodige objectiviteit.

Art. 30. De vaste of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde mag niet ontslagen worden om redenen die voortkomen uit de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die een vakbondsafgevaardigde wenst te ontslaan, om welk reden ook, behalve om dringende redenen, deelt dat op voorhand mee aan de vakbondsafvaardiging alsook aan de vakbondsorganisatie die hem als kandidaat voorgedragen heeft. Die mededeling gebeurt per aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de verzendingsdatum.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over zeven kalenderdagen om haar weigering de geldigheid van het geplande ontslag te erkennen, kenbaar te maken. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief. De tijdspanne van zeven dagen begint op de dag waarop de door de werkgever gezonden brief uitvoerbaar wordt.

Het uitblijven van een reactie van de vakbondsorganisatie binnen die tijdspanne dient beschouwd als aanvaarding van de geldigheid van het ontslag.

Art. 31. Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van het geplande ontslag te erkennen, heeft de meest gereede partij volgens artikel 30, eerste lid, de mogelijkheid om de zaak aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; gedurende deze procedure mag de ontslagmaatregel niet uitgevoerd worden.

Indien het verzoeningsbureau binnen dertig dagen na de aanvraag tot tussenkomst niet tot een eenstemmig advies is gekomen betreffende de geldigheid van de door de werkgever ingeroepen redenen, wordt het geschil voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank.

Art. 32. Bij ontslag van vakbondsafgevaardigde om dringende redenen moet de vakbondsafvaardiging daar onmiddellijk van op de hoogte gesteld worden.

Art. 33. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:  
1° indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de in de artikelen 30 en 31 hierboven vastgelegde procedure te volgen;  
2° indien de geldigheid van de redenen voor het ontslag op grond van artikel 30, eerste lid, aan het einde van die procedure niet wordt erkend door het verzoeningsbureau of de Arbeidsrechtbank;  
3° indien de werkgever een afgevaardigde ontslaat om dringende redenen en de Arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond verklaart;  
4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens een zware fout van de werkgever die voor de vakbondsafgevaardigde een grond voor onmiddellijke beëindiging van het contract vormt.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan een bruto jaarloon, onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslagvergoedingen in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding



ontvangt die bedoeld is voor

- de leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk,
- de kandidaten voor die organen in de instellingen waar verkiezingen moeten worden gehouden.

Art. 34.

§1. De in artikelen 30 tot 33 vastgelegde ontslagbescherming is eveneens van toepassing op de personen wier namen in toepassing van de artikelen 9, § 1 en 17, § 4 aan de voorzitter van het paritair comité werden meegedeeld.

§2. Met toepassing van de bij artikel 9, § 1, bepaalde ontslagbescherming bij de oprichting van een nieuwe vakbondsafvaardiging stelt de werkgever bij ontslag om dringende redenen van een beschermd persoon, de vakbondsorganisatie die om zijn bescherming verzocht, daarvan in kennis.

### **HOOFDSTUK VIII. – Kredieturen**

Art. 35

§ 1. De vakbondsafvaardiging beschikt over de nodige tijd voor de uitoefening van haar taken.

§ 2. In de instellingen met minder dan 30 werknemers moet de nodige tijd voor het uitoefenen van de vakbondstaken begrepen worden als volgt:

- 2 uur per maand per afgevaardigde voor de uitoefening van het mandaat, met inbegrip van de voorbereiding van de vergaderingen met de werkgever,
- 5 dagen per jaar per afgevaardigde voor de deelname aan sectorale of intersectorale vakbondsactiviteiten,
- 10 dagen per afgevaardigde voor de hele duur van het mandaat voor de opleiding.

§ 3. In de instellingen met 30 tot 49 werknemers beschikt de vakbondsafvaardiging, bovenop de met de werkgever overeen te komen nodige tijd voor de uitoefening van het mandaat, over 7 dagen per jaar en per benoemde vaste of plaatsvervangende afgevaardigde voor de deelname aan sectorale of intersectorale vakbondsactiviteiten en over 10 dagen over 4 jaar voor vakbondsopleiding.

Buiten deze dagen kan over extra tijd worden onderhandeld met de werkgever.

§ 4. Vanaf 50 werknemers zal de nodige extra tijd in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging vastgesteld worden.

Art. 36. § 1. De vakbondsorganisatie die een vakbondsopleiding organiseert, richt minstens een maand op voorhand een schriftelijk verzoek aan de betrokken werkgever met het oog op het verkrijgen van het nodige verlof voor de vakbondsafgevaardigde(n) om eraan deel te nemen.

Dat verzoek moet het volgende omvatten:

- de naam (namen) van de afgevaardigde(n) voor wie het verlof wordt gevraagd alsook de duur van zijn (hun) afwezigheid;
- de plaats, datum en duur van de georganiseerde cursus;
- de agenda en de samenvatting van het programma van de cursus.

§ 2. De vakbondsorganisatie die een sectorale of intersectorale vakbondsactiviteit organiseert, richt indien mogelijk minstens 15 dagen op voorhand een schriftelijk verzoek aan de betrokken werkgever met het oog op het verkrijgen van het nodige verlof voor de vakbondsafgevaardigde(n) om eraan deel te nemen.

Dat verzoek moet het volgende omvatten:

- de naam (namen) van de afgevaardigde(n) voor wie het verlof wordt gevraagd alsook de duur van zijn (hun) afwezigheid;
- de plaats, datum en duur van de activiteit;
- de agenda.

§ 3. De werkgever geeft gunstig gevolg aan de in §§ 1 en 2 bedoelde verzoeken in de mate waarin de aanwezigheid van de betrokken afgevaardigde(n) op de geplande data niet vereist is voor de continuïteit van de dienst en de normale werking van de instelling.

In geval van overmacht die wegens dringende dienstredenen de deelname aan een opleiding van een afgevaardigde verhindert op de data waarvoor de werkgever zijn akkoord had gegeven, verwittigt deze onmiddellijk de betrokken vakbondsorganisatie.

De afgevaardigden hebben de mogelijkheid inhaalrust te vragen voor een rustdag die met een opleidingsdag zou samenvallen. In dat geval wordt die opleidingsdag afgetrokken van het hierboven toegekend krediet.

Artikel 37. Indien een vakbondsorganisatie aan een afgevaardigde een ruimer mandaat wil toevertrouwen voor het uitvoeren van één of meer specifieke taken, zijn de toe te wijzen kredieturen het onderwerp van een buitengewone onderhandeling tussen de werkgever en de betrokken vakbondsorganisatie.

#### **HOOFDSTUK IX. - Slotbepalingen en geldigheidsduur van de overeenkomst**

Artikel 38. De bepalingen van CAO nr. 5 van de NAR die niet gewijzigd worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven van toepassing.

De collectieve arbeidsovereenkomsten die in toepassing van artikel 26 van CAO nr. 5 betreffende het voorkomen van stakingen en lock-outs werden afgesloten, dienen in overeenstemming te zijn met het KB van 25/05/1951 tot algemeenverbindendverklaring van de beslissing van het nationaal paritair comité voor de gezondheidsdiensten, genomen in uitvoering van de wet van 19/08/1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd (BS van 10/06/1951).

Art. 39. §1. Met «dag» wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudens andersluidende bepaling, «kalenderdag» bedoeld.

§2. De in deze CAO vernoemde aangetekende brieven worden geacht in ontvangst genomen te zijn op de derde werkdag na het versturen van de aangetekende brief.

Art. 40. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking drie maanden na de ondertekening ervan. Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden beëindigd mits een opzegtermijn van zes maanden die aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten schriftelijk wordt meegedeeld.

De organisatie die het initiatief tot de beëindiging neemt, moet de redenen ervan meedelen en tegelijkertijd voorstellen tot verbetering indienen. De andere ondertekenende partijen verbinden zich ertoe die voorstellen te bespreken in het paritair comité.

Art. 41.

§ 1. Gunstigere voorwaarden die reeds bestaan in de inrichtingen, blijven van toepassing.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 1972, zoals overgenomen bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 met registratienummer 85666.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van ..... , gesloten binnen het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging
--

Datum :
---------

Naam en adres van de inrichting: .....
--



## **Commission paritaire pour les Etablissements et Service de Santé**

### **Convention collective de travail du 14 décembre 2015**

#### **Statut de la délégation syndicale**

#### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - 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 féminin que masculin, des établissements bruxellois bicommunautaires ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour les Etablissements et Services de Santé conformément aux A.R. du 09.03.2003, 15.09.2006 et 24.10.2012 instituant la C.P.330.

#### **CHAPITRE II. - Principes généraux**

Art. 2. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour les Etablissements et Services de Santé déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Art. 3. 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 porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Art. 4. Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.  
Les organisations syndicales s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5. Les organisations signataires s'engagent à :

1) 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;

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

Art. 6. Les organisations syndicales s'engagent à se mettre d'accord entre elles, 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 à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

#### **CHAPITRE III. - Installation**

Art. 7. Seules les organisations syndicales reconnues, visées à l'article 2, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Art. 8. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui occupe un certain volume d'emploi et où les travailleurs le demandent, conformément aux alinéas suivants.

a) l'établissement occupe au moins un effectif de 15 personnes en moyenne, calculé sur les deux trimestres qui précèdent la demande. Cet effectif est calculé suivant les modalités prévues pour le conseil d'entreprise et le CPPT;

ou

b) il occupe au moins 20 personnes physiques en moyenne sur les deux trimestres qui précèdent la demande hors les personnes engagées dans le cadre d'un contrat de remplacement; ne sont pas visées par cette réserve, les personnes engagées pour le remplacement de travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant des dispositions spécifiques de crédit-temps;

et

c) la majorité du personnel de l'établissement - à l'exception de la (des) personne(s) désigné(e)s par le pouvoir organisateur pour le représenter - accepte d'être représentée par une délégation syndicale. Cette condition peut être vérifiée conformément aux articles 10 et 11.

Art. 9. § 1<sup>er</sup>. La ou les organisation(s) syndicale(s) adresse(nt) la demande d'installation par pli recommandé à l'employeur, avec copie aux organisations syndicales reconnues non signataires de la demande.

Si elle(s) souhaite(nt) la protection d'une ou plusieurs personnes, elle(s) adresse(nt) également copie de la demande d'installation par recommandé au président de la commission paritaire, accompagnée de la liste des personnes à protéger. Cette liste ne pourra comprendre plus que le nombre de délégués effectifs et suppléants tel que visé à l'article 13. La protection prend cours à dater de l'envoi au président de la commission paritaire et au plus tôt à la réception par l'employeur du recommandé visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

§ 2. Si une ou plusieurs organisations syndicales reconnues non signataires de la demande souhaitent s'associer à la demande initiale, elles doivent en informer l'employeur et les expéditeurs de la demande initiale par lettre recommandée, dans un délai de 14 jours calendrier à compter de la réception de la copie de la demande d'installation.

§ 3. Une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an.

Art. 10. Dans un délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation, visée au § 1<sup>er</sup> du présent article, l'employeur peut demander, par lettre recommandée, aux organisations syndicales demanderesses, que la condition posée au point c) de l'article 8 soit vérifiée par la production d'une liste - dont le modèle est joint en annexe - reprenant les signatures pour accord de la majorité des travailleurs.

Si le courrier visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas envoyé dans le délai imparti, la condition posée au point c) de l'article 8 est considérée comme remplie, et la délégation syndicale peut être installée.

Art. 11. § 1<sup>er</sup>. Dans un délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation de la délégation syndicale, l'employeur informe le personnel de cette demande d'installation et de sa demande de vérifier la condition visée à l'article 8, c).

Il affiche le document d'information type et le modèle de liste pour le recueil des signatures figurant en annexe à la présente convention collective de travail; il transmet aux organisations syndicales demanderesses une liste reprenant les noms et prénoms des travailleurs. Il communique également cette liste ainsi que la copie des documents affichés au président de la commission paritaire.

§ 2. Dans les 90 jours de l'affichage, les organisations syndicales transmettent les listes de signatures au président de la commission paritaire qui vérifie si la condition visée à l'article 8, c) est bien remplie.

§ 3. Dans les 10 jours de la réception de cet envoi, le président informe l'employeur et les organisations syndicales du résultat.

§ 4. Les délais prévus aux articles 9 et 10, § 1<sup>er</sup> sont suspendus durant les périodes de fermeture annuelle, prévues conformément aux dispositions légales en la matière.

Art. 11bis. En cas de contestation de l'une ou l'autre étape de la procédure, la partie la plus diligente peut faire appel au président de la commission paritaire et au bureau de conciliation dans un délai de

15 jours.

Art. 11ter. La procédure, en ce compris la protection ouverte à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, prend fin lors de l'installation de la délégation syndicale, et en tout cas 150 jours après le début de l'affichage s'il y en a un, ou à défaut, 150 jours après la demande d'installation. Ces délais sont prolongés en cas de conciliation visée à l'article 11bis.

#### **CHAPITRE IV. - Composition**

Art. 12. Les organisations syndicales concernées envoient à l'employeur un courrier recommandé commun reprenant soit la composition de l'ensemble de la délégation syndicale, soit la répartition des mandats entre elles, chacune des organisations nommant par la suite ses délégués par courrier recommandé à l'employeur.

Dans le cadre de la procédure prévue à l'article 6 (conciliation en commission paritaire pour la répartition des mandats entre organisations syndicales), le courrier peut être envoyé par le président de la commission paritaire.

Art. 13. § 1<sup>er</sup>. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants selon la répartition suivante, en fonction de l'effectif occupé calculé conformément à l'article 8, a) :

15 - 29 : 2 effectifs

30 - 39 : 2 effectifs, 2 suppléant

40 - 49 : 3 effectifs, 3 suppléants

Si l'effectif de 15 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a) n'est pas atteint mais bien celui de 20 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 2 délégués effectifs.

Si l'effectif de 30 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a) n'est pas atteint mais bien celui de 35 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 2 délégués effectifs et 2 délégués suppléants.

Si l'effectif de 40 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a), n'est pas atteint mais bien celui de 45 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants.

§ 2. Pour un effectif de 50 personnes physiques ou plus, à calculer conformément à l'article 8, b), la délégation syndicale est composée selon la répartition suivante :

50 - 99 : 4 effectifs, 4 suppléants

100 - 499 : 6 effectifs, 6 suppléants

500 et plus : 8 effectifs, 8 suppléants

Art. 14. Pour pouvoir être désigné délégué syndical, le membre du personnel doit remplir les conditions suivantes :

a) avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement;

b) ne pas être en période de préavis;

c) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;

d) ne pas faire partie du personnel de direction défini au sens de la législation concernant les élections sociales ou du conseil d'administration de l'entreprise;

e) être affilié à l'organisation syndicale qui présente la candidature;

f) travailler au minimum à mi-temps.

Art. 15. Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est reconductible; il débute le jour de l'envoi du recommandé commun de désignation ou de répartition dont question à l'article 12.

#### **CHAPITRE V. - Renouvellement**

Art. 16. § 1<sup>er</sup>. A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales non représentée(s) dans la délégation syndicale, l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats et les coordonnées de l'(des) organisation(s) qui possède(nt) les mandats.

§ 2. En cas d'évolution du nombre de travailleurs ayant une influence sur le nombre de délégués, la

partie la plus diligente peut demander une adaptation du nombre de mandats.  
Celle-ci sera prise en compte lors du renouvellement le plus proche des mandats.

§ 3. Si l'effectif du personnel de l'année civile qui précède de 6 mois au moins l'échéance des mandats est inférieur en moyenne au seuil mentionné à l'article 8, la délégation peut être suspendue à partir de l'échéance des mandats. L'employeur doit informer les organisations syndicales concernées, par recommandé, au plus tôt 6 mois et au plus tard 3 mois avant le terme des mandats en fournissant les éléments de calcul. Les organisations concernées disposent d'un délai de 30 jours pour saisir le président de la commission paritaire. Lorsque l'effectif moyen de deux trimestres consécutifs atteint à nouveau le seuil visé à l'article 8, la suspension prend fin et l'employeur est tenu d'en avvertir, par recommandé, la ou les organisation(s) syndicale(s) concernée(s) par la délégation telle que constituée avant sa suspension. Les organisations syndicales disposent de 3 mois pour désigner les délégués. Le mandat prend cours à la date du recommandé de l'organisation la plus diligente pour une durée de 4 ans.

Art. 17. § 1<sup>er</sup>. Au plus tôt 6 mois, et au plus tard 3 mois avant l'échéance des mandats, l'employeur le signale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical, ainsi qu'à l'organisation syndicale qui n'est jusque-là, pas représentée, mais qui a fait savoir, par lettre recommandée à l'employeur, avec copie aux autres organisations, qu'elle était demandeuse de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement des mandats.

§ 2. Dans un délai de 3 mois à dater de cette notification, et au plus tard le jour qui précède la date d'échéance des mandats, les organisations syndicales peuvent désigner la nouvelle composition de la délégation syndicale, dans les formes et la méthode prévues à l'article 12 de la présente convention collective de travail. Les mandats prennent cours le lendemain de la date d'échéance des précédents.

§ 3. A défaut de notification de la part de l'employeur, et si aucune organisation syndicale non représentée n'a fait la demande de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement, conformément au § 1<sup>er</sup>, les mandats sont reconduits pour une nouvelle durée de 4 ans.

§ 4. Pour que des candidats puissent bénéficier de la protection accordée aux délégués, les organisations syndicales adressent au président de la commission paritaire, par lettre recommandée, une liste reprenant les noms des personnes candidates. Chaque organisation peut déposer une liste reprenant au maximum autant de noms que de mandats attribués ou à pourvoir. Les organisations syndicales informent l'employeur du dépôt de cette liste par recommandé.

La protection des candidats prend cours à compter de la réception par l'employeur de l'envoi recommandé visé à l'alinéa précédent; elle se termine le jour de la prise de cours des mandats et au plus tard à la date d'échéance des mandats précédents.

A défaut de notification de la part de l'employeur visée au § 1<sup>er</sup>, la protection des délégués ne souffre pas d'interruption.

Art. 18. En cas de fin de mandat d'un délégué, effectif ou suppléant, pour une raison autre que son expiration périodique normale, l'organisation syndicale dont dépend le délégué peut désigner un nouveau délégué ou modifier la composition de sa représentation, dans les limites des mandats effectifs et suppléants qui étaient les siens dans la composition initiale de la délégation. Dans ce cas, le nouveau mandataire achève le mandat de la personne qu'il remplace.

## **CHAPITRE VI. - Compétence et fonctionnement de la délégation syndicale**

Art. 19. La compétence de la délégation syndicale s'étend pour l'ensemble du personnel aux domaines suivants :

- 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 2 à 6 de la présente convention.

Dans les institutions de moins de 50 travailleurs, en l'absence de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale exerce également les missions qui lui sont confiées par la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution ainsi que par le chapitre V de la convention collective de travail n° 9 du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail n° 9ter du 27 février 2008.

Art. 20. La direction et la délégation syndicale se concerteront chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cette réunion doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail.

Art. 21. Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

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 en commission paritaire.

Art. 22. La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les conditions de travail ou de rémunération.

Art. 23. Les accords écrits relatifs à des matières collectives, conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction, par affichage dans les locaux de l'établissement, ou par tout autre moyen de communication approprié permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique.

Art. 24. La délégation syndicale peut, après avoir informé 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.

Art. 25. Des assemblées du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement pendant les heures de travail. Le lieu, le moment et la durée de ces assemblées sont fixés en principe au moins 48 heures à l'avance, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La continuation d'un service minimum déterminé de commun accord doit être assurée pendant ces assemblées dans chacune des sections de l'établissement. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Le temps consacré à ces assemblées est convenu à l'avance et considéré comme prestation de travail et rétribué comme tel, sans qu'il puisse donner lieu à sursalaire ou à récupération en cas de dépassement des heures normales de travail, sauf accord particulier entre les parties.

Art. 26. Un délégué suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché de participer à la réunion ou d'assumer son mandat.

Art. 27. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- 1) à son expiration;
- 2) par démission signifiée par écrit à l'organisation syndicale qui en informe l'employeur;
- 3) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
- 4) lorsque le délégué ne répond plus aux conditions de l'article 14 de la présente convention;
- 5) en cas de révocation du mandat par l'organisation syndicale qui l'a présenté.

## **CHAPITRE VII. - Statut du délégué**

Art. 28. 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 promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.



Art. 29. Conscient de sa part de responsabilité dans la résolution des problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Art. 30. Le délégué, effectif ou suppléant, ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours calendrier 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 produit ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale dans ce délai est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Art. 31. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, au regard de l'article 30, alinéa 1<sup>er</sup>, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la 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 un avis unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au Tribunal du travail.

Art. 32. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 33. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 ci-dessus;

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de l'article 30 alinéa 1<sup>er</sup>, 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 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 dispositions légales relatives aux indemnités de licenciement prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue pour  
- les membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail,  
- les candidats à ces organes dans les institutions où des élections doivent être organisées.

Art. 34. § 1<sup>er</sup>. La protection contre le licenciement prévue aux articles 30 à 33 s'applique également aux personnes dont le nom a été communiqué au président de la commission paritaire conformément aux articles 9, § 1<sup>er</sup> et 17, § 4.

§ 2. En cas de protection prévue dans le cadre de l'installation d'une nouvelle délégation syndicale en application de l'article 9, § 1<sup>er</sup>, en cas de licenciement pour faute grave d'une personne protégée, l'employeur informera l'organisation syndicale qui a demandé pour elle la protection.

## **CHAPITRE VIII. - Crédits d'heures**

Art. 35. § 1<sup>er</sup>. La délégation syndicale dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions.

§ 2. Dans les institutions comptant moins de 30 travailleurs, il faut entendre le temps nécessaire à

l'exercice des missions syndicales comme suit :

- 2 heures par mois par délégué pour l'exercice du mandat, en ce compris la préparation des rencontres avec l'employeur;
- 5 jours par an et par délégué pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles;
- 10 jours par délégué et sur la durée du mandat pour la formation.

§ 3. Dans les institutions comptant entre 30 et 49 travailleurs, outre le temps nécessaire pour l'exercice du mandat à convenir avec l'employeur, la délégation syndicale dispose de 7 jours par an et par délégué désigné, effectif ou suppléant, pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles et de 10 jours sur 4 ans pour la formation syndicale.

Au-delà de ces journées, du temps supplémentaire peut être négocié avec l'employeur.

§ 4. A partir de 50 travailleurs, le temps nécessaire supplémentaire fera l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 36. § 1<sup>er</sup>. L'organisation syndicale promotrice d'une formation adresse, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) puisse(nt) y participer.

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;
- le lieu, la date et la durée du cours organisé;
- l'ordre du jour et le programme sommaire des cours.

§ 2. L'organisation syndicale promotrice d'une activité sectorielle ou intersectorielle adresse, dans la mesure du possible au moins 15 jours à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) y participe(nt).

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de son (leur) absence;
- le lieu, la date et la durée de l'activité organisée;
- l'ordre du jour.

§ 3. L'employeur donne une suite favorable aux requêtes visées aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 dans la mesure où la présence du(des) délégué(s) visé(s) aux dates prévues de participation n'est pas nécessaire à la continuité du service et au fonctionnement normal de l'établissement.

En cas de force majeure, empêchant pour des raisons urgentes de service un délégué d'assister à la formation aux dates pour lesquelles l'employeur avait donné son accord, celui-ci en avertit immédiatement l'organisation syndicale concernée.

Les délégués auront la possibilité de demander la récupération du jour de repos qui aurait coïncidé avec un jour de formation. Dans ce cas, ce jour de formation viendra en déduction du crédit attribué ci-dessus.

Art. 37. Au cas où une organisation syndicale souhaite investir un délégué d'un mandat élargi aux fins d'une(de) mission(s) spécifique(s), le crédit d'heures à allouer fait l'objet d'une négociation particulière entre l'employeur et l'organisation syndicale visée.

## **CHAPITRE IX. - Dispositions finales et durée de validité de la convention**

Art. 38. Les éléments de la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail qui ne sont pas modifiés par la présente convention restent d'application.

Les conventions qui seraient conclues en application de l'article 26 de la convention collective de travail n° 5, concernant la prévention des grèves et lock-out, doivent concorder avec l'arrêté royal 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).

Art. 39. § 1<sup>er</sup>. Par "jour" on entend au sens de la présente convention des jours "calendrier", sauf mention contraire explicite.

§ 2. Les courriers recommandés évoqués dans la présente convention collective de travail sont considérés comme réceptionnés le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du recommandé.

Art. 40. La présente convention entre en vigueur trois mois après sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois adressé au président de la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

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.

Art. 41. § 1<sup>er</sup>. Les conditions plus favorables déjà existantes dans des institutions restent d'application.

§ 2. La présente convention collective du travail remplace la convention collective de travail du 8 juin 1972, comme repris dans la convention collective du travail du 10 septembre 2007 avec numéro d'enregistrement 85666 .

