

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2009  
betreffende de oprichting en het statuut van de syndicale afvaardiging  
in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers

## **Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied**

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

## **Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen**

### **Artikel 2**

Onverminderd de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971, verklaren de werkgevers en de werknemersorganisaties welke zijn vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 3**

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

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de 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 inrichting direct noch indirect te hinderen.

### **Artikel 4**

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 welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

### **Artikel 5**

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

- respectievelijk de werkgevers en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijf te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en

- verzoening welke 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 6**

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité van de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen - rekening houdend met het aantal leden waaruit zij moet samengesteld zijn en met het getal dat aan iedere vertegenwoordigde organisatie toekomt, en er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten worden gekozen op grond van hun gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

## **Hoofdstuk 3 - Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging**

### **Artikel 7**

Alleen de erkende werknemersorganisaties vermeld in artikel 2, hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding of de verkiezing van de syndicale afvaardiging.

### **Artikel 8**

Een syndicale afvaardiging kan in elke onderneming worden opgericht:

a) welke gedurende de zes maanden voor de aanvraag tót oprichting van een syndicale afvaardiging, minstens onderstaande aantal personeelsleden in dienst heeft en dit ongeacht hun contractuele arbeidstijd:

- 40 personeelsleden: vanaf de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- 30 personeelsleden: vanaf één jaar na de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- 20 personeelsleden: vanaf twee jaren na de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Onder tewerkgesteld personeel wordt voor de telling verstaan, al de personeelsleden onderworpen aan de wetten op de sociale zekerheid van de werknemers, met uitzondering van de personen die zijn aangeworven onder een studentencontract en de personen die zijn aangeworven onder een vervangingscontract ter vervanging van een werknemer wiens contract geschorst is voor zijn volledige contractuele arbeidsduur en op voorwaarde dat de werknemer die vervangen is wordt meegeteld.

b) en wanneer de helft of meer van het in de onderneming tewerkgesteld personeel hierom verzoekt (het directiepersoneel, begrepen in de zin van de wettelijke beschikkingen inzake sociale verkiezingen voor de samenstelling van de ondernemingsraden en de comités voor Preventie en Bescherming op het werk komt niet in aanmerking om deze meerderheid te bepalen).

### **Artikel 9**

§1. Wanneer één of meerdere werknemersorganisaties menen dat de voorwaarden voorzien bij artikel 8 vervuld zijn, kunnen zij een aanvraag tót oprichting van een syndicale afvaardiging per aangetekend schrijven aan de werkgever richten. In deze brief moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve

arbeidsovereenkomst verwijzen. In geval slechts één werknemersorganisatie deze aanvraag indient, verwittigt zij ervan gelijktijdig de andere werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

§2. Bij ontstentenis van enig antwoord van de werkgever binnen de dertig dagen, mag een vakbondsafvaardiging ambtshalve opgericht worden.

§3. Binnen dezelfde termijn mag de werkgever evenwel beslissen een beroep te doen op een geheim référendum, in samenwerking met de betrokken werknemersorganisatie(s) in te richten, ten einde de vervulling te toetsen van de voorwaarde voorzien in artikel 8, b). Hij bericht hierover per aangetekend schrijven de betrokken werknemersorganisatie(s). Een dergelijk référendum mag niet meer dan één keer per jaar ingericht worden, behalve indien de partijen er anders over beslissen.

§4. In geval van geheim référendum, zullen de modaliteiten van de organisatie ervan, evenals de stemoptelling in gemeen overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemersorganisatie(s) beslist worden. Deze modaliteiten kunnen zich laten leiden door de modellen die door het Paritair Comité zullen worden uitgewerkt. Bij gebrek aan een akkoord over bedoelde modaliteiten zal op het verzoeningsbureau een beroep worden gedaan om een oplossing te zoeken.

§5. Indien het resultaat van het référendum niet uitwijst dat de helft of meer van het personeel (directiepersoneel uitgezonderd) om de oprichting van een vakbondsafvaardiging verzoekt, zal deze evenwel toch aanvaard moeten worden als minstens 80 pet. van het personeel aan het référendum heeft deelgenomen en dat de helft of meer van de deelnemers zich in de zin van een dergelijke oprichting uitspreekt.

#### **Artikel 10**

De syndicale afvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald:

	Effectieven	Plaatsvervangenden
a) van 20 tót 30 werknemers	2	-
b) 31 tót en met 49 werknemers	2	2

Indien het mandaat van een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

#### **Artikel 11**

Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de aanvraag tót oprichting van de afvaardiging:

1. ten minste 18 jaar oud zijn;
2. ten minste zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de onderneming;
3. niet zijn opgezegd, noch in de proefperiode zijn;
4. de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
5. in de onderneming niet met een functie zijn belast welke met deze van syndicale afgevaardigde onverenigbaar is.

#### **Artikel 12**

Het plaatsvervangend lid wordt geroepen om te zetelen in vervanging van een effectief lid:

- a) wanneer het effectief lid belet is om aan de vergadering deel te nemen;

- b) wanneer het mandaat van het effectief lid ten einde loopt in uitvoering van artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 13**

§1. Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde:

1. bij het verstrijken van de termijn;
2. ingevolge schriftelijke ontslagneming aan de werkgever betekend;
3. in geval de afgevaardigde ophoudt tót het personeel te behoren;
4. ingeval hij in de onderneming met een functie wordt belast welke onverenigbaar is met deze van syndicale afgevaardigde;
5. in geval van overlijden;
6. in geval van terugtrekking van mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

### **Artikel 14**

Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is hernieuwbaar per aangetekend schrijven door de organisaties bepaald in artikel 7. Het aantal mandaten mag gedurende de normale mandaattermijn niet worden gewijzigd.

### **Artikel 15**

§1. De betrokken werknemersorganisaties komen onderling overeen, gebeurlijk door zich te beroepen op de bemiddelende tussenkomst van de voorzitter van het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector, om de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van de syndicale afvaardiging aan te duiden.

De syndicale afgevaardigden worden aangesteld op basis van het gezag waarover ze moeten beschikken bij de vervulling van hun opdracht en ook van hun bekwaamheid welke een goede kennis van de inrichting en van de bedrijfstak vereist.

De werknemersorganisaties delen aan de werkgever de lijst van de effectieve en plaatsvervangende leden mede ten laatste binnen de zestig dagen welke volgen op het stilzwijgend of uitdrukkelijk akkoord over de oprichting van een syndicale afvaardiging.

§2. Ingeval geen akkoord tót stand komt tussen de werknemersorganisaties, zal binnen de twee maand die volgen op de notulen van niet-verzoening opgemaakt door de voorzitter van het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector, worden overgegaan tót de verkiezing van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, volgens de procédure voorzien voor de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk.

§3. De syndicale afvaardiging treedt in werking vanaf de eerste dag van de maand volgend ofwel op de mededeling van de lijst van afgevaardigden voorzien in §1, ofwel op de uitslag van de verkiezingen voorzien in §2 van dit artikel.

## **Hoofdstuk 4 - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging**

### **Artikel 16**

Deze heeft betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de onderneming;
3. het 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 bij de artikelen 3 tót 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Hoofdstuk 5 - Werking**

### **Artikel 17**

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

### **Artikel 18**

De informatie en de raadpleging van de personeelsleden door de syndicale afvaardiging kan eventueel gebeuren op algemene personeelsvergaderingen tijdens de diensturen, mits akkoord van de werkgever. Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren. Plaats en tijd van samenkomen worden met de directie minstens vierentwintig uren vooraf afgesproken. Gedurende deze vergaderingen moeten de diensten in alle afdelingen van de onderneming voldoende worden verzekerd.

### **Artikel 19**

Ten einde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden kan de syndicale afvaardiging eveneens vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen welke bij onderling akkoord worden vastgesteld tussen de directie en de syndicale afvaardiging. De syndicale afvaardiging beschikt over een krediet van twee uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

### **Artikel 20**

De directie van de onderneming raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen welke rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

### **Artikel 21**

De directie en de syndicale afvaardiging gaan de verbintenis aan met elkaar overleg te plegen telkens een van de partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de acht dagen na de aanvraag plaatsvinden. De uren aan deze vergaderingen besteed worden beschouwd als normale arbeidsuren.

### **Artikel 22**

De syndicale afgevaardigden kunnen steeds beroep doen op de bijstand van vertegenwoordigers van hun werknemersorganisaties.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie.

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

### **Artikel 23**

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

## **Hoofdstuk 6 - Statuut en rol van de afgevaardigde**

### **Artikel 24**

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 de normale promoties van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

### **Artikel 25**

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

### **Artikel 26**

Een afgevaardigde kan in alle omstandigheden met de directie spreken.

### **Artikel 27**

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

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

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

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

### **Artikel 28**

Indien de werknemersorganisatie 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 de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector voor te leggen. De maatregel tót ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procédure.

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 welke door de werkgever werden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

### **Artikel 29**

In geval van ontslag van een afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

### **Artikel 30**

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

1. indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in de artikelen 27 en 28 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde procédure na te leven.
2. indien, op het einde van deze procédure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van voornoemd artikel 27, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever welke voor de afgevaardigde een reden is tót onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontsiageregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden, in de comités voor preventie en bescherming op het werk alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

## **Hoofdstuk 7 - Procédure voor het regelen van de sociale geschillen - Verplichtingen van de partijen in geval van geschil**

### **Artikel 31**

De partijen erkennen dat de sociale conflicten een onmiddellijke terugslag kunnen hebben op de gebruikers van de dienst- of hulpverlening van de onderneming.

De partijen geven bijgevolg toe dat zij alles in het werk moeten stellen om elke voorbarige verklaring inzake staking of lock-out te vermijden.

### **Artikel 32**

In de veronderstelling dat er een probleem oprijst in de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, moet in eerste instantie in de onderneming tussen de directie en de syndicale afvaardiging naar een oplossing worden gezocht.

### **Artikel 33**

In geval de onderhandelingen bedoeld in artikel 32 mislukken, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector voor te leggen.

### **Artikel 34**

Wanneer al deze verschillende pogingen tót onderhandelingen zijn uitgeput en wanneer de werknemersorganisaties overwegen hun toevlucht tót staking te nemen, moeten deze laatste de stakingsaanzegging van veertien kalenderdagen indienen bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector en bij de werkgever.

## **Hoofdstuk 8 - Slotbepalingen**

### **Artikel 35**

De syndicale afvaardiging die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds zijn opgericht, blijven onverkort bestaan.

De syndicale afvaardigingen die in oprichting zijn op de ingangsdatum van deze overeenkomst worden volgens de bepalingen ervan verder gezet.

### **Artikel 36**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1/10/2009 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegging van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FLAMAND DE L'AIDE SOCIALE  
ET DES SOINS DE SANTÉ  
(CP331)

Convention collective de travail du 5 octobre 2009 relative à l'institution et  
au statut de la délégation syndicale dans les entreprises de moins de 50  
travailleurs

## Chapitre premier - Champ d'application

### Article premier

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.

Par travailleurs on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

## Chapitre 2 - Dispositions générales

### Article 2

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au Conseil national du travail, relative au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, complétée par la convention collective de travail du 30 juin 1971, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé déclarent que les principes essentiels en matière de compétence et de modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel dans les entreprises de moins de 50 travailleurs sont fixés par la présente convention collective de travail.

### Article 3

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

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

### Article 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 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 collective de travail.

### Article 5

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

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



## **Article 6**

Les organisations de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qui doivent la composer et du nombre qui revient à chaque organisation représentée, de faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

## **Chapitre 3 - Institution et composition de la délégation syndicale**

### **Article 7**

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

### **Article 8**

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque entreprise:

a) qui, pendant les 6 mois précédant la demande d'institution d'une délégation syndicale, occupe au moins l'effectif fixé ci-après et ce, quelle que soit leur durée de travail contractuelle:

- 40 membres du personnel: à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail;
- 30 membres du personnel: à partir d'un an après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail;
- 20 membres du personnel: à partir de deux ans après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Pour le calcul, on entend par personnel occupé, tous les travailleurs sujets aux lois sur la sécurité sociale des travailleurs, à l'exception des personnes engagées sous contrat d'étudiant et des personnes engagées sous contrat de remplacement en remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour la durée de travail contractuelle complète de celui-ci, à condition que le travailleur remplacé soit pris en compte.

b) et lorsque la moitié ou plus du personnel occupé dans l'entreprise en fait la demande (le personnel dirigeant, entendu dans le sens des dispositions légales en matière d'élections sociales pour la composition des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, n'est pas pris en considération pour la détermination de cette majorité).

### **Article 9**

§ 1er. Si une ou plusieurs organisations de travailleurs estime que les conditions prévues à l'article 8 sont réunies, elle peut demander l'institution d'une délégation syndicale, par lettre recommandée à l'adresse de l'employeur. Dans cette lettre, les organisations de travailleurs doivent se référer aux dispositions de la présente convention collective de travail. Au cas où une seule organisation syndicale introduirait ladite demande, elle en informe en même temps les autres organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.

§ 2. À défaut d'une réponse de l'employeur dans les trente jours, une délégation syndicale peut être instituée d'office.

§ 3. Dans le même délai, l'employeur peut toutefois décider de recourir à un référendum à bulletins secrets, à organiser en collaboration avec la(les) organisation(s) de travailleurs concernée(s), afin de vérifier si la condition prévue à l'article 8, b), est bien remplie. Il en informe par courrier recommandé la(les) organisation(s) de travailleurs concernée(s). Un

tel référendum ne peut être organisé qu'une fois par an, à moins que les parties n'en décident autrement.

§ 4. En cas de référendum à bulletins secrets, les modalités de son organisation ainsi que le dépouillement, seront décidés de commun accord entre l'employeur et la(les) organisation(s) de travailleurs concernée(s). Ces modalités peuvent être inspirées des modèles qui seront élaborés par la Commission paritaire. À défaut d'accord sur lesdites modalités, il sera fait appel au bureau de conciliation pour chercher une solution.

§ 5. Si le résultat du référendum ne détermine pas que la moitié ou plus du personnel (à l'exclusion du personnel dirigeant) demande l'institution d'une délégation syndicale, celle-ci devra être acceptée si au moins 80 % du personnel a participé au référendum et la moitié ou plus des participants se prononce pour une telle institution.

#### **Article 10**

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants, dont le nombre est déterminé comme suit:

	Effectifs	Suppléants
a) de 20 à 30 travailleurs	2	--
b) de 31 à 49 travailleurs	2	2

Si, pour quelque raison que ce soit, le mandat d'un délégué effectif ou suppléant prend fin en cours d'exercice, l'organisation syndicale à laquelle appartient ce membre a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

#### **Article 11**

Pour pouvoir faire fonction de délégué, les membres du personnel doivent satisfaire aux conditions suivantes à la date de la demande d'institution de la délégation:

- 1° être âgés de 18 ans au moins.
- 2° être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entreprise;
- 3° ne pas se trouver en préavis, ni en période d'essai;
- 4° ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
- 5° ne pas être chargé, dans l'entreprise, d'une fonction incompatible avec le statut de délégué syndical.

#### **Article 12**

Le membre suppléant est appelé à siéger à la place d'un effectif:

- a) lorsque le membre effectif est empêché de participer à la réunion;
- b) lorsque le mandat du membre effectif prend fin en exécution de l'article 13 de la présente convention collective de travail.

#### **Article 13**

§ 1<sup>er</sup>. Le mandat du délégué prend fin:

- 1° à l'expiration de son terme;
- 2° suite à sa démission écrite notifiée à l'employeur;
- 3° lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
- 4° dès que le délégué est chargé d'une fonction incompatible avec le statut de délégué syndical;
- 5° en cas de décès;
- 6° en cas de retrait du mandat par l'organisation syndicale dont le délégué est un membre.

#### **Article 14**

La durée du mandat de délégué syndical est de 4 ans et il est renouvelable par lettre recommandée par les organisations visées à l'article 7. Le nombre de mandats ne peut être changé au cours de la durée normale du mandat.

#### **Article 15**

§ 1<sup>er</sup>. Les organisations de travailleurs se concertent entre elles, éventuellement en faisant appel à la médiation du président de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé, sur la désignation des délégués effectifs et suppléants de la délégation syndicale.

Les délégués syndicaux sont désignés sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'accomplissement de leur mission ainsi que de leur compétence, qui requiert une bonne connaissance de l'institution et du secteur.

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

§ 2. Si aucun accord n'est trouvé entre les organisations de travailleurs, il sera procédé, dans les deux mois suivant le procès-verbal de carence rédigé par le président de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé, à l'élection des délégués effectifs et suppléants selon la procédure prévue pour les Comités de prévention et de protection au travail.

§ 3. La délégation syndicale est effective à partir du premier jour du mois qui suit soit la notification de la liste des délégués prévue au § 1<sup>er</sup>, soit le résultat de l'élection prévue au § 2 du présent article.

### **Chapitre 4 - Compétence de la délégation syndicale**

#### **Article 16**

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 collective de travail.

### **Chapitre 5 - Fonctionnement**

#### **Article 17**

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 18**

L'information et la consultation du personnel par la délégation syndicale peut avoir lieu lors de réunions générales du personnel pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut arbitrairement refuser son accord. Lieu et date des réunions doivent être concertés avec la direction au moins vingt-quatre heures convenues au préalable. Au cours de ces réunions, le service doit être assuré convenablement dans toutes les divisions de l'entreprise.

### **Article 19**

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

### **Article 20**

La direction de l'entreprise consulte la délégation syndicale, lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

### **Article 21**

La direction et la délégation syndicale 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 des heures normales de travail.

### **Article 22**

Les délégués syndicaux peuvent toujours avoir recours à l'assistance de représentants de leurs organisations syndicales.

La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale. Si aucune solution ne peut être trouvée, la direction ou la délégation syndicale peut avoir recours à la procédure de conciliation.

### **Article 23**

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

## **Chapitre 6 - Statut et rôle du délégué**

### **Article 24**

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantage spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués bénéficient des promotions normales de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

### **Article 25**

Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec toute l'objectivité requise.

### **Article 26**

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

### **Article 27**

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 présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour qui suit 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 débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

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

#### **Article 28**

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 de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

#### **Article 29**

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

#### **Article 30**

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 27 et 28 de la présente convention collective de travail;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 27, premier alinéa, susmentionné, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire 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 articles 39 et 82 de 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 dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

### **Chapitre 7 - Procédures de règlement des litiges sociaux - Obligations des parties en cas de litige**

#### **Article 31**

Les parties reconnaissent que les conflits sociaux peuvent avoir des répercussions immédiates sur les usagers du service ou de l'assistance de l'entreprise.

Les parties admettent dès lors qu'elles doivent tout mettre en œuvre pour prévenir toute déclaration intempestive en matière de grève ou de lock-out.

#### **Article 32**

Au cas où un problème surgirait entre employeur et travailleurs, une solution sera en premier lieu cherchée au sein de l'entreprise, entre la direction et la délégation syndicale.

#### **Article 33**

Si les négociations visées à l'article 32 échouent, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.

#### **Article 34**

Lorsque toutes ces différentes tentatives de négociation ont été épuisées et que les organisations syndicales envisagent de recourir à l'action de grève, celles-ci doivent introduire le préavis de grève de quatorze jours civils auprès du président de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé ainsi que de l'employeur.

### **Chapitre 8 - Dispositions finales**

#### **Article 35**

Les délégations syndicales qui avaient déjà été instituées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, continuent d'exister sans restrictions. Les délégations syndicales qui se trouvent, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, dans le processus d'institution poursuivent celui-ci selon les dispositions de la convention.

#### **Article 36**

Cette convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> octobre 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.

©