

CP332 - Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Convention collective de travail du 7 décembre 2007 concernant les délégations syndicales inter-centres du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne

CHAPITRE 1 - Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions dont la liste est reprise en annexe, ressortissant aux secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne, à savoir:

- les Centres de Planning et de consultations familiale et conjugale, non membres de la Fédération Laïque des Centres Planning Familial et de la Fédération des Centres Pluralistes de Plannings Familiaux;
- les Centres de Coordination de soins et services à domicile, non membres de l'ASSOCIATION DES CENTRES DE COORDINATION DE SOINS ET SERVICES A DOMICILE SITUÉE A LA COMMUNAUTE FRANÇAISE DE BELGIQUE;
- les Espaces-Rencontres;
- ~~les Services~~ d'insertion sociale.

A l'exception des travailleurs qui font partie des entreprises, groupements d'entreprises ou fédérations de services qui disposent d'une délégation syndicale qui est compétente pour ce secteur d'activité. On entend par travailleurs les employées et les employés, les ouvrières et les ouvriers.

Article 2. La présente convention collective de travail donne exécution du point 2.5 de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon et indique les principes généraux qui seront précisés par secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs avant le 30 juin 2008 dans des conventions collectives de travail spécifiques.

CHAPITRE 2 - Principes généraux

Article 3. Les organisations syndicales et patronales représentées en Commission Paritaire déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement de la

PC332 - Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2007 betreffende de intercentra vakbondsafvaardigingen in de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector die afhangen van het Waals Gewest

HOOFDSTUK 1 - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de instellingen, waarvan de lijst in bijlage is opgenomen, die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector vallen en die afhangen van het Waals Gewest, te weten:

- de diensten voor geboorteregeling en gezins- en echtelijke raadplegingen die geen lid zijn van de «Fédération laïque des Centres de planning familial, of van de Fédération des Centres pluralistes de plannings familiaux»;
- de Coördinatiecentra voor thuisverzorging en thuisdiensten die geen lid zijn van de «Association des Centres de coördination des soins et services à domicile située à la Communauté française de Belgique»;

~~- de diensten voor sociale integratie;~~

~~-- de diensten voor sociale integratie.~~
Met uitzondering van de werknemers die deel uitmaken van ondernemingen, groepen ondernemingen of dienstenverbanden die over een vakbondsafvaardiging beschikken die voor deze sector bevoegd is. Onder werknemers verstaat men het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan punt 2.5 van het driepartijenraamakkoord 2007-2009 voor de Waalse privé non-profitsector van 28 februari 2007 en stelt de algemene beginselen vast die door de sector of de werkgeversgroep of de sectorengroep voor 30 juni 2008 in specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verduidelijkt worden.

HOOFDSTUK 2 - Algemene beginselen

Artikel 3. De in het Paritair Comité vertegenwoordigde vakbonds- en werkgeversorganisaties verklaren dat de grondbeginselen betreffende de bevoegdheid en de werkwijzen van de

délégation syndicale du personnel du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne sont définis par la présente Convention collective de travail.

Celle-ci régit à cet égard les relations entre les travailleurs et les employeurs concernés, en référence à la Convention Collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel, conclue au sein du Conseil National du Travail et aux Conventions Collectives de travail n° 5 bis et 5 ter qui la complètent.

Article 4. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail. Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 5. 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 6. Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées:

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 7. Les organisations syndicales précitées mettent tout en œuvre pour que

vakbondsafvaardiging van het personeel van de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector die afhangt van het Waals Gewest door deze collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Deze regelt in dat opzicht de verhoudingen tussen de betrokken werknemers en werkgevers met verwijzing naar de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel, en naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 5bis en 5ter die die vervolledigen.

Artikel 4. De werknemers erkennen de noodzaak van een gewettigd gezag van de ondernemingshoofden en stellen eer in de nauwgezette uitvoering van hun werk. De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en stellen er eer in dezen rechtvaardig te behandelen. Zij verbinden zich ertoe noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks op enigerlei wijze hun vrijheid van vereniging of de vrije ontwikkeling van hun organisatie in de onderneming te beperken.

Artikel 5. De werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe aan hun leden aan te bevelen geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om dat te beletten zich bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, met eerbied voor de vrijheid van vereniging, aan hun deelorganisaties het nastreven van paritaire relaties in de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te bevelen in de ondernemingen.

Artikel 6. De organisaties verbinden zich ertoe aan hun ledenorganisaties aan te bevelen:

- de ondernemingshoofden, respectievelijk de vakbondsafgevaardigden, aan te moedigen om in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening als voorwaarden tót goede relaties binnen het bedrijf;
- erover te waken dat die personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en zich samen inspannen voor de naleving ervan door anderen.

Artikel 7. Voornoemde vakbondsorganisaties doen er alles aan om de

les candidats à la délégation syndicale soient choisis en tenant compte de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

CHAPITRE 3 - Composition et renouvellement de la délégation syndicale inter-centres

Article 8. Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 3, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 9. La délégation syndicale est composée d'un nombre de délégués effectifs par organisation syndicale signataire en fonction de Conventions Collectives de travail spécifiques par secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs en fonction du volume de l'emploi des secteurs concernés.

Article 10. Les organisations syndicales font connaître aux Fédérations des secteurs ou sous-secteurs la composition de ladite délégation, ainsi que tout changement intervenant dans cette composition.

Article 11. Pour remplir la fonction de délégué syndical, il faut:

- travailler dans une association visée à l'article 1^{er} de la présente CCT;
- être affilié à une des organisations syndicales signataires;
- ne pas être en période de préavis;
- travailler depuis au moins 6 mois dans le secteur ou le regroupement de secteurs;
- être dans les liens d'un contrat de travail au minimum à mi-temps.

Article 12. La délégation syndicale est compétente pour:

- les relations de travail;
- l'observation de l'application de la législation sociale en général et de celle résultant des CCT, des règlements de travail et des contrats individuels;

- les principes de la présente CCT;
- l'information, la défense des travailleurs en général.

Article 13. Elle intervient dans les institutions appartenant au secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs dont elle est issue. Les coûts de fonctionnement feront l'objet d'une concertation entre les parties signataires de la

kandidaten voor de vakbondsafvaardiging te kiezen met het oog op de representativiteit waarover ze moeten beschikken in de uitoefening van hun taken alsook op hun bekwaamheid.

HOOFDSTUK 3 - Samenstelling en vernieuwing van de intercentra vakbondsafvaardiging

Artikel 8. Enkel de in artikel 3 vermeld erkende vakbondsorganisaties hebben het recht kandidaten voor de aanduiding van de vakbondsafvaardiging voor te dragen.

Artikel 9. De vakbondsafvaardiging wordt samengesteld uit een aantal gewone afgevaardigden per ondertekenende partij dat bepaald wordt door de bijzondere collectieve arbeidsovereenkomsten per sector, werkgeversgroep of sectorengroep naargelang het tewerkstellingsvolume in de betrokken sectoren.

Artikel 10. De vakbondsorganisaties delen de verbonden van de sectoren of subsectoren de samenstelling van genoemde vakbondsafvaardiging mee alsook elke verandering die zich in die samenstelling zou voordoen.

Artikel 11. Om de functie van vakbondsafgevaardigde uit te oefenen dient men:

- in een door artikel 1 van deze CAO bedoelde vereniging te werken;
- lid te zijn van een van de ondertekenende vakbondsorganisaties;
- zich niet in zijn opzeggingstermijn te bevinden;
- sedert minstens zes maanden in de sector of de sectorengroep te werken;
- minstens verbonden te zijn met een halftijds arbeidscontract.

Artikel 12. De vakbondsafvaardiging is bevoegd voor:

- de arbeidsbetrekkingen;
- het toezicht op de toepassing van de sociale wetgeving in het algemeen en die welke voortvloeit uit de CAO's, het arbeidsreglement en de individuele arbeidscontracten;
- de beginselen van deze CAO;
- in het algemeen, de informatie en de verdediging van de werknemers.

Artikel 13. Zij komt tussen in de instellingen die behoren tót de sector, de werkgeversgroep of de sectorengroep waaruit zij is voortgekomen. De werkingskosten maken het voorwerp uit van overleg tussen de ondertekenende

présente convention collective de travail sur base d'une démarche auprès du pouvoir subsidiant visant à la prise en charge de ces coûts par celui-ci.

Article 14. Chaque délégué effectif dispose d'un temps pour l'accomplissement de ses missions, en ce compris la formation, en tenant compte au maximum des exigences de fonctionnement des services. Ce temps ne peut excéder annuellement le temps rendu disponible par le subsidiaire compensatoire versé par la Région Wallonne en vertu de l'application de l'article 2.5 de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon.

Article 15. Tout travailleur du secteur visé par la présente CCT peut demander l'assistance de la délégation syndicale. L'employeur concerné reçoit la délégation syndicale dans les 15 jours calendriers maximum de la demande formulée par elle. Ce délai pourrait être réduit si le litige l'impose.

En cas de désaccord entre la direction d'une ASBL et la délégation syndicale sur une matière visée à l'art. 5 de la présente CCT, chacune des deux parties pourra faire appel aux représentants de son organisation pour le résoudre. Si aucune solution n'intervient, chacune des deux parties peut avoir recours à la procédure de conciliation organisée par la Commission paritaire.

Article 16. 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 et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Le délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat pendant toute la durée de celui-ci, ou pour une durée équivalente si le service dans lequel il preste cesse d'adhérer à la convention collective de travail. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement par lettre recommandée le délégué concerné ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature. Cette lettre sort ses effets le troisième jour suivant la date de

partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst op basis van een tussenkomst bij de subsidiërende overheid opdat deze er de kosten te laste zou nemen.

Artikel 14. Elke gewone afgevaardigde beschikt over tijd om zijn taken uit te voeren, met inbegrip van de opleiding, waarbij zo veel mogelijk wordt rekening gehouden met de eisen van de werking van de diensten. Die tijd mag de door de door het Waals Gewest uit hoofde van de toepassing van artikel 2.5 van het Driepartijenraamakkoord 2007-2009 voor de Waalse privé non-profitsector van 28 februari 2007 betaalde compenserende toelage beschikbaar gestelde tijd niet overschrijden.

Artikel 15. Elke werknemer van de door deze CAO bedoelde sector mag bijstand vragen van de vakbondsafvaardiging. De werkgever ontvangt de vakbondsafvaardiging binnen maximum 15 kalenderdagen na het indienen van haar klacht. Die termijn kan ingekort worden indien het geschil dat vereist. Indien de directie van een VZW en de vakbondsafvaardiging niet akkoord raken op een in artikel 5 van deze CAO genoemde gebied kan elk van beide partijen een beroep doen op de vertegenwoordigers van haar organisatie om het geschil op te lossen. Indien geen oplossing kan gevonden worden, kan elk van beide partijen een beroep doen op de door het paritair comité ingerichte verzoeningsprocedure.

Artikel 16. 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. De vakbondsafgevaardigde mag tijdens de hele duur van zijn mandaat niet ontslagen worden om redenen die voortkomen uit de uitoefening ervan, of voor een gelijkwaardige duur indien de dienst waarin zij werken niet meer aangesloten is bij de collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever die een vakbondsafgevaardigde wenst te ontslaan, om welk reden ook, behalve om dringende redenen, deelt dat op voorhand per aangetekende brief mee aan de betrokken afgevaardigde alsook aan de vakbondsorganisatie die hem als

son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier, le cas échéant, son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de 7 jours ici visée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le litige à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission paritaire. 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 est soumis au Tribunal du Travail.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de ces procédures.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, le délégué et son organisation doivent en être informés immédiatement par lettre recommandée.

En cas de non respect par l'employeur de la procédure susvisée concernant le licenciement éventuel d'un délégué syndical, l'asbl sera redevable d'une indemnité d'un an complémentaire à l'indemnité de préavis.

CHAPITRE 4 - Durée de validité de la convention

Article 17. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de trois mois adressé au Président de la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'Aide Sociale et des Soins de Santé.

kandidaat voorgedragen heeft. De brief is uitvoerbaar op de derde dag na de verzendingsdatum.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om eventueel 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 in dit geval op de dag waarop de door de werkgever gezonden brief uitvoerbaar wordt.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van het ontslag te erkennen kan de meest gereede partij het geschil ter beoordeling voorleggen aan het verzoeningsbureau van het paritair comité. Indien het verzoeningsbureau binnen dertig dagen na de aanvraag tót tussenkomst niet tót een eenstemmig besluit is gekomen betreffende de geldigheid van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt het geschil voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank.

Gedurende de hele duur van de procedure mag de ontslagmaatregel niet uitgevoerd worden.

Bij ontslag om dringende redenen van een vakbondsafgevaardigde moeten de afgevaardigde en zijn organisatie daarvan onmiddellijk per aangetekende brief op de hoogte gebracht worden.

Ingeval de werkgever bovengenoemde procedure betreffende het eventueel ontslag van een vakbondsafgevaardigde niet naleeft, zal de VZW een vergoeding van een jaar, bovenop de opzeggingsvergoeding, verschuldigd zijn.

HOOFDSTUK 4 - Geldiaheidsduur van de overeenkomst

Artikel 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden beëindigd mits naleving van een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven meegedeeld aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector.