

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES SECTEURS FRANCOPHONE ET GERMANOPHONE DE L'AIDE SOCIALE
ET DES SOINS DE SANTE - CP 332**

Convention collective de travail du 11 mai 2009 fixant le
Statut de la délégation syndicale

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, des établissements ressortissant à la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Chapitre 2 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentées à la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins 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.

Article 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.

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 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.

Article 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 de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 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 3 - INSTALLATION

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

Article 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 calculée sur les deux trimestres qui précèdent la demande. Cet effectif est calculé suivant les modalités prévues pour le Conseil d'Entreprise et le C.P.P.T. ;

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 représenté par une délégation syndicale. Cette condition peut être vérifiée conformément aux articles 10 et 11.

Article 9.

§1. 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) adressent 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^{er}.

§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.

Article 10.

Dans un délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation, visée au paragraphe 1^{er} 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 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.

Article 11.

§1. 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 ; 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 sont suspendus durant les périodes de fermeture annuelle, prévues conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 11 bis.

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.

Article 11 ter

La procédure, en ce compris la protection ouverte à l'article 9§1, 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 11 bis.



Chapitre 4. COMPOSITION

Article 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.

Article 13.

§1. 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 8b, 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 |

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

- avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ;
- ne pas être en période d'essai ou de préavis ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- 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 ;
- être affilié à l'organisation syndicale qui présente la candidature ;
- travailler au minimum à mi-temps.

Article 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'art. 12.

Chapitre 5. RENOUELEMENT

Article 16

§1. A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales non représentée(s) dans la délégation, l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats et les coordonnées de(s) 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, organisations syndicales concernées 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.

Article 17.

§1. 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 CCT. 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, 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, la protection des délégués ne souffre pas d'interruption.

Article 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 6 COMPÉTENCE ET FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 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 CCT n° 9 du Conseil National du Travail modifiée par la CCT 9 ter du 27 février 2008.

Article 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.

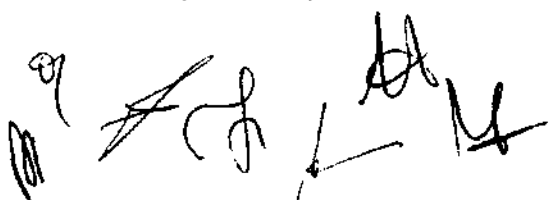
Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail.

Article 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.

Article 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.



Article 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.

Article 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.

Article 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 h 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.

Article 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.

Article 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 7 STATUT DU DELEGUE

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 31. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, au regard de l'article 30 alinéa 1, 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.

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

Article 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 1er, 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 licenciements 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.

Article 34.

§1. 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 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, 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 8 CREDITS D'HEURES

Article 35

§1 - 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.

Article 36

§1 - 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.

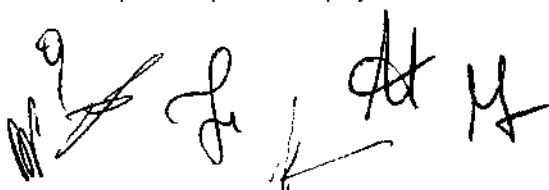
§2 - L'organisation syndicale promotrice d'une activité sectorielle ou intersectorielle adresse, dans la mesure du possible au moins 15 jours à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) y participe(nt).

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de 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 paragraphes 1 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.

Article 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 9 DISPOSITIONS FINALES ET DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CONVENTION

Article 38.

Les éléments de la CCT n° 5 au CNT 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 CCT n°5, concernant la prévention des grèves et lock-out, doivent concorder avec l'AR du 25/05/1951, rendant obligatoire la décision de la Commission Paritaire nationale des Services de Santé, prise en exécution de la loi du 19/08/1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (MB du 10/06/1951).

Article 39

§1. 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 CCT sont considérés comme réceptionnés le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du recommandé.

Article 40.

La présente convention entre en vigueur 3 mois après sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

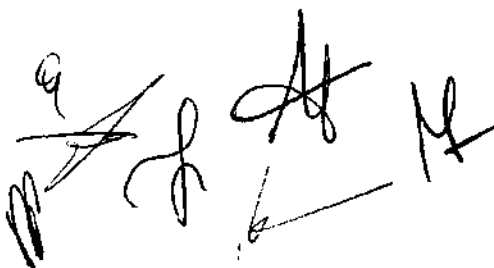
Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois adressé au Président de la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'Aide Sociale et des Soins de Santé.

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

Article 41.

§1 - Les conditions plus favorables déjà existantes dans des institutions restent d'application.

§ 2 - La présente convention collective remplace la CCT du 8 juin 1972 conclue au sein de la CP 305, dans les limites du champ d'application défini à l'article premier ; elle abroge et remplace la CCT signée le 18 juin 1999 entre la FINIS et les organisations syndicales représentatives pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants affiliés.



CP 332.

Annexe à la convention collective de travail du 11 mai 2009 fixant le statut de la délégation syndicale.

Date :
Nom et adresse de l'institution :

En application de la convention précitée, l' (les) organisation(s) syndicale(s) suivante(s) a (ont) demandé l'installation d'une délégation syndicale au sein de l'institution.
Nom de la ou des organisations .:

La délégation syndicale a dans ses compétences :

- 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 ;

L'employeur et les organisations syndicales acceptent dans le cadre des relations et de la concertation sociales de respecter des principes généraux précisés dans la convention collective, basés sur un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

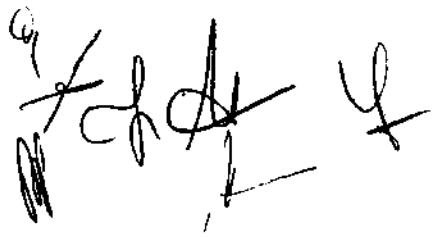
Les personnes qui rempliront le rôle de délégué syndical seront désignées par la ou les organisations syndicales.

L'employeur souhaite s'assurer qu'au moins 50 % du personnel est favorable à l'installation de la délégation syndicale.

Pour ce faire, les travailleurs qui sont favorables à cette demande sont invités par la ou les organisations syndicales à confirmer leur accord au moyen de la liste ci-dessous.

Cette liste complétée ne sera pas communiquée à l'employeur, mais bien au Président de la Commission paritaire à seule fin de vérification.

NOM	SIGNATURE



Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (PC 332)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2009 tót vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel van de instellingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector vallen.

Hoofdstuk 2 - Algemene beginselen

Artikel 2. De in het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector vertegenwoordigde vakbonds- en werkgeversorganisaties verklaren dat de grondbeginselen betreffende de bevoegdheid en de werkwijzen van de vakbondsafvaardiging van het personeel der ondernemingen door deze collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Artikel 3. 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 4. 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 vakbondsorganisaties verbinden zich ertoe, met eerbied voor de vrijheid van vereniging, aan hun leden het nastreven van paritaire relaties in de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te bevelen in de ondernemingen.

Artikel 5. De ondertekende organisaties verbinden zich ertoe:

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

Artikel 6. De vakbondsorganisaties verbinden zich ertoe, eventueel door een beroep te doen op een verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair comité, onderling overeen te komen over de aanduiding van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging en ervoor te zorgen dat de aangeduide afgevaardigden of de bij verkiezingen voorgedragen kandidaten gekozen worden voor het gezag waarover zij bij het uitvoeren van hun opdracht moeten beschikken alsook voor hun bekwaamheid.

Hoofdstuk 3 - Installatie

Artikel 7. Enkel de in artikel 2 bedoelde erkende vakbondsorganisaties hebben het recht kandidaten voor de aanduiding van de vakbondsafvaardiging voor te dragen.

Artikel 8. Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht in elke instelling die een bepaald tewerkstellingsvolume bereikt en waar de werknemers erom verzoeken overeenkomstig de hiernavolgende alinea's.

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 bovendien 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 werden 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.

Artikel 9.

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

Indien zij de bescherming van een of meer personen wensen richten zij eveneens een afschrift van de aanvraag tót 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 gewone 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 veertien kalenderdagen na ontvangst van het afschrift van de oprichtingsaanvraag.

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

Artikel 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.

Artikel 11.

§1. Binnen een tijdspanne van 30 kalenderdagen, te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag tót oprichting van de vakbondsafvaardiging, brengt de werkgever het personeel op de hoogte van de 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 artikels 9 en 10, § 1 bedoelde tijdspannes worden opgeschort gedurende de volgens de wettelijke bepalingen ter zake voorziene jaarlijkse sluitingsperiodes.

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

Artikel 11 ter. De procédure, 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 4. Samenstelling

Artikel 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 procédure (verzoening in paritair comité voor de verdeling van de mandaten onder vakbondsorganisaties) kan de brief naar de voorzitter van het paritair comité gestuurd worden.

Artikel 13.

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

15-29: 2 gewone leden

30-39: 2 gewone, 2 plaatsvervangende

40-49: 3 gewone, 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 van 20 personen, bestaat de vakbondsafvaardiging uit twee gewone 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 van 35 personen, bestaat de vakbondsafvaardiging uit twee gewone 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 van 45 personen, bestaat de vakbondsafvaardiging uit drie gewone 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 gewone, 4 plaatsvervangende leden

100-499: 6 gewone, 6 plaatsvervangende

500 en meer: 8 gewone, 8 plaatsvervangende

Artikel 14. Om als vakbondsafgevaardigde te kunnen benoemd worden moet het personeelslid volgende voorwaarden vervullen:

- a. minstens 6 maanden anciënniteit in de instelling 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.

Artikel 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 5. Vernieuwing

Artikel 16.

§1. Op verzoek van een of meer vakbonden 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; genoemde brief moet de berekening van de personeelssterkte bevatten. De betrokken vakbondsorganisaties beschikken dan over een tijdspanne 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 bij de vakbondsafvaardiging in haar samenstelling voor de schorsing betrokken vakbondsorganisatie(s) 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.

Artikel 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 töt 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 CAO bepaalde vorm en werkwijze, aanduiden. De mandaten nemen een aanvang op de dag volgend op het verstrijken van de vorige.

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

Het ontbreken van de in § 1 genoemde kennisgeving vanwege de werkgever kan de bescherming van de afgevaardigden niet onderbreken.

Artikel 18. In geval van beëindiging van het mandaat van een gewone 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 gewone 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 6 - Bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardiging

Artikel 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 het bedrijf;
- 3° het toezicht op de toepassing van de sociale wetgeving, de collectieve arbeids-overeenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele arbeidscontracten;
- 4° het naleven van de algemene beginselen die in artikels 2 tót 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 bestaan, 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

Artikel 20. De directie en de vakbondsafvaardiging zullen overleg plegen telkens een van de partijen om een onderhoud verzoekt. Die bijeenkomst moet plaatsvinden binnen acht dagen na het verzoek.

De uren die aan deze bijeenkomsten besteed worden, worden beschouwd als arbeidstijd.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 23. De schriftelijke overeenkomsten met betrekking t t 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.

Artikel 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.

Artikel 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 te aanleiding te geven t t overloon of inhaalrust in geval van overschrijding van de normale werkuren, tenzij met een bijzonder akkoord tussen de partijen.

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

Artikel 27. Le mandat 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 vereisten van artikel 14 van deze overeenkomst;
- 5  bij intrekking van het mandaat door de vakbondsorganisatie die de kandidatuur heeft ingediend.

Hoofdstuk 7 - Statuut van de afgevaardigde

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 30. De gewone 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 tijdsperiode 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 tijdsperiode dient beschouwd als aanvaarding van de geldigheid van het ontslag.

Artikel 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 tót tussenkomst niet tót een eenstemmig advies is gekomen betreffende de geldigheid van de door de werkgever ingeroepen redenen, wordt het geschil voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank.

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

Artikel 33. Een forfaitair bedrag is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

- 1° indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de in artikels 30 en 31 hierboven vastgelegde procedure te volgen;
- 2° indien, aan het einde van die procedure, de geldigheid van de redenen voor het ontslag op grond van artikel 30, eerste lid, 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 brutojaarloon, onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen met betrekking tót 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.

Artikel 34.

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

§2. In het raam 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 8 - Kredieturen

Artikel 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 opleiding.

§ 3. In de instellingen met 30 töt 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 gewone 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 benodigde extra tijd in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging vastgesteld worden.

Artikel 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 cursus;
- de agenda en de samenvatting van het programma van de cursus.

§ 2. De vakbondsorganisatie die een sectorale of intersectorale vakbondsactiviteit organiseert richt, zo 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 in het raam van een of meer specifieke taken vormen de toe te wijzen kredieturen het onderwerp van een bijzondere onderhandeling tussen de werkgever en de betrokken vakbondsorganisatie.

Hoofdstuk 9 - 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 t t 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).

Artikel 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.

Artikel 40. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking drie maanden na haar ondertekening. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

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

Artikel 41.

§ 1. In de instellingen bestaande gunstigere omstandigheden blijven van toepassing.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de in PC 305 gesloten CAO van 8 juni 1972 binnen de grenzen van het in artikel 1 bepaald toepassingsgebied; zij heft op en vervangt de op 18 juni 1999 tussen de FIMS en de representatieve vakbondsorganisaties gesloten CAO voor de sector van de aangesloten instellingen voor kinderopvang.



Bijlage bij de coölectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2009 töt vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging

Datum:

Naam en adres van de instelling:

Op grond van bovengenoemde overeenkomst heeft (hebben) volgende vakbondsorganisatie(s) de oprichting van een vakbondsafvaardiging in de instelling gevraagd:

Naam (namen) van de organisatie(s):

De vakbondsafvaardiging heeft als bevoegdheid:

- 1° de arbeidsbetrekkingen;
- 2° de onderhandelingen voor het sluiten van coölectieve overeenkomsten of akkoorden binnen het bedrijf;
- 3° het toezicht op de toepassing van de sociale wetgeving, de coölectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele arbeidscontracten;

Werkgever en vakbondsorganisaties aanvaarden in het kader van de sociale betrekkingen en het sociaal overleg de algemene beginselen die in de coölectieve arbeidsovereenkomst vermeld worden na te leven in een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening.

De personen die de taak van vakbondsafgevaardigden zullen vervullen zullen door de vakbondsorganisaties worden aangeduid.

De werkgever wil er zeker van zijn dat ten minste 50 % van het personeel voor de oprichting van de vakbondsafvaardiging kiest.

Daartoe worden de werknemers die gunstig staan tegenover deze aanvraag door de vakbondsorganisaties verzocht hun toestemming te bevestigen door middel van onderstaande lijst.

De ingevulde lijst zal niet aan de werkgever worden overgemaakt, maar wel aan de voorzitter van het paritair comité met als enige bedoeling de controle ervan.

NAAM	HANDTEKENING