

*

COMMISSION PARITAIRE DES MAISONS D'EDUCATION ET D'HEBERGEMENT (319)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 MARS 2000 RELATIVE AU
STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

CHAPITRE 1er. CHAMP D'APPLICATION

Chapitre 1er - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui **ressortissent** à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés **et/ou** subventionnés par la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par travailleurs on entend les employés et employées et les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE 2. PRINCIPES GENERAUX

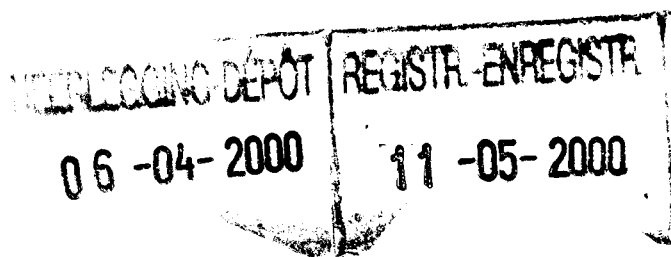
Article 2 - Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, complétée par la convention collective de travail du 30 juin 1971, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel sont définis 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 les établissements.

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 de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer, au sein des établissements, 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'établissement;
- 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 la désignation ou **l'élection** dans les établissements, d'une délégation syndicale commune compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de **l'effectif** de ses affiliés, 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.

CHAPITRE 3. INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 7 - Seules les organisations de travailleurs 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 doit être installée dans chaque siège:

- a) qui pendant les six mois précédant la date de la demande d'installation d'une délégation syndicale, occupe au moins un effectif moyen de cinq personnes (on entend par effectif occupé tous les membres du personnel soumis aux lois sur la sécurité sociale);
- b) lorsque la moitié ou plus de l'effectif occupé dans ce siège en fait la demande (le personnel de direction, entendu dans le sens des dispositions légales sur les élections sociales pour la composition des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail n'entre pas en ligne de compte pour définir cette majorité).

Article 9 - Il y a également lieu de créer une délégation syndicale lorsqu'une entité juridique ayant plusieurs sièges, occupe au moins, dans l'ensemble de ceux-ci, cinq personnes et lorsque la moitié ou plus de **l'effectif** - abstraction faite du personnel de direction - en fait la demande.

Une délégation syndicale peut également être créée lorsque plusieurs entités juridiques <5 travailleurs concluent à cette fin un accord de coopération comme "groupement d'entreprises" et occupent ainsi au moins 5 personnes qui sont soumises aux lois sur la sécurité sociale.

Article 10 -

§ 1 - Lorsque une ou plusieurs organisations de travailleurs estiment que les conditions prévues aux articles 8 et 9 sont remplies, elles peuvent adresser à l'employeur une demande d'installation d'une délégation syndicale par lettre recommandée à la poste. Lorsque cette demande n'est faite que par une organisation de travailleurs, elle en informe simultanément les autres. Dans cette lettre les organisations de travailleurs doivent se référer aux dispositions de la présente convention collective de travail.

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

§ 3 - Néanmoins, l'**employeur** peut décider dans le même délai de faire appel à un référendum secret, qu'il doit organiser en collaboration avec l'organisation (les organisations) de travailleurs, afin de vérifier si la condition prévue à l'article 8, b) est remplie. **Il** en informe l'organisation (les organisations) de travailleurs **concernée(s)** au moyen d'une lettre recommandée à la poste. Un tel référendum ne peut être organisé qu'une fois par **an**, sauf si les parties en décident autrement.

§ 4 - Les modalités de l'**organisation** d'un référendum secret, ainsi que le dépouillement du scrutin seront réglés d'un commun accord entre l'employeur et l'organisation (les organisations) de travailleurs **concernée(s)**. Pour ce faire les parties peuvent s'inspirer des modèles qui seront établis par la Commission paritaire. A défaut d'un accord sur ces modalités il sera fait appel au bureau de conciliation pour chercher une solution.

§ 5 - Si le résultat du référendum ne démontre pas que la moitié ou plus du personnel (à l'exception du personnel de direction) demande l'installation d'un délégation syndicale, celle-ci devra quand même être acceptée lorsque 80 % au moins de l'effectif a participé au référendum et lorsque la moitié ou plus des participants se prononce en faveur d'une installation.

Article 11 - La délégation syndicale est composée de délégués **effectif** et de délégués suppléants selon la répartition suivante:

	Effectifs	Suppléants
a) 5 à 19 travailleurs	2	
b) 20 à 30 travailleurs	2	2
c) 31 à 50 travailleurs	2	2
d) 51 à 100 travailleurs	3	3
e) 101 à 200 travailleurs	4	4
f) 201 travailleurs et plus	5	5

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

Article 12 - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué, les membres du personnel doivent remplir les conditions suivantes, à la date de la demande **d'installation** de la délégation syndicale:

1. avoir au moins six mois d'ancienneté à mi-temps dans l'établissement;
2. ne pas être en période de préavis;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
4. être occupé au moins **19 heures/semaine** dans l'établissement;
5. ne pas être investi dans l'établissement d'une fonction incompatible avec celle de délégué syndical.

Article 13 - Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif:

- a) lorsque **le** membre **effectif** est empêché de participer à la réunion;
- b) lorsque le mandat du membre effectif prend fin en application de l'article **14** de la présente convention collective de travail.

Article 14 - Le mandat du délégué prend fin:

1. à son expiration;
 2. par démission signifiée par écrit à l'employeur;
 3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
 4. lorsqu'il est investi d'une fonction incompatible avec celle de délégué syndical;
 5. lorsqu'il cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs dont il est délégué ou élu.
- L'organisation** de travailleurs qui a présenté le délégué peut demander le maintien du mandat par lettre recommandée adressée à l'employeur;
6. en cas de décès;
 7. en cas de révocation du mandat par l'organisation de travailleurs dont le délégué fait partie.

Article 15 - Le mandat de délégué dure quatre ans et est reconductible par lettre recommandée envoyée par les organisations visées à l'article 7. Le nombre de délégués défini à l'article **11**, ne peut pas être modifié durant la durée du mandat.

Article 16 -

§ 1 - Les organisations de travailleurs concernées se mettent **d'accord** entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour désigner les délégués effectifs et suppléants de la délégation syndicale.

Les délégués syndicaux sont désignés en fonction de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leur mission et en fonction de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'établissement et de la branche d'activité.

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

§ 2 - Au cas où aucun accord n'intervient entre les organisations de travailleurs, il sera procédé, dans les deux mois qui suivent le procès-verbal de carence du président de la commission paritaire, à l'élection des délégués effectifs et suppléants, selon la procédure prévue pour les comités pour la prévention et la protection au travail.

§ 3 - La délégation syndicale entre en fonction le premier jour du mois suivant soit la communication de la liste des délégués prévue au § 1, soit de la proclamation du résultat des élections prévues au § 2 du présent article.

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

Article 18 -

Pour assurer l'information de la délégation syndicale sur la situation financière de l'établissement, l'employeur s'engage à communiquer les budgets et comptes annuels établis sur base du plan comptable imposé par les autorités subventionnantes.

En cas de difficultés pour l'application de cette disposition les parties s'engagent à faire appel au bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE 5. FONCTIONNEMENT

Article 19 - 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 20 - L'information et la consultation des membres du personnel par la délégation syndicale peut s'effectuer pendant les heures de travail au cours d'assemblées générales du personnel, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord. Le lieu et le temps de telles réunions sont convenus au moins vingt-quatre heures à l'avance entre la direction et la délégation syndicale. Pendant ces réunions la continuation du service minimum doit être assurée dans toutes les divisions et toutes les unités de vie de l'établissement.

Article 21 - En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service, selon les modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

Article 22 - La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 23 - La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Article 24 - Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations de travailleurs.

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 en conciliation.

Article 25 - Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de rétablissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Article 26 - La possibilité d'une coordination entre les délégations syndicales de différents sièges dépendant d'un même pouvoir organisateur est assurée pour l'examen des questions spécifiques d'intérêt commun.

CHAPITRE 6. STATUT ET ROLE DU DELEGUE

Article 27 - Le mandat de délégué syndical ne peut **entraîner** ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Ceci signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 28 - Conscient de sa part de responsabilités dans les problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 29 - Un délégué peut, en toutes circonstances, s'entretenir avec la direction.

Article 30 - Le délégué ne peut 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 de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs 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 de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 31 - Si l'organisation de travailleurs 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; 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 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 de la présente convention collective de travail;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 30, alinéa 1er précité, 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 louage 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 sur les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de prévention et de protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

CHAPITRE 7. MODE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS SOCIAUX/OBLIGATIONS DES PARTIES EN CAS DE DIFFEREND

Article 34 - Les parties reconnaissent que les différends sociaux sont susceptibles d'avoir des répercussions immédiates sur les mineurs ou handicapés hébergés par les institutions ou services.

En conséquence, les parties reconnaissent qu'elles doivent tout mettre en oeuvre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de **lock-out**.

Article 35 - Dans l'hypothèse où un problème vient à se poser dans les relations entre employeurs et travailleurs, une solution doit tout d'abord être recherchée dans l'institution entre la direction et la délégation syndicale.

Article 36 - En cas d'échec des négociations dans l'institution, visées à l'article 35, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire.

Article 37 - A l'épuisement de ces différentes tentatives de négociation, et si les organisations de travailleurs envisagent de recourir à la grève, ces dernières doivent déposer un préavis de quatorze jours (calendrier) au président de la commission paritaire et à l'employeur.

CHAPITRE 8. DISPOSITIONS FINALES

Article 39 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2000 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement.

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

4

PARITAIR COMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN (319)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 MAART 2000 BETREFFENDE
HET STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die **ressorteren** onder het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en be-
diendepersoneel.

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 werknemersorganisaties welke zijn **vertegenwoordigd** in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel 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 **omhen 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 instellingen de praktijken van paritaire verhoudingen welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te **leven**.

NEERLEGGING-DEPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

06 -04-2000

11 -05-2000

N°

54.872 / 60/319

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 **blijk** te geven van zin voor **rechtvaardigheid**, billijkheid en **verzoe-**
ning welke bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de instelling;
- 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 voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale **afvaardiging** in de instellingen - 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.

HOOFDSTUK 3. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AF- VAARDIGING

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 moet in **elke zetel** worden opgericht:

a) welke gedurende de zes maanden voor de aanvraag **tot** oprichting van een syndicale afvaardiging, tenminste over een gemiddelde **bezetting** van vijf tewerkgestelde personen **beschikt** (onder tewerkgesteld personeel wordt verstaan, al de personeelsleden **onderworpen** aan de **wetten** op de sociale **zekerheid** van de werknemers);

b) wanneer de **helft** of meer van het in deze zetel 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 van de werkplaatsen **komen** niet in aanmerking **om** deze meerderheid te bepalen).

Artikel 9 -

Een syndicale afvaardiging moet eveneens worden opgericht wanneer een **juridische "entiteit"** met meerdere zetels in al deze zetels samen minstens vijf personen

tewerkstelt, en dat de **helft** of meer -directiepersoneel niet meegerekend - hierom verzoekt.

Een syndicale **afvaardiging** kan eveneens worden opgericht wanneer meerdere juridische entiteiten < 5 werknemers, **hertoe** een samenwerkingsakkoord sluiten **als "groepering van ondernemingen"** en **aldus** minstens 5 personen tewerkstellen die aan de **wetten** op de sociale zekerheid van de werknemers zijn **onderworpen**.

Artikel 10 -

§1 - Wanneer één of meerdere werknemersorganisaties **menen** dat de **voorwaarden** voorzien bij de **artikelen 8 en 9** **vervuld** zijn, kunnen zij een aanvraag **tot** oprichting van een syndicale afvaardiging per aangetekend schrijven aan de werkgever **richten**. In **geval** slechts één werknemersorganisatie deze aanvraag **indient, verwittigt** zij **gelijktijdig** de andere **ervan**. In deze brief moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst **verwijzen**.

§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 % 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 11 - De syndicale afvaardiging wordt samengesteld uit **effectieve** en plaatsvervangende afgevaardigden, **waarvan** het aantal **als volgt** wordt bepaald:

	<u>Effectieven</u>	<u>Plaatsvervangenden</u>
a) 5 tot en met 19 werknemers.....	2	-
b) 20 tot en met 30 werknemers	2	2
c) 31 tot en met 50 werknemers	2	2
d) 51 tot en met 100 werknemers	3	3
e) 101 tot en met 200 werknemers	4	4

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

1. ten **minste** zes maanden "**half-time**" anciënniteit **bezitten** in de inrichting;
2. niet zijn opgezegd;
3. de **pensioenleeftijd** niet hebben bereikt;
4. minstens 19 uur/week in de inrichting zijn tewerkgesteld;
5. in de inrichting niet met een functie zijn belast welke met deze van syndicale afgevaardigde onverenigbaar is.

Artikel 13 - 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 14** van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14 - 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 **tot** het personeel te behoren;
4. ingeval hij in de inrichting met een functie wordt belast welke onverenigbaar is met deze van syndicale afgevaardigde;
5. van zodra hij ophoudt te behoren **tot** de catégorie van werknemers **waarvoor** hij werd afgevaardigd of gekozen. De werknemersorganisatie welke de afgevaardigde heeft voorgesteld, **mag** het **voortlopen** van het mandaat aanvragen bij aangetekende brief gericht **tot** de werkgever.
6. in geval van overlijden;
7. in geval van terugtrekking van mandaat door de werknemersorganisatie **waarvan** de afgevaardigde lid is.

Artikel 15 - Het mandaat van afgevaardigde **duurt** vier jaar en is hernieuwbaar per aangetekend schrijven door de organisaties bepaald in artikel 7. Het aantal afgevaardigden **zoals** bepaald in artikel 11, mag gedurende de normale **mandattermijn** **niet worden** gewijzigd.

Artikel 16 -

§1 - De betrokken werknemersorganisaties komen onderling overeen, **gebeurlijk** door zich te beroepen op de bemiddelende tussenkomst van de **Voorzitter** van het Paritair Comité, 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 **tot** stand **komt** tussen de werknemersorganisaties, **zal** binnen de **twee** maand welke volgen op de notulen van niet-verzoening opgemaakt door de **Voorzitter** van het Paritair Comité, worden overgegaan **tot** de verkiezing van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, volgens de procédure voorzien voor de Comités voor Preventie en Bescherming.

§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 17 - Deze **heeft** betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de inrichting;
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 tot 6** van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 18 -

Om de informatie van de syndicale afvaardiging over de **financiële** situatie van de inrichting te **verzekeren**, verbindt de werkgever er zich toe de begroting en de jaarrekening mede te delen, opgesteld op basis van het door de subsidiërende overheid opgelegd boekhoudkundig plan.

In **geval** van moeilijkheden voor de toepassing van dit artikel, engageren **partijen** zich **ertoe om** beroep te doen op het **verzoeningsbureau** van het Paritair Comité.

HOOFDSTUK 5. WERKING

Artikel 19 - De syndicale afvaardiging **mag** na raadpleging van de directie mondeling of **schriftelijk** overgaan **tot alle** mededelingen welke **nuttig** zijn voor het **personeel** zonder dat **zulks** de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 20 - 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 en leefgroepen van de inrichting voldoende worden **verzekerd**.

Artikel 21 - 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 22 - De directie van een instelling raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer **belangrijke** wijzigingen worden **overwogen** welke rechtstreeks de personeelsproblematiek **beïnvloeden**.

Artikel 23 - De directie en de syndicale **afvaardigingen** 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 24 - 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 25 - De tussen de syndicale afvaardiging en de directie gesloten **schriftelijke** akkoorden worden door de directie van de inrichting ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de inrichting, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

Artikel 26 - De mogelijkheid voor de coördinatie tussen de syndicale afvaardigingen van verschillende zetels **afhangende** van eenzelfde inrichtend bestuur wordt verzekerd voor het **onderzoek** van **specifieke kwesties** van gemeenschappelijk belang.

HOOFDSTUK 6. STATUUT EN ROL VAN DE AFGEVAARDIGDE

Artikel 27 - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven **tot** 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 28 - Bewust van de **medeverantwoordelijkheid** inzake personeelsproblematiek bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Artikel 29 - Een afgevaardigde kan in **alle** omstandigheden met de directie spreken.

Artikel 30 - De afgevaardigde mag niet worden afgedankt **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 **redenen**, 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 de voorgenomen afdanking **weigert** te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van **zeven** dagen **neemt** een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

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

Artikel 31 - Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de **meest** gerede **partij** de **mogelijkheid** het **geval** aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel **tot** afdanking mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procédure.

Indien het verzoeningsbureau **tot** geen eenparige beslissing is kunnen **komen** binnen de **dertig** dagen van de aanvraag **tot** 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 32 - In geval van ontslag van een afgevaardigde wegens dringende redenen, moet de syndicale afvaardiging **daarvan** onmiddellijk op de hoogte worden **gebracht**.

Artikel 33 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in **navolgende** gevallen:

1. indien **hij** een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in de **artikelen**30 en 31 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** 30, eerste **lid**, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen 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 **tot 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 ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden, in de comités voor preventie en bescherming alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

HOOFDSTUK 7. PROCEDURE VOOR HET REGELEN VAN DE SOCIALE GESCHILLEN / VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN IN GEVAL VAN GESCHIL

Artikel 34 - De **partijen** erkennen dat de sociale **conflicten** een onmiddellijke **terugslag** kunnen hebben op de minderjarigen of de gehandicapte personen die door de inrichtingen of diensten worden opgevangen.

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

Artikel 35 - In de veronderstelling dat er een probleem oprijst in de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, **moet** in eerste instantie in de voorziening tussen de directie en de syndicale **afvaardiging** naar een oplossing worden gezocht.

Artikel 36 - In **geval** de onderhandelingen bedoeld in **artikel 35** in de voorziening mislukken, **heeft** de meest gerede **partij** de **mogelijkheid** de **kwestie** aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen.

Artikel 37 - Wanneer al deze verschillende pogingen **tot** onderhandelingen zijn uitgeput en wanneer de werknemersorganisaties **overwegen** hun toevlucht **tot** staking te **nemen**, moeten deze laatsten de stakingsaanzegging van **veertien** (kalender) dagen indienen bij de **Voorzitter** van het Paritair Comité en bij de werkgever.

HOOFDSTUK 8: SLOTBEPALINGEN

Artikel 39 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1/1/2000 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 de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.

De organisatie **welke daartoe** het initiatief **neemt**, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te **maken** en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waaromtrent de **ondertekende organisaties** de verbintenis aangaan deze binnen de **maand** na **ontvangst** in het Paritair Comité te bespreken.