

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP  
VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02).**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 JUNI 2019 BETREFFENDE HET  
STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

**HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE PRINCIPES**

**Artikel 2**

De werkgevers kennen aan de werknemers die lid zijn van een vakbond die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekent, het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging, waarvan het statuut bepaald wordt door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 3**

De werkgevers verbinden er zich toe de syndicale afvaardiging van de werknemers te ontvangen en geen enkele druk uit te oefenen op het personeel, ten einde het te beletten zich aan te sluiten bij een vakbond, evenals aan de niet gesyndiceerde werknemers andere of voordeliger voordelen te verlenen dan aan de gesyndiceerde werknemers.

**Artikel 4**

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe hun aangeslotenen aan te bevelen:

- a. blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, gelijkheid en verzoening;
- b. persoonlijk en door hun collega's iedere tekortkoming inzake de naleving van de sociale wetgeving, het arbeidsreglement en de collectieve arbeidsovereenkomsten te vermijden;
- c. hun inspanningen te bundelen met het oog op het scheppen van goede sociale verhoudingen in de onderneming.

**Artikel 5**

De ondertekenende vakbonden verbinden er zich toe, door eerbiediging van de vrijheid van vereniging, er over te waken dat hun leden uit hun syndicale propaganda de methodes zouden weren die in strijd zijn met de geest van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten gesloten op 24 mei 1971 en 30 juni 1971 in de Nationale Arbeidsraad en van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK 3 - INSTELLING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

### **Artikel 6**

Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in de ondernemingen die 10 en meer werknemers tellen.

### **Artikel 7**

De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging wordt schriftelijk ingediend bij het ondernemingshoofd.

### **Artikel 8**

De syndicale afvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden.

### **Artikel 9**

Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden is vastgesteld als volgt, naar rato van het totaal aantal werknemers in de onderneming :

van 10 tot 20 werknemers: 2 effectieve en geen plaatsvervangende afgevaardigden;  
 van 21 tot 50 werknemers: 2 effectieve en 2 plaatsvervangende afgevaardigden;  
 van 51 tot 200 werknemers : 3 effectieve en 3 plaatsvervangende afgevaardigden;  
 van 201 tot 1000 werknemers : 4 effectieve en 4 plaatsvervangende afgevaardigden;  
 vanaf 1001 werknemers : minstens 5 effectieve en 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

De ondernemingsovereenkomsten die een groter aantal afgevaardigden voorzien blijven behouden.

De ondertekenende werknemersorganisaties zullen de leden van de syndicale afvaardiging bij prioriteit en indien mogelijk aanduiden onder de werknemers bedoeld door de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

### **Artikel 10**

Ten einde vast te stellen welke het effectief is van de werknemers van de onderneming, wordt er rekening gehouden met het gemiddeld aantal werknemers die tewerkgesteld waren gedurende de vier burgerlijke trimesters voorafgaand aan deze waarin de aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging werd ingediend, met uitzondering van de helpers in opleiding (cursisten stagiairs). In geval van betwisting omtrent het aantal tewerkgestelde werknemers wordt beroep gedaan op de tussenkomst van de voorzitter van het Paritair Subcomité.

### **Artikel 11**

Om de functie van effectief afgevaardigde of plaatsvervanger te vervullen moeten de werknemers voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. van Belgische nationaliteit zijn of een onderdaan van de EU of houder van een arbeidsvergunning A;
- b. de leeftijd van ten volle 18 jaar bereikt hebben;
- c. als werknemer gewerkt hebben sedert:

- minstens drie jaar in de EU en
  - minstens twaalf opeenvolgende maanden aanwezig zijn in de onderneming.
- d. niet in vooropzeg zijn op het ogenblik van de voordracht;
- e. aangesloten zijn bij één van de vakbonden die deze collectieve overeenkomst ondertekend hebben.
- f. de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt hebben.

## **Artikel 12**

De syndicale afgevaardigden worden door de vakbonden aangeduid, rekening houdend met het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun delicate functies en met hun bevoegdheid die een goede kennis van de dienst en van de sector omvat.

## **Artikel 13**

De ondertekenende vakbonden verbinden er zich toe zich onderling akkoord te stellen, eventueel door beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de aanwijzing in de onderneming van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal afgevaardigden dat zij moet omvatten en van het aan iedere vertegenwoordigde vakbond toekomend aantal in verhouding tot zijn aantal aangesloten leden.

De ondertekenende vakbonden maken aan het ondernemingshoofd een lijst over van de voorgestelde effectieve afgevaardigden en van de plaatsvervangers, dit ten laatste binnen de 30 dagen die volgen op de aanvraag voorzien bij artikel 7.

## **Artikel 14**

De plaatsvervangende leden worden opgeroepen om te zetelen in vervanging van een overleden, een ontslagnemend afgevaardigde of een afgevaardigde die de voorwaarden vastgesteld bij artikel 11 niet meer vervult of waarvan het mandaat beëindigd is krachtens de bepalingen voorzien bij artikel 24.

Zij kunnen eveneens zetelen in vervanging van een effectief lid met instemming van deze laatste.

## **Artikel 15**

Het ondernemingshoofd heeft het recht zich te verzetten, uit hoofde van ernstige redenen, tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde. In het eerste geval zal hij aan de vakbonden de redenen laten kennen van zijn verzet en dit binnen de 14 dagen die volgen op de mededeling van de lijst voorzien bij alinea 2 van artikel 13. In geval tussen de partijen geen akkoord bereikt is, wordt de zaak aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voorgelegd, dat ter zake beslist na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

## **Artikel 16**

Iedere vakbond voorziet tijdig in de vervanging van de afgevaardigden die hun functies stopzetten en dit volgens de modaliteiten voorzien bij de artikelen 12 en 15 van dit statuut.

## HOOFDSTUK 4 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

### Artikel 17

De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer, samen met deze van de gewestelijke vakbondssecretarissen, betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden afgesloten op andere vlakken;
3. de toepassing in de dienst van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele contracten van dienstverhuring;
4. het eerbiedigen van de algemene principes vastgelegd in de artikelen 2 en 5 van de CAO van 24 mei 1971 aangevuld door deze van 30 juni 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

### Artikel 18

De syndicale afvaardiging is niet bevoegd kwesties te behandelen die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire organen die op het vlak van de onderneming opgericht zijn of worden, krachtens een wettelijke of reglementaire beschikking en inzonderheid de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Voorname afvaardiging mag evenwel waken over de oprichting en werking van deze organen en over de toepassing van de beslissingen die deze zouden genomen hebben voor de werknemers.

Bij ontstentenis echter van een ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk wordt aan de syndicale afvaardiging de bevoegdheid van deze organen toegekend en dit onder dezelfde wettelijke voorwaarden.

### Artikel 19

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen naar aanleiding van iedere geschil of betwisting van collectieve aard dat in de onderneming voorkomt.

Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

### Artikel 20

Iedere individuele klacht wordt door de betrokken werknemer, op zijn aanvraag bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard en die niet langs deze weg konden opgelost worden.

### Artikel 21

Ten einde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikel 19 en 20 hierboven te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd ingelicht worden over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid ingelicht worden over de wijzigingen die voortspruiten uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard, die in de

individuele contracten voorkomen en in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op het bedrag van de bezoldiging en de regels van de beroepenclassificatie.

## **Artikel 22**

De werkgever, of zijn vertegenwoordiger, ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste binnen de 8 dagen die volgen op het schriftelijk indienen van de aanvraag.

## **HOOFDSTUK 5 - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

### **Artikel 23**

Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt twee jaar, het is stilzwijgend hernieuwbaar, voor zover de voorwaarden voorzien in artikel 11 en in hoofdstuk 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst nog steeds vervuld zijn.

### **Artikel 24**

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde neemt een einde:

- a. bij het verstrijken van de normale termijn;
- b. bij schriftelijk betekend ontslag van de afgevaardigde;
- c. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d. door overplaatsing van de ene dienst naar een andere, binnen het kader van eenzelfde organisatie;
- e. wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de vakbond waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
- f. wanneer het mandaat hem door zijn vakbond wordt ontnomen.

In het geval bedoeld onder d) hierboven, geniet de betrokkene nochtans, vanaf de datum van zijn overplaatsing, van de beschermingsperiode voorzien bij de artikelen 26 en 28 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In de gevallen bedoeld onder e) en f) hierboven, verwittigt de betrokken vakbond het diensthoofd per aangetekend schrijven en stelt indien nodig de plaatsvervanger voor met inachtneming van de procedure voorzien bij de artikelen 12 tot 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 25**

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot speciale voordelen voor degene die het uitoefent.

Dit betekent dat de syndicale afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers tot dewelke zij behoren.

### **Artikel 26**

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet afgedankt worden om redenen die verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en die overeenstemmen met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde af te danken, om welke redenen dan ook, dringende redenen uitgezonderd, moet hiervan de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk in kennis stellen evenals de vakbond die de kandidatuur van de afgevaardigde ingediend heeft. Deze kennisgeving wordt betekend bij aangetekend schrijven dat van kracht wordt de derde dag na afgifte ter post.

De betrokken vakbond beschikt over een termijn van zeven dagen om zijn gemotiveerde weigering, voor het erkennen van de geldigheid van het voorgenomen ontslag, te betekenen. Deze betekening gebeurt per aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt aanvang de dag dat het schrijven toegezonden door de werkgever van kracht wordt.

Het uitblijven van reactie vanwege de vakbond, wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbond weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het de meest gereede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité. De uitvoering van de afdankingsmaatregel mag tijdens de duurtijd van de procedure niet getroffen worden.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een éénparige beslissing komt binnen de dertig dagen na het verzoek tot tussenkomst, kan het geschil inzake de geldigheid van de redenen, door de werkgever ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd worden.

### **Artikel 27**

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zwaarwichtige reden wordt de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

### **Artikel 28**

De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 26 hierboven;
2. indien, bij het einde van deze procedure, de geldigheid van de ontslagredenen, tegenover de beschikkingen van het artikel 26, eerste alinea hierboven, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien hij de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van ernstige redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;
4. indien het arbeidscontract een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke verbreking van het contract.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het normaal loon van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde een vergoeding geniet voorzien bij de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

## **HOOFDSTUK 6 - UITOEFENINGSVOORWAARDEN VAN HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN**

### **Artikel 29**

De syndicale afgevaardigde wordt, naargelang de noodzaak ontvangen door het diensthoofd of door zijn vertegenwoordiger.

### **Artikel 30**

De syndicale afvaardiging, voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren.

### **Artikel 31**

De tijd die de syndicale afvaardiging besteedt aan de vergaderingen met de werkgever wordt als arbeidsprestatie aanzien en vergoed tegen het normale loon.

### **Artikel 32**

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en mogelijkheden, te bepalen in gemeenschappelijk overleg met de werkgever en bezoldigd als werktijd, om collectief of individueel de syndicale opdrachten of activiteiten in de onderneming uit te oefenen, voorzien door dit statuut.

In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de syndicale afvaardiging de werkgever voorafgaandelijk en waken er over, in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de onderneming niet in het gedrang brengt.

De werkgever stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, hetzij permanent hetzij tijdelijk, teneinde haar in staat te stellen haar taak behoorlijk te vervullen.

### **Artikel 33**

De syndicale afvaardiging mag zonder dat hierdoor de werkorganisatie gestoord wordt mondeling of schriftelijk, alle nuttige mededelingen aan de werknemers doen. Deze mededelingen moeten van syndicale aard zijn, verband houden met de dienst en worden, indien zij schriftelijk gebeuren, voorafgaandelijk in kennis gebracht van de werkgever.

Mits gemotiveerde aanvraag, 48 uur op voorhand in te dienen door de syndicale afvaardiging, en met het akkoord van de werkgever, kunnen voorlichtingsvergaderingen voor de werknemers ingericht worden door de syndicale afvaardiging op de plaats van het werk en gedurende de werkuren.

Deze voorlichtingsvergaderingen moeten over welbepaalde onderwerpen handelen en zich beperken tot het betrokken personeel.

De werkgever mag zijn akkoord hierover niet naar willekeur weigeren; hij is er in het bijzonder aan gehouden dit te verlenen bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het geheel van de werknemers van de onderneming aanbelangen.

## **HOOFDSTUK 7 - TUSSENKOMST VAN DE VRIJGESTELDEN VAN DE WERKNEMERS EN WERKGEVERSORGANISATIES**

### **Artikel 34**

Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan ten einde het geschil door onderhandeling te regelen.

### **Artikel 35**

Wanneer door tussenkomst van de syndicale afvaardiging geen vergelijk kan bekomen worden met de werkgever voor het regelen van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelden van hun vakbonden ten einde deze zaak verder te onderzoeken.

In dit geval mag de werkgever zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van zijn beroepsvereniging.

### **Artikel 36**

Nadat alle onderhandelingsmiddelen uitgeput zijn, mogen de partijen het geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité.

**Artikel 37**

Ieder beroep op het verzoeningsbureau moet gebeuren door bemiddeling van een lid van bovengenoemd Paritair Subcomité.

**Artikel 38**

Een stakingsaanzeg mag slechts door een vakbond gebeuren, en schriftelijk en nadat het verzoeningsbureau zich uitgesproken heeft.

**Artikel 39**

De stakingsaanzeg bedraagt minstens twee weken wanneer het de sector betreft en een week wanneer het een specifieke dienst betreft. Hij vangt aan de maandag volgende op de week waarin hij is gegeven.

**HOOFDSTUK 8 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING****Artikel 40**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking vanaf 1 juli 2019. Zij *wijzigd* vanaf deze datum de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 1977 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen (KB 11 april 1978, BS 13 juli 1978), *nr. 4809/Ko/518*.

**Artikel 41**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de partijen. De vooropzeg bedraagt zes maanden.

De vooropzeg moet per aangetekend schrijven aan alle ondertekenende partijen betekend worden, evenals aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

**Artikel 42**

De organisatie die het initiatief neemt om deze collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen verbindt er zich toe de redenen hiervoor aan te geven en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden er zich toe deze voorstellen te bespreken binnen de termijn van één maand na ontvangst hiervan.



## **SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 318.02)**

### **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JUIN 2019 RELATIVE AU STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES**

#### **CHAPITRE 1<sup>ER</sup> - CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les services d'aide aux familles (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande.

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

#### **CHAPITRE 2 – PRINCIPES GÉNÉRAUX**

##### **Article 2**

Les employeurs reconnaissent aux travailleurs affiliés à une des organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale, dont le statut est fixé par la présente convention collective de travail.

##### **Article 3**

Les employeurs s'engagent à recevoir la délégation syndicale des travailleurs, à n'exercer aucune pression pour empêcher leur personnel de s'affilier à une organisation syndicale et à ne pas accorder des avantages plus favorables ou des avantages supplémentaires aux travailleurs non syndiqués qu'aux travailleurs syndiqués.

##### **Article 4**

Les parties signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- a. de témoigner d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b. de prévenir, personnellement et par leurs collègues, tout manquement en matière de respect de la législation sociale, du règlement de travail et des conventions collectives de travail;
- c. de conjuguer leurs efforts en vue de la création de bonnes relations sociales au sein de l'entreprise.

##### **Article 5**

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à veiller, par respect de la liberté d'association, à ce que leurs membres s'abstiennent dans leur propagande syndicale de méthodes contraires à l'esprit des conventions collectives de travail conclues les 24 mai 1971 et 30 juin 1971 au sein du Conseil national du Travail et de la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE 3 - INSTALLATION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

### Article 6

Une délégation syndicale peut être installée dans les entreprises qui comptent 10 travailleurs et plus.

### Article 7

La demande d'installation d'une délégation syndicale est introduite par écrit auprès du chef d'entreprise.

### Article 8

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants.

### Article 9

Le nombre de délégués effectifs et suppléants est défini comme suit, au prorata du nombre total de travailleurs dans l'entreprise:

- de 10 à 20 travailleurs: 2 délégués effectifs et aucun suppléant;
- de 21 à 50 travailleurs: 2 délégués effectifs et 2 suppléants;
- de 51 à 200 travailleurs: 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants;
- de 201 à 1000 travailleurs: 4 délégués effectifs et 4 suppléants;
- à partir de 1001 travailleurs: au moins 5 délégués effectifs et 5 suppléants.

Les conventions d'entreprise prévoyant un plus grand nombre de délégués sont maintenues.

Les organisations syndicales signataires désigneront en priorité les membres de la délégation syndicale si possible parmi les travailleurs visés 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 sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

### Article 10

En vue d'établir quel est l'effectif des travailleurs de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est introduite la demande d'installer une délégation syndicale, à l'exception des auxiliaires en formation (apprenants stagiaires). En cas de contestation au sujet du nombre de travailleurs occupés, il peut être fait appel à l'intervention du Président de la sous-commission paritaire.

### Article 11

Pour pouvoir remplir la fonction de délégué effectif ou suppléant, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes:

- a. être de nationalité belge ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou être titulaire d'un permis de travail A;
- b. être âgé de 18 ans accomplis;
- c. avoir travaillé comme salarié depuis:
  - au moins trois ans dans l'UE et
  - compter au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise.
- d. ne pas être en période de préavis au moment de la présentation;

- e. être affilié à l'une des organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail;
- f. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

#### **Article 12**

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs, compte tenu de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance du service et du secteur.

#### **Article 13**

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du Président de la sous-commission paritaire, pour la désignation dans l'entreprise d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de délégués qu'elle doit comporter et du nombre qui revient à chaque organisation de travailleurs représentée proportionnellement au nombre d'affiliés.

Les syndicats signataires communiquent au chef d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants proposés, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la demande prévue à l'article 7.

#### **Article 14**

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un délégué décédé, démissionnaire ou ne remplissant plus les conditions fixées à l'article 11 ou dont le mandat est venu à expiration suivant les dispositions prévues par l'article 24.

Ils peuvent également siéger en remplacement d'un délégué effectif avec l'accord de celui-ci.

#### **Article 15**

Le chef d'entreprise peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, il communiquera aux syndicats les motifs de son opposition et ce, dans les 14 jours qui suivent la communication de la liste prévue au deuxième alinéa de l'article 13. En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire, qui avisera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées de leur conseil.

#### **Article 16**

Chaque organisation de travailleurs pourvoira, en temps utile, et selon les modalités prévues aux articles 12 et 15 du présent statut, au remplacement des délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions.

## **CHAPITRE 4 - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

### **Article 17**

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres, conjointement à celle des secrétaires syndicaux régionaux:

1. les relations de travail ;
2. les négociations en vue de la conclusion des conventions collectives de travail ou des accords au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans le service de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de services;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 et 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971, complétée par celle du 30 juin 1971, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

### **Article 18**

La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise, créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire, et notamment le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail.

Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les travailleurs.

Toutefois, en l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail, la compétence de ces organes est conférée à la délégation syndicale et ce, aux mêmes conditions légales.

### **Article 19**

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, à l'occasion de tout litige ou différend à caractère collectif survenant dans l'entreprise.

Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

### **Article 20**

Toute réclamation individuelle est présentée par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical, en suivant la voie hiérarchique habituelle.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend à caractère individuel n'ayant pu être résolu par cette voie.

### **Article 21**

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 19 et 20 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions à caractère général, figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur le montant de la rémunération et des règles de classification professionnelle.

### **Article 22**

L'employeur ou son représentant reçoit la délégation syndicale au plus tard dans les huit jours qui suivent l'introduction écrite de la demande.

## **CHAPITRE 5 - STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

### **Article 23**

Le mandat des délégués syndicaux a une durée de deux ans; il est renouvelable par tacite reconduction, pour autant que les conditions prévues à l'article 11 et au chapitre 3 de la présente convention collective de travail soient toujours remplies.

### **Article 24**

Le mandat de délégué syndical prend fin:

- a. à l'expiration du terme normal;
- b. par démission du délégué, signifiée par écrit;
- c. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
- d. par transfert d'un service à un autre, dans le cadre d'une même organisation;
- e. lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation de travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation;
- f. lorsque son mandat lui est retiré par son syndicat.

Dans le cas visé au d) ci-dessus, l'intéressé bénéficie néanmoins, à partir de la date de son transfert, de la période de protection prévue aux articles 26 et 28 de la présente convention collective de travail.

Dans les cas visés au e) et f) ci-dessus, le syndicat concerné avertit le chef d'entreprise, par lettre recommandée, et propose le suppléant s'il y a lieu, en respectant la procédure prévue aux articles 12 à 15 de la présente convention collective de travail.

### **Article 25**

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

Ceci signifie que les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

### **Article 26**

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice normal de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que le syndicat qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée, produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

Le syndicat concerné dispose d'un délai de 7 jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée : la période de 7 jours prend cours le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si le syndicat 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 sous-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 peut être soumis au Tribunal du travail.

#### **Article 27**

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

#### **Article 28**

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

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 26 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard des dispositions de l'article 26, alinéa premier ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le 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 au salaire normal d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1973 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue aux articles 16 et 17 de 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 sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel.

### **CHAPITRE 6 - CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

#### **Article 29**

La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son représentant.

#### **Article 30**

La délégation syndicale, au complet ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

#### **Article 31**

Le temps consacré par la délégation syndicale aux réunions avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué au salaire normal.

#### **Article 32**

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunéré comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions ou des activités syndicales dans l'entreprise, prévues par le présent statut.

En vue de l'utilisation de ce temps et de ces possibilités, les membres de la délégation syndicale informent au préalable l'employeur et veillent, de commun accord avec lui, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur met un local à la disposition de la délégation syndicale - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

### **Article 33**

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles aux travailleurs. Ces communications doivent revêtir un caractère syndical, se rapporter au service et, si elles sont faites par écrit, être portées préalablement à la connaissance de l'employeur.

Moyennant une demande motivée à introduire 48 heures au préalable par la délégation syndicale et avec l'accord de l'employeur, des réunions d'information destinées aux travailleurs peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

Ces réunions d'information doivent porter sur des sujets bien déterminés et se limiter au personnel concerné.

L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail concernant l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

## **CHAPITRE 7 - INTERVENTION DES DÉLÉGUÉS PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS**

### **Article 34**

Lorsqu'un différend avec la direction surgit dans l'entreprise, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

### **Article 35**

Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs syndicats pour poursuivre l'examen de l'affaire.

Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister par un représentant de son organisation professionnelle.

### **Article 36**

Après épuisement de tous les moyens de négociation, les parties peuvent porter le différend devant le bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

### **Article 37**

Tout recours au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la sous-commission paritaire susmentionnée.

### **Article 38**

Un préavis de grève ne peut être déposé que par un syndicat, par écrit et après que le bureau de conciliation s'est prononcé.

### **Article 39**

Le préavis de grève a une durée d'au moins deux semaines lorsqu'il concerne un secteur et d'une semaine lorsqu'il concerne un service spécifique. Il prend cours le lundi qui suit la semaine durant laquelle il a été déposé.

## CHAPITRE 8 - DURÉE DE LA CONVENTION ET DÉNONCIATION

### Article 40

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Elle *modifie* à partir de cette date la convention collective de travail du 13 décembre 1977 relative au statut de la délégation syndicale (AR du 11 avril 1978, MB du 13 juillet 1978), *N° 4809 / Co / 518*.

### Article 41

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties. Le préavis est de six mois.

Le préavis doit être notifié, par lettre recommandée, à toutes les parties signataires et au Président de la sous-commission paritaire.

### Article 42

L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter de ces propositions dans un délai d'un mois après leur réception.