

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION — GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE**

**MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP**

N. 95 — 1539

[Mac — 35721]

**5 APRIL 1995. — Decreet tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs (1)**

De Vlaamse Raad heeft aangenomen en Wij, regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

**HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen**

**Artikel 1.** Dit decreet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 127 van de Grondwet.

**Art. 2.** De bepalingen van dit decreet zijn van toepassing op :

- 1° de vrije door de Vlaamse gemeenschap gesubsidieerde :
- instellingen van het kleuteronderwijs, lager onderwijs, basisonderwijs en secundair onderwijs;
  - instellingen van het onderwijs voor sociale promotie;
  - instellingen van het deeltijds kunstonderwijs;
  - internaten;
  - psycho-medisch-sociale centra.

2° de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen bedoeld in 1°.

**Art. 3.** Voor toepassing van dit decreet wordt verstaan onder :

1° **Centraal Paritair Comité** : het Centraal Paritair Comité zoals bedoeld in artikel 2, § 1, 1°, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra;

2° **LOC** : Lokaal onderhandelingscomité.

**HOOFDSTUK II. — Overkoepelend onderhandelingscomité**

**Art. 4.** De Vlaamse regering richt een overkoepelend onderhandelingscomité op voor de personeelsleden bedoeld in artikel 2, 2°, van dit decreet.

**Art. 5.** Het overkoepelend onderhandelingscomité wordt opgericht bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs. De Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs is er voorzitter van.

**Art. 6.** Het overkoepelend onderhandelingscomité is samengesteld uit :

- 1° een afvaardiging van de Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs;
- 2° een afvaardiging van iedere representatieve vakorganisatie;
- 3° een afvaardiging van iedere representatieve groepering van de inrichtende machten.

**Art. 7.** Om zitting te hebben in het overkoepelend onderhandelingscomité worden als representatief beschouwd :

1° personeelsverenigingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra aangesloten bij een in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen vertegenwoordigde syndicale organisatie zoals bedoeld in artikel 2, § 1, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde PMS-centra;

2° de groeperingen van inrichtende machten die op basis van artikel 2 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra als representatief beschouwd worden.

**Art. 8.** Het overkoepelend onderhandelingscomité onderhandelt over :

- 1° de grondregelen ter zake van :
  - a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling ;
  - b) de bezoldigingsregeling;
  - c) de betrekkingen met de vakorganisaties en de inrichtende machten;
  - d) de organisatie van de sociale diensten.

De in 1° bedoelde grondregelen zijn de grondregelingen zoals bepaald in de artikelen 3, 4, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

2° de verordeningsbepalingen, algemene maatregelen van inwendige orde en algemene richtlijnen met het oog op de latere vaststelling van de personeelsformatie of inzake arbeidsduur en organisatie van het werk.

(1) Zitting 1994-1995.

*Stukken.* — Ontwerp van decreet : 703, nr. 1. Amendementen : 703, nr. 2. Verslag : 703, nr. 3. Amendementen : 703, nrs. 4 en 5.

*Handelingen.* — Bespreking en aanneming. Vergaderingen van 22 en 23 maart 1995.

**Art. 9.** De conclusies van de onderhandelingen in het overkoepelend onderhandelingscomité worden vermeld in een protocol waarin ofwel het eenparig akkoord van de afvaardigden van de overheid, van de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties en van de afgevaardigden van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten, ofwel hun respectieve standpunten worden opgetekend.

**Art. 10.** De maatregelen die na onderhandeling worden genomen vermelden de datum van het protocol bedoeld in artikel 9 van dit decreet.

**Art. 11.** De Vlaamse regering bepaalt de nadere regelen met betrekking tot de samenstelling en de werking van het overkoepelend onderhandelingscomité.

### HOOFDSTUK III. — De lokale onderhandelingscomités

#### Afdeling 1. — Algemeen

**Art. 12. § 1.** Iedere inrichtende macht richt voor elk van haar scholen een LOC op.

§ 2. In afwijking van § 1 kan de inrichtende macht na akkoord met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school :

- één LOC oprichten per pedagogische entiteit;
- één LOC oprichten per maximum 5 scholen samen die behoren tot haar inrichtende macht.

§ 3. De per school opgerichte LOC's kunnen overeenkomen een gemeenschappelijk LOC op te richten.

Die overeenkomst geldt voor de duur van het mandaat van de samenstellende lokale onderhandelingscomités en bevat de aangelegenheden waarvoor het gemeenschappelijk LOC bevoegd is, maar houdt niet in dat de samenstellende LOC's ophouden te bestaan.

**Art. 13. § 1.** Met school wordt bedoeld een pedagogisch geheel, al dan niet verspreid over één of meer gebouwen en gevestigd op één of meer adressen waar onderwijs georganiseerd wordt en dat onder het gezag staat van één directeur.

§ 2. Met pedagogische entiteit wordt bedoeld het geheel van scholen die afhangen van eenzelfde inrichtende macht en die in eenzelfde gebouwencomplex gelegen zijn.

#### Afdeling 2. — Samenstelling

**Art. 14. § 1.** Elk LOC is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van :

- 1° de inrichtende macht;
- 2° het personeel.

§ 2. Het aantal mandaten per geleding is vastgesteld op minimum twee en maximum acht. Zijn er meer dan vijftientig personeelsleden, dan komt er boven het in deze paragraaf bepaalde minimum één effectieve afgevaardigde bij per begonnen schijf van vijftientig personeelsleden.

**Art. 15. § 1.** De afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties kunnen overeenkomen het aantal effectieve afgevaardigden te beperken.

§ 2. Er zijn evenveel opvolgers als effectieve leden.

**Art. 16.** De vertegenwoordigers van de inrichtende macht worden door de inrichtende macht gekozen uit personen die bevoegd zijn om de inrichtende macht te verbinden.

De directeur van een school voor kleuter-, lager of basisonderwijs is de permanente adviseur van het LOC.

In de andere scholen kan de directeur aangeduid worden als vertegenwoordiger van de inrichtende macht, zolang hij permanent adviseur van het LOC is.

**Art. 17. § 1.** De vakbondsafgevaardigde is van rechtswege vertegenwoordiger van het personeel in het LOC op voorwaarde dat zijn vakorganisatie een aantal bijdrageplichtige leden telt dat tenminste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school of scholen behorend tot het LOC.

Het behalen van de 10 percent wordt bewezen bij de voorzitter van het Centraal Paritair Comité.

§ 2. Indien er in het LOC meer mandaten te begeven zijn dan er vakbondsafgevaardigden kunnen aangeduid worden overeenkomstig § 1, worden de overige mandaten toegewezen door verkiezingen overeenkomstig de artikelen 18 en 19 van dit decreet.

§ 3. Indien er in het LOC een kleiner aantal mandaten te begeven is dan er vakbondsafgevaardigden zijn die krachtens § 1 deel uitmaken van het LOC, dan zetelen al deze afgevaardigden in het LOC met dien verstande dat het maximum van acht mandaten gerespecteerd dient te blijven.

**Art. 18. § 1.** De vertegenwoordigers van het personeel die bedoeld worden in artikel 17, § 2, worden door de personeelsleden van de betrokken onderwijsinstelling verkozen. In principe zijn alle personeelsleden, met uitzondering van de directeur, stemgerechtigd en verkiesbaar.

§ 2. De kandidaten worden voorgedragen op lijsten ingediend door de personeelsverenigingen zoals bepaald in artikel 7, § 1, of door een vakorganisatie die een aantal bijdrageplichtigen telt dat tenminste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school of scholen behorend tot het LOC.

**Art. 19.** De kandidaten worden in volgorde van hun stemmenaantal verkozen. Bij gelijk aantal stemmen wordt voorrang gegeven aan de kandidaat met de grootste anciënniteit in de betrokken instelling of instellingen.

De kandidaten die niet werden verkozen worden, in volgorde van hun stemmenaantal, als opvolger aangewezen.

**Art. 20.** Het mandaat in de LOC's duurt vier jaar en is hernieuwbaar.

**Art. 21. § 1.** Aan het mandaat in de LOC's komt een einde wanneer het lid :

- 1° niet opnieuw wordt verkozen of gekozen;
- 2° niet langer voldoet aan de voorwaarden van de geleding waarvan hij deel uitmaakt;
- 3° ontslag neemt;
- 4° in een toestand van onverenigbaarheid komt.

§ 2. Bij een betwisting over 4° van § 1 beslist het Centraal Paritair Comité. In afwachting van die beslissing blijft betrokkene zijn mandaat uitoefenen.

**Art. 22.** Het LOC stelt een reglement voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel op.  
Indien er binnen een termijn van één jaar na de oprichting van het LOC geen akkoord is over een kiesreglement, is het model van kiesreglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité van toepassing.

#### Afdeling 3. — Werking

**Art. 23. § 1.** Het LOC wordt voorgezeten door de voorzitter of een afgevaardigde van de inrichtende macht.  
§ 2. Het secretariaat van het LOC wordt waargenomen door een secretaris die onder en door de vertegenwoordigers van het personeel wordt gekozen.

**Art. 24. § 1.** Na de oprichting stelt elk LOC een huishoudelijk reglement op.  
Dat huishoudelijk reglement bepaalt minimaal :

- 1° het aantal bijeenkomsten met een minimum van vijf per jaar;
- 2° de wijze en de termijn van bijeenroeping;
- 3° de wijze van mededeling van de documenten;
- 4° de termijn voor de inschrijving van een materie op de agenda door een vertegenwoordiger van het personeel;
- 5° de taak van de voorzitter;
- 6° de taak van de secretaris;
- 7° de wijze van besluitvorming en de stemming;
- 8° de faciliteiten voor de vertegenwoordigers van het personeel;
- 9° de wijze van communicatie met de participatieraad inzonderheid de wijze van communicatie wat betreft de wederzijdse agenda's;
- 10° de onverenigbaarheden bedoeld in artikel 21, § 1, van dit decreet;
- 11° de wijze waarop en de gevallen waarin de geleidingen technische adviseurs kunnen laten deelnemen aan de vergaderingen.

§ 2. Indien er binnen een termijn van drie maanden na de oprichting van het LOC geen akkoord is over een huishoudelijk reglement, is het model van huishoudelijk reglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité van toepassing.

**Art. 25.** Een materie wordt op de agenda van het LOC geplaatst op initiatief van de inrichtende macht of van één of meerdere vertegenwoordigers van het personeel.

#### Afdeling 4. — Bevoegdheden

**Art. 26.** De LOC's hebben informatierecht, onderhandelingsbevoegdheid, toezichtsbevoegdheid en bemiddelingsbevoegdheid.

##### Onderafdeling A. — Informatierecht

**Art. 27.** De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met de tewerkstelling.  
Deze inlichtingen hebben betrekking op :

- 1° inlichtingen over de evolutie van het aantal leerlingen en de weerslag ervan op tewerkstelling en infrastructuur;
- 2° inlichtingen over de structuur van de scho(o)l(en) inclusief over de fusies, overname, sluiting, uitbreiding, rationalisering of andere belangrijke structuurwijzigingen waarover de inrichtende macht onderhandelingen of besprekingen voert, en de weerslag daarvan op de evolutie van de tewerkstelling;
- 3° inlichtingen over het personeelsverloop.

**Art. 28.** De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met de inrichtende macht en de scho(o)l(en).

Deze inlichtingen betreffen :

- 1° basisinformatie over de juridische vorm van het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;
- 2° inlichtingen over de eventuele wijzigingen aan het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;
- 3° basisinformatie over de positie van de scho(o)l(en);
- het organogram van de scho(o)l(en);
- de lijst van de onderwijsinrichtingen van gelijk niveau en/of met dezelfde aangeboden studierichtingen die in de streek gevestigd zijn;
- het beleid inzake recrutering van leerlingen en informatie aan de ouders;
- de aanbevelingen en conclusies uit het doorlichtingsverslag van de inspectie.

**Art. 29.** De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met het financieel beleid van de scho(o)l(en).

Deze inlichtingen betreffen :

- 1° de ontvangen toelagen;
- 2° de inkomsten voortvloeiend uit initiatieven voor steun aan de scholen;
- 3° kostgelden van internaten, maaltijdtickets, bij- en naschoolse activiteiten;
- 4° alle andere inkomsten;
- 5° de jaarrekeningen van het laatste kalenderjaar;
- 6° de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de scho(o)l(en).

**Art. 30.** De LOC's hebben recht op inlichtingen in verband met de infrastructuur van de scho(o)l(en).

**Art. 31.** De inrichtende macht moet aan de leden van de LOC's inlichtingen verstrekken in verband met gebeurtenissen of interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben voor haar personeel.

## Onderafdeling B. — Onderhandelingsbevoegdheid

**Art. 32.** In de LOC's onderhandelen de inrichtende macht en de vertegenwoordigers van het personeel over de aanvullende regelen ter-zake van :

- 1° de algemene principes van het personeelsbeleid;
- 2° de aard en duur van het dienstverband;
- 3° de rechten en plichten, onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, regeling van cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden;
- 4° de aansprakelijkheidsreglementering;
- 5° de regeling inzake evaluatie van het personeel;
- 6° het algemeen beleid inzake de verloven en deeltijdse arbeid;
- 7° het navormingsbeleid van personeelsleden;
- 8° de maatregelen van inwendige orde;
- 9° de richtlijnen en de regelen inzake de prestatieregeling;
- 10° de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk in de school wordt uitgevoerd, te wijzigen;
- 11° het opstellen en het wijzigen van een arbeidsreglement.

**Art. 33.** De afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden maakt de onderhandelingen niet ongeldig.

**Art. 34. § 1.** De conclusies van iedere onderhandeling worden vermeld in een protocol waarin ofwel het eenparig akkoord van de afvaardiging van de inrichtende macht en van de vertegenwoordigers van het personeel, ofwel hun respectieve standpunten worden opgetekend.

§ 2. Indien de onderhandelingen over het arbeidsreglement niet leiden tot een eenparig akkoord, zal het Centraal Paritair Comité op vraag van één van de geledingen bemiddelend optreden en indien nodig voor de betwiste punten uitsluitel geven over wat wel of niet in het arbeidsreglement komt.

**Art. 35.** De maatregelen die na onderhandeling worden genomen door de inrichtende macht vermelden de datum van het protocol bedoeld in artikel 34 van dit decreet.

In geval van een eenparig akkoord kan de inrichtende macht geen maatregelen nemen die afwijken van het protocol.

## Onderafdeling C. — Toezichtsbevoegdheid

**Art. 36.** De LOC's zien toe op de toepassing van de sociale wetgeving en van de sociale en administratieve reglementeringen voortvloeiend uit de onderwijswetgeving.

## Onderafdeling D. — Bemiddelingsbevoegdheid

**Art. 37.** De LOC's kunnen bemiddelen bij elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de school of scholen voordoet of dreigt te ontstaan.

HOOFDSTUK IV. — *Rechten en plichten van de vertegenwoordigers van het personeel in de LOC's en specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden*

*Afdeling 1. — Rechten en plichten van de vertegenwoordigers van het personeel in de lokale onderhandelingscomités*

**Art. 38.** De vertegenwoordigers van het personeel kunnen de voorzitter van het LOC verzoeken het comité samen te roepen en kunnen te behandelen materies op de dagorde plaatsen.

**Art. 39.** De vertegenwoordigers van het personeel kunnen mondeling en schriftelijk, onder eigen verantwoordelijkheid, alle informatie verstrekken die nuttig is voor het personeel en van professionele en syndicale aard is.

Schriftelijke mededelingen mogen in de school aangeplakt worden op de daartoe aangewezen plaatsen, mits ze vooraf door de directie gezien zijn.

Informatievergaderingen voor het personeel mogen, mits mededeling aan de directie, in de school, maar buiten de schooluren georganiseerd worden.

**Art. 40.** De vertegenwoordigers van het personeel kunnen bij de inrichtende macht stappen zetten in het gemeenschappelijk belang van het personeel.

**Art. 41.** De vertegenwoordigers van het personeel hebben het recht om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door de representatieve vakorganisaties.

De vakorganisaties delen ten minste één maand op voorhand de data van de vormingsdagen mee aan de inrichtende macht. Het aantal vormingsdagen per jaar wordt vastgesteld op maximum drie dagen.

**Art. 42.** De vertegenwoordigers van het personeel krijgen de nodige faciliteiten om hun taak uit te oefenen. Die faciliteiten worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het LOC.

**Art. 43.** De vertegenwoordigers van het personeel zijn tot discretie gehouden over feiten en bescheiden van vertrouwelijke aard.

**Art. 44. § 1.** De vertegenwoordigers van het personeel kunnen voor daden gesteld in de uitoefening van hun mandaat geen tuchtsancties oplopen zoals bedoeld in artikel 64 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-médisch-sociale centra.

§ 2. Het mandaat van de vertegenwoordigers van het personeel van de categorie meester-, vak- en dienstpneel mag geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere bevoordeling. Zij genieten de normale promoties en voordelen van de categorie waartoe zij behoren.

§ 3. De personen bedoeld in § 2 kunnen slechts worden ontslagen om dringende reden of om economische of technische reden. Voor de toepassing hiervan geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de inrichtende macht, met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in § 4;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het personeelslid wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de inrichtende macht kan gelegd worden.

§ 4. De personen bedoeld in § 2 genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 en § 3 gedurende een periode die loopt vanaf de vijftenzestigste dag, voorafgaand aan de voordracht als kandidaat, tot de dag dat het LOC wordt hersamengesteld.

Voor de vakbondsafgevaardigden die van rechtswege worden opgenomen in het LOC loopt deze periode vanaf de vijftenzestigste dag, voorafgaand aan de samenstelling van het LOC.

§ 5. De inrichtende macht die een personeelslid in toepassing van § 3 wil ontslaan, moet vooraf een erkenning hebben bekomen van de dringende reden of de economische of technische reden door het paritair comité waaronder de werknemer ressorteert. Hij vraagt deze erkenning door een ter post aangetekende brief, gericht aan het paritair comité. Op dezelfde dag worden bij een ter post aangetekende brief zowel het betrokken personeelslid, als de organisatie die hem heeft aangeduid of voorgedragen, hierover ingelicht. In deze drie brieven moet de inrichtende macht alle feiten vermelden die het ontslag zouden rechtvaardigen. In geval van ontslag om dringende reden, moeten deze brieven worden verstuurd binnen de drie werkdagen, volgend op de dag gedurende welke de inrichtende macht kennis kreeg van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Het paritair comité moet zich binnen de twee maanden vanaf de aanvraag uitspreken over het bestaan van een dringende reden of een economische of technische reden voor ontslag.

Wanneer het paritair comité niet binnen de twee maanden tot een beslissing komt, kan de werkgever slechts tot ontslag overgaan in volgende gevallen :

1° als de in de brieven vermelde feiten een dringende reden voor ontslag uitmaken;

2° wanneer het personeelslid behoort tot een welbepaalde personeelscategorie waarvan alle leden worden ontslagen.

De inrichtende macht moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor het paritair comité. Wanneer een dringende reden wordt ingeroepen, kan het paritair comité toestaan dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Het personeelslid heeft tijdens deze schorsing echter recht op het normale loon.

§ 6. In het geval dat de inrichtende macht een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij § 3 tot § 5 bedoelde voorwaarden en procedure na te leven, zijn de artikelen 14 tot 17 en 19 van 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 van toepassing. De in artikel 17 van deze wet voorziene bijkomende vergoeding, aanvullend bij de in artikel 16 van deze wet bedoelde vergoeding, wordt berekend op basis van het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode van vier jaar die volgt op de samenstelling van het LOC.

Het personeelslid heeft bovendien recht op de vergoedingen, voorzien in artikel 17 van deze wet, wanneer hijzelf de arbeidsovereenkomst beëindigde wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de inrichtende macht of wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze werd geschorst tijdens de procedure voor het paritair comité zoals bedoeld in § 5.

§ 7. De bepalingen van § 3 tot en met § 6 zijn niet van toepassing op de vertegenwoordigers die onder toepassing vallen van de wet van 19 maart 1991 zoals bedoeld in § 6. Zij zijn evenmin van toepassing op de syndicale afgevaardigden die op basis van artikel 1, § 4 b) 4 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen zijn belast met de uitoefening van de opdrachten van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

#### Afdeling 2. — Specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden

**Art. 45. § 1.** De vakbondsafgevaardigde die conform artikel 17, § 1, van dit decreet vertegenwoordiger van het personeel is, heeft de rechten en de plichten zoals bedoeld in de artikelen 38 tot en met 44 van dit decreet.

§ 2. Daarnaast heeft de vakbondsafgevaardigde ook specifieke rechten en plichten die hij ofwel uitoefent naast het in § 1 van dit artikel bepaalde of die zijn enig bevoegdheidssterrein vormen indien hij geen lid is van het LOC.

**Art. 46. § 1.** De specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden worden geregeld in overeenkomsten afgesloten tussen de inrichtende machten en de vakbonden.

§ 2. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst gelden de bepalingen vermeld in de artikelen 47 tot en met 51 van dit decreet.

**Art. 47.** De vakbondsafgevaardigde heeft het recht om met betrekking tot de aangelegenheden vermeld in artikel 32 voorstellen te doen aan het LOC, gehoord te worden en advies uit te brengen.

**Art. 48.** De vakbondsafgevaardigden kunnen mondeling en schriftelijk, onder eigen verantwoordelijkheid, alle mededelingen verstrekken die nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. De mededelingen moeten van professionele en syndicale aard zijn. Schriftelijke mededelingen mogen aangeplakt worden op de daartoe bestemde plaatsen mits ze vooraf door de directie gezien zijn. Informatievergaderingen voor het personeel kunnen mits mededeling aan de directie in de school, maar buiten de schooluren georganiseerd worden.

**Art. 49.** De vakbondsafgevaardigden kunnen stappen zetten bij de inrichtende macht ter verdediging van de belangen van de personeelsleden en kunnen de personeelsleden bijstaan die zich ten aanzien van de inrichtende macht moeten verantwoorden.

**Art. 50.** De vakbondsafgevaardigden zijn tot discretie gehouden over feiten en bescheiden van vertrouwelijke aard.

**Art. 51.** De vakbondsafgevaardigden kunnen voor daden gesteld in de uitoefening van hun mandaat geen tuchtsancties oplopen zoals bedoeld in artikel 64 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

**Art. 52. § 1.** Op verzoek van een verantwoordelijk bestuurslid van een representatieve vakorganisatie zoals bedoeld in artikel 7, § 1, van dit decreet krijgt de vakbondsafgevaardigde verlof om deel te nemen aan de werkzaamheden van werkgroepen en commissies die door zijn vakorganisatie in haar schoot zijn opgericht, alsook om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door zijn vakorganisatie.

De vakbondsafgevaardigden hebben het recht om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door de representatieve vakorganisaties.

De vakorganisaties delen ten minste één maand op voorhand de data van de vormingsdagen mee aan de inrichtende macht. Het aantal vormingsdagen per jaar wordt vastgesteld op maximum drie dagen.

§ 2. De vakbondsafgevaardigden krijgen eveneens verlof om zitting te hebben in de raden en commissies opgericht bij of krachtens een wet of een decreet, op persoonlijke uitnodiging van hun voorzitter of van een verantwoordelijk bestuurslid vermeldend dag en uur van de vergadering.

§ 3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het wordt gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap.

§ 4. Wordt beschouwd als verantwoordelijk bestuurslid, de persoon waarvan de naam, functie en mandaat in zijn vakorganisatie bij de bevoegde minister bekend zijn.

§ 5. De vakorganisaties delen de namen mee van hun verantwoordelijke bestuursleden aan de Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs die de betrokken inrichtende macht hiervan in kennis stelt.

**Art. 53. § 1.** Een vakbondsafgevaardigde is eveneens met verlof wanneer hij een vakorganisatie op regelmatige wijze en permanent vertegenwoordigt.

Bedoelde persoon wordt geacht zich in dienstactiviteit te bevinden.

§ 2. De aanvraag tot het krijgen van het verlof zoals bedoeld in § 1, wordt toegestaan op aanvraag van de betrokken organisatie.

§ 3. Op verzoek van de betrokken administratie stort de betrokken vakorganisatie elk semester een som, gelijk aan het globaal bedrag der weddetoelagen, vergoedingen en bijslagen die uitgekeerd werden aan de personeelsleden bedoeld in § 1.

Er wordt een einde gesteld aan het verlof wanneer de vakorganisatie op het einde van een semester nalaat de gevraagde stortingen te verrichten of als de betrokken vakorganisatie beslist een einde te stellen aan het verlof.

#### HOOFDSTUK V. — Afdwingbaarheid

**Art. 54.** Het Centraal Paritair Comité is bevoegd om :

1° bemiddelend op te treden ten aanzien van een LOC op verzoek van minstens twee leden van een geleding;

2° inbreuken op de bepalingen van dit decreet vast te stellen die de goede werking van het LOC op duurzame wijze onmogelijk maken.

**Art. 55. § 1.** De Vlaamse regering kan, na het optreden van of de vaststelling door het Centraal Paritair Comité zoals bedoeld in artikel 54, 1° en 2°, de inrichtende macht en/of de vertegenwoordigers van het personeel die de verplichtingen van dit decreet niet naleven, sanctioneren.

§ 2. De sanctie voor de inrichtende macht kan een terugvordering van maximum 10 percent van de werkingstoelagen, zoals bedoeld in artikel 32 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, inhouden.

§ 3. De sanctie voor de vertegenwoordigers van het personeel kan inhouden dat de inrichtende macht voor een bepaalde periode en/of voor een bepaalde materie beslissingen kan nemen zonder onderhandelingen in het LOC.

**Art. 56.** De Vlaamse regering bepaalt de regels voor de toepassing van de sancties.

#### HOOFDSTUK VI. — Wijziging van het decreet van 23 oktober 1991 betreffende de medezeggenschap in het gesubsidieerd onderwijs

**Art. 57.** Artikel 19 van het decreet van 23 oktober 1991 betreffende de medezeggenschap in het gesubsidieerd onderwijs wordt vervangen door volgende bepaling :

"Artikel 19. De vertegenwoordigers van het personeel worden gekozen door en onder de gesubsidieerde personeelsleden van de onderwijsinstellingen die onder de participatieraad ressorteren.

Al de personeelsleden, met uitzondering van de directeur, zijn stemgerechtigd en zijn verkiesbaar."

**Art. 58.** Artikel 20 van hetzelfde decreet wordt geschrapt.

**Art. 59.** In artikel 22 van hetzelfde decreet worden de woorden "§§ 2 en 3" geschrapt.

**Art. 60.** Artikel 29, § 3, 1°, van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende bepaling :

"recht op inlichtingen met betrekking tot :

1° de evolutie van het aantal leerlingen en de weerslag ervan op de tewerkstelling en de infrastructuur;

2° de structuur van de scho(o)l(en) inclusief over de fusies, overname, sluiting, uitbreiding, rationalisering of andere belangrijke structuurwijzigingen, waarover de inrichtende macht onderhandelingen voert;

3° de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk in de school wordt uitgevoerd te wijzigen;

4° het juridisch statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;

5° de positie van de scho(o)l(en);

6° het beleid inzake recrutering van leerlingen en informatie aan de ouders;

7° de infrastructuur van de scho(o)l(en);

8° de ontvangen toelagen en andere inkomsten;

9° de jaarrekeningen van het laatste kalenderjaar;

10° de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de scho(o)l(en);

11° gebeurtenissen of interne beslissingen die een belangrijke weerslag hebben op het schoolleven."

**Art. 61.** In artikel 9 van hetzelfde decreet worden de woorden "rekening gehouden met het bepaalde van artikel 19, § 1" geschrapt.

#### HOOFDSTUK VII. — Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen

**Art. 62.** De bepalingen van artikel 12 zijn niet van toepassing indien de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 36 en 37 geheel of gedeeltelijk worden behandeld door een ondernemingsraad bedoeld bij of krachtens de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

**Art. 63.** In afwijking van artikel 22 geldt voor de eerste verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel het model van kiesreglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité. De inrichtende macht en de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties kunnen daar in akkoord van afwijken.

**Art. 64.** Het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het syndicaal verlof in het gesubsidieerd onderwijs wordt opgeheven voor de personeelsleden bedoeld in artikel 2, 2<sup>o</sup>, van dit decreet.

**Art. 65.** Dit decreet treedt in werking op de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, met uitzondering van :

— bepalingen van afdeling 4 van Hoofdstuk III en Hoofdstuk V die in werking treden op het ogenblik van de oprichting van de LOC's en uiterlijk op 1 september 1995;

— de bepalingen van Hoofdstuk VI die in werking treden bij de verkiezingen van de participatieraden in 1996.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 5 april 1995.

De minister-president van de Vlaamse regering,

L. VAN DEN BRANDE

De Vlaamse minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken,

L. VAN DEN BOSSCHE

#### TRADUCTION

#### MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 95 — 1539

[Mac — 35721]

5 AVRIL 1995

#### Décret portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné (1)

Le Conseil flamand a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

#### CHAPITRE Ier. — Introduction

**Art. 1er.** Le présent arrêté régit une matière visée à l'article 127 de la Constitution.

**Art. 2.** Les dispositions du présent décret sont applicables :

1<sup>o</sup> aux établissements libres subventionnés par la Communauté flamande, notamment :

— aux établissements de l'enseignement maternel, primaire, fondamental et secondaire;

— aux établissements de l'enseignement de promotion sociale;

— aux établissements de l'enseignement artistique à temps partiel;

— aux internats;

— aux centres psycho-médico-sociaux;

2<sup>o</sup> aux membres du personnel employés dans les établissements visés au 1<sup>o</sup>.

**Art. 3.** Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

1<sup>o</sup> Comité paritaire central : le Comité paritaire central visé à l'article 2, § 1er, 1<sup>o</sup> du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés.

2<sup>o</sup> LOC (Lokaal onderhandelingscomité) : comité local de négociation.

#### CHAPITRE II. — Comité coordinateur de négociation

**Art. 4.** Le Gouvernement flamand crée un comité coordinateur de négociation pour les membres du personnel visés à l'article 2, 2<sup>o</sup> du présent décret.

**Art. 5.** Le comité coordinateur de négociation est constitué auprès du Ministère de la Communauté flamande, département de l'Enseignement. Il est présidé par le Ministre flamand ayant l'enseignement dans ses attributions.

**Art. 6.** Le comité coordinateur de négociation se compose :

1<sup>o</sup> d'une délégué du Ministre flamand ayant l'enseignement dans ses attributions;

2<sup>o</sup> d'une délégué de chaque organisation syndicale représentative;

3<sup>o</sup> d'une délégué de chaque groupement représentatif des pouvoirs organisateurs.

**Art. 7.** Afin de siéger dans le comité coordinateur de négociation sont considérés comme représentatifs :

1<sup>o</sup> les associations du personnel de l'enseignement libre subventionné et des centres psycho-médico-sociaux affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil socio-économique de la Flandre, comme visés à l'article 2, § 1er, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés.

(1) Session 1994-1995.

*Documents.* — Projet de décret : 703, n<sup>o</sup> 1. Amendements : 703, n<sup>o</sup> 2. Rapport : 703, n<sup>o</sup> 3. Amendements : 703, n<sup>os</sup> 4 et 5.

*Annales.* — Discussion et adoption. Séances des 22 et 23 mars 1995.

2° les groupements des pouvoirs organisateurs qui sont censés être représentatifs sur la base de l'article 2 du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psychico-médico-sociaux subventionnés.

**Art. 8.** Le comité coordinateur de négociation négocie sur :

1° les réglementations de base ayant trait :

- a) au statut administratif, y compris le régime de congé;
- b) au statut pécuniaire;
- c) aux relations avec les organisations syndicales et les pouvoirs organisateurs;
- d) à l'organisation des services sociaux.

Les réglementations de base visées au point 1° sont celles fixées aux articles 3, 4, 6 et 7 de l'arrêté royal du 29 août 1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, § 1er, 1° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

2° les dispositions réglementaires, les mesures générales d'ordre intérieur et les directives générales en vue d'une fixation ultérieure du cadre organique ou relatives à la durée du travail ou à l'organisation du travail.

**Art. 9.** Les conclusions des négociations au sein du comité coordinateur de négociation sont communiquées dans un protocole dans lequel l'accord unanime de la délégation des autorités publiques, des délégués des organisations syndicales représentatives et des délégués des groupements représentatifs des pouvoirs organisateurs ou leurs points de vue respectifs sont notés.

**Art. 10.** Les mesures qui sont prises après négociation mentionnent la date du protocole visé à l'article 9 du présent décret.

**Art. 11.** Le Gouvernement flamand fixe les modalités relatives à la composition et au fonctionnement du comité coordinateur de négociation.

### CHAPITRE III. — *Comités locaux de négociation*

#### *Section 1re. — Généralités*

**Art. 12.** § 1er. Chaque pouvoir organisateur crée un LOC pour chacune de ses écoles.

§ 2. Par dérogation au § 1er, et après accord avec les délégués des organisations syndicales représentatives de chaque école concernée, le pouvoir organisateur peut créer :

- un (1) LOC par entité pédagogique;
- un (1) LOC par cinq écoles au maximum qui relèvent toutes de son pouvoir organisateur.

§ 3. Les LOC constitués par école peuvent convenir de créer un LOC commun. Cette convention vaut pour la durée du mandat des comités locaux de négociation participants et comporte les matières pour lesquelles le LOC commun est compétent mais n'implique pas que les LOC participants cessent d'exister.

**Art. 13.** § 1er. On entend par école, un ensemble pédagogique, réparti ou non sur un ou plusieurs bâtiments et implanté sur une ou plusieurs adresses où un enseignement est dispensé et qui relève de la compétence d'un seul directeur.

§ 2. On entend par entité pédagogique, un ensemble d'écoles qui relèvent du même pouvoir organisateur et qui sont situées dans un même complexe.

#### *Section 2. — Composition*

**Art. 14.** § 1er. Chaque LOC se compose d'un nombre égal de représentants :

- 1° du pouvoir organisateur;
- 2° du personnel.

§ 2. Le nombre de mandats par groupe est fixé à deux au minimum et à huit au maximum. S'il y a plus de 25 membres du personnel, il est ajouté, au minimum fixé au paragraphe précédent un délégué effectif par tranche commencée de 25 membres du personnel.

**Art. 15.** § 1er. Les délégués des organisations syndicales représentatives peuvent convenir de limiter le nombre de délégués effectifs.

§ 2. Il y a autant de suppléants que de membres effectifs.

**Art. 16.** Les représentants du pouvoir organisateur sont choisis par le pouvoir organisateur parmi les personnes qui sont autorisées à engager le pouvoir organisateur.

Le directeur d'une école d'enseignement maternel, primaire ou fondamental est le conseiller permanent du LOC.

Dans les autres écoles, le directeur peut être désigné comme représentant du pouvoir organisateur, sinon il est le conseiller permanent du LOC.

**Art. 17.** § 1er. Le délégué syndical est de plein droit représentant du personnel dans le LOC à condition que son organisation syndicale compte un nombre de contribuables représentant au moins 10 % du nombre de membres du personnel de l'école ou des écoles appartenant au LOC.

Il faut prouver au président du Comité paritaire central que 10 % des membres du personnel sont affiliés.

§ 2. Si le nombre de mandats à conférer dans le LOC est supérieur au nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés conformément au § 1er, les autres mandats sont attribués par élection conformément aux articles 18 et 19 du présent arrêté.

§ 3. Si le nombre de mandats à conférer dans le LOC est inférieur au nombre de délégués syndicaux qui font partie du LOC conformément au § 1er, tous ces délégués siègent dans le LOC à condition que le maximum de 8 soit respecté.

**Art. 18.** § 1er. Les représentants du personnel qui sont visés à l'article 17, § 2, sont élus par les membres du personnel de l'établissement d'enseignement concerné. A l'exception du directeur, tous les membres du personnel ont voix délibérative et sont éligibles.



§ 2. Les candidats sont proposés sur des listes déposées par les associations du personnel telles que visées à l'article 7, § 1er, ou par une organisation syndicale représentative qui compte un nombre de contribuables représentant au moins 10 % du nombre de membres du personnel de l'école ou des écoles appartenant au LOC.

**Art. 19.** Les candidats sont élus dans l'ordre du nombre de voix obtenues. En cas de partage de voix, priorité est donnée au candidat ayant l'ancienneté la plus longue dans l'établissement ou les établissements concerné(s).

Les candidats qui ne sont pas élus, sont désignés comme suppléants dans l'ordre de leur nombre de voix.

**Art. 20.** Le mandat dans les LOC est de quatre ans et est renouvelable.

**Art. 21.** § 1er. Le mandat de membre du LOC prend fin lorsque l'intéressé(e) :

- 1° n'est plus réélu(e) ou élu(e);
- 2° ne satisfait plus aux conditions du groupe dont il (elle) fait partie;
- 3° démissionne;
- 4° se trouve dans une condition d'incompatibilité.

§ 2. En cas de litige sur le point 4°, du § 1er, le Comité paritaire central statue. En attendant cette décision, l'intéressé(e) continue à exercer son mandat.

**Art. 22.** Le LOC rédige un règlement pour les élections des représentants du personnel.

Si, dans un an de l'installation du LOC, aucun accord sur le règlement des élections n'existe, le modèle du règlement des élections rédigé par le Comité paritaire central est applicable.

### Section 3. — Fonctionnement

**Art. 23.** § 1er. Le LOC est présidé par le président ou un délégué du pouvoir organisateur.

§ 2. Le secrétariat du LOC est assuré par un secrétaire qui est élu parmi et par les représentants du personnel.

**Art. 24.** § 1er. Après son installation, chaque LOC rédige un règlement d'ordre intérieur.

Ce règlement d'ordre intérieur fixe au minimum :

- 1° le nombre de réunions, avec un minimum de cinq par an;
- 2° le mode et le délai de convocation;
- 3° la façon dont les documents seront communiqués;
- 4° le délai pour l'inscription d'un sujet à l'ordre du jour par un représentant du personnel;
- 5° la mission du président;
- 6° la mission du secrétaire;
- 7° le processus décisionnel et le vote;
- 8° les facilités pour les représentants du personnel;
- 9° la façon de communiquer avec le conseil de participation, notamment en ce qui concerne les ordres du jour respectifs;
- 10° les incompatibilités visées à l'article 21, § 1er, du présent décret;
- 11° la façon dont et les cas dans lesquels les groupes peuvent faire participer des conseillers techniques aux réunions.

§ 2. Si, dans les trois mois de la création du LOC, aucun règlement d'ordre intérieur n'a pas été adopté, le modèle de règlement d'ordre intérieur rédigé par le Comité paritaire central est applicable.

**Art. 25.** Une matière est inscrite à l'ordre du jour à l'initiative du pouvoir organisateur ou d'un ou plusieurs représentants du personnel.

### Section 4. — Compétences

**Art. 26.** Il est attribué aux LOC le droit d'information, la compétence de négociation, de surveillance et de médiation.

#### Sous-section A. — Droit d'information

**Art. 27.** Les LOC ont au moins une fois par an le droit d'être informé sur l'emploi.

Ces informations ont trait à :

- 1° l'évolution du nombre d'élèves et l'impact de ce nombre sur l'emploi et l'infrastructure;
- 2° la structure de l'(des) école(s) y compris les fusions, la reprise, la fermeture, l'extension, la rationalisation ou autres modifications importantes de la structure, sur lesquelles le pouvoir organisateur mène des négociations ou des discussions et l'impact de celles-ci sur l'évolution de l'emploi;
- 3° le mouvement du personnel.

**Art. 28.** Les LOC ont au moins une fois par an le droit d'être informé sur le pouvoir organisateur et l'(des) école(s).

Ces informations comprennent :

- 1° l'information de base sur la forme juridique du statut et de la composition du pouvoir organisateur;
  - 2° l'information sur les modifications éventuelles du statut et de la composition du pouvoir organisateur;
  - 3° l'information de base sur la position de l'(des) école(s);
- l'organigramme de l'(des) école(s);
- la liste des établissements d'enseignement du même niveau et/ou offrant les mêmes disciplines qui sont établis dans la région;
- la politique relative au recrutement d'élèves et la façon d'informer les parents;
- les recommandations et conclusions du rapport de contrôle de l'inspection.

**Art. 29.** Les LOC ont droit au moins une fois par an aux informations relatives à la politique financière de l'(des) école(s). Ces informations ont trait :

- 1° aux subventions reçues;
- 2° aux revenus résultant d'initiatives d'aide aux écoles;
- 3° aux pensions des internats, chèques-repas, activités parascolaires et post-scolaires;

- 4° à tout autre produit;
- 5° aux comptes annuels de l'année civile dernière;
- 6° aux conventions et accords qui ont des conséquences fondamentales et durables pour la position de l'(des) école(s).

**Art. 30.** Les LOC ont droit d'information quant à l'infrastructure de l'(des) école(s).

**Art. 31.** Le pouvoir organisateur est tenu de renseigner les membres des LOC sur les événements ou décisions internes qui pourraient avoir des conséquences importantes pour son personnel.

#### Sous-section B. — Compétence de négociation

**Art. 32.** Dans les LOC, le pouvoir organisateur et les représentants du personnel négocient sur :

- 1° les principes généraux de la politique du personnel;
- 2° la nature et la durée du contrat de travail;
- 3° les droits et devoirs, les incompatibilités et interdictions, les cumuls d'emplois, de fonctions ou d'occupations;
- 4° la réglementation concernant la responsabilité;
- 5° la réglementation relative à l'évaluation du personnel;
- 6° la politique générale relative aux congés et au travail à temps partiel;
- 7° la politique relative à la formation continuée des membres du personnel;
- 8° les mesures d'ordre intérieur;
- 9° les directives et les dispositions relatives aux prestations;
- 10° les projets et mesures qui sont de nature à modifier les modalités et conditions dans lesquelles le travail est presté dans l'école;
- 11° l'établissement et la modification du règlement de travail.

**Art. 33.** Les négociations ne sont pas rendues nulles par l'absence d'un ou plusieurs membres régulièrement convoqué(s).

**Art. 34. § 1er.** Les conclusions de chaque négociation sont reprises dans un protocole dans lequel l'accord unanime de la délégation du pouvoir organisateur et des représentants du personnel ou leurs points de vue respectifs sont notés.

§ 2. Si les négociations sur le règlement de travail n'aboutissent pas à un accord unanime, le Comité paritaire central interviendra à la demande d'un des groupes, et, si nécessaire, statuera pour les points contestés sur ce qui sera repris ou non dans le règlement de travail.

**Art. 35.** Les mesures qui seront prises, après négociation, par le pouvoir organisateur mentionnent la date du protocole visé à l'article 34 du présent décret.

S'il y a un accord unanime le pouvoir organisateur ne peut pas prendre des mesures qui dérogent au protocole.

#### Sous-section C. — Compétence de surveillance

**Art. 36.** Les LOC veillent à l'application de la législation sociale et des réglementations sociales et administratives résultant de la législation de l'enseignement.

#### Sous-section D. — Compétence de médiation

**Art. 37.** Les LOC peuvent intervenir comme intermédiaire lors de chaque litige ou chaque dispute de nature collective qui se présente ou risque de surgir dans l'école ou dans les écoles.

### CHAPITRE IV. — Droits et devoirs des représentants du personnel dans les LOC et droits et devoirs spécifiques des délégués syndicaux

#### Section 1re. — Droits et devoirs des représentants du personnel dans les comités locaux de négociation

**Art. 38.** Les représentants du personnel peuvent demander au président du LOC de convoquer le comité et de placer des points à l'ordre du jour.

**Art. 39.** Les représentants du personnel sont autorisés à donner, oralement ou par écrit, et à leur propre responsabilité, tous les renseignements de nature professionnelle et syndicale qui sont utiles au personnel.

Des informations écrites peuvent être affichées au tableau indiqué, à condition qu'elles soient présentées au préalable à la direction.

Moyennant notification à la direction, des réunions informatives pour le personnel peuvent être organisées dans les bâtiments de l'école mais en dehors des heures de classe.

**Art. 40.** Les représentants du personnel peuvent intervenir auprès du pouvoir organisateur dans l'intérêt général du personnel.

**Art. 41.** Les représentants du personnel ont le droit de participer aux jours de formation organisés par les organisations syndicales représentatives.

Au moins un mois au préalable, les organisations syndicales communiquent les dates des jours de formation au pouvoir organisateur. Le nombre de jours de formation par an est fixé à trois jours au maximum.

**Art. 42.** Les représentants du personnel bénéficient des facilités nécessaires pour l'exercice de leur mission. Ces facilités sont fixées dans le règlement d'ordre intérieur du LOC.

**Art. 43.** Les représentants du personnel sont tenus à la discrétion sur les faits et les documents confidentiels.

**Art. 44. § 1er.** Les représentants du personnel ne peuvent, pour leurs actes accomplis dans l'exercice de leur mandat, subir des sanctions disciplinaires au sens de l'article 64 du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés.

§ 2. Le mandat des représentants du personnel de la catégorie personnel de maîtrise, gens de métier ou de service ne donne lieu ni à des avantages ni à des désavantages. Ils bénéficient des promotions normales et des avantages de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

§ 3. Les personnes visées au § 2 ne peuvent être licenciées pour motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique. Pour l'application de cette disposition, il faut entendre par licenciement :

1° chaque rupture du contrat de travail par le pouvoir organisateur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifié pendant la période visée au § 4;

2° chaque rupture du contrat de travail par le membre du personnel en raison de faits qui constituent un motif imputable au pouvoir organisateur.

§ 4. Les personnes visées au § 2 bénéficient des dispositions des §§ 2 et 3 pendant une période allant du soixante-cinquième jour précédant la proposition en tant que candidat, jusqu'au jour où le LOC est recomposé.

Pour les délégués syndicaux qui sont repris de plein droit dans le LOC, cette période commence le soixante-cinquième jour précédant la composition du LOC.

§ 5. Le pouvoir organisateur qui veut licencier un membre du personnel en application du § 3, doit avoir obtenu au préalable la reconnaissance du motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique par le comité paritaire auquel relève le membre du personnel. Il envoie cette requête au comité paritaire par lettre recommandée à la poste. Le membre du personnel intéressé ainsi que l'organisation qui l'a désigné ou proposé, en sont notifiés le même jour par lettre recommandée. Dans ces trois lettres le pouvoir organisateur doit faire mention de tous les faits qui justifieraient le licenciement. En cas d'un licenciement pour motif grave, ces lettres doivent être envoyées dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour durant lequel le pouvoir organisateur a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Le comité paritaire doit se prononcer sur l'existence du motif grave ou des raisons d'ordre économique ou technique pour le licenciement.

Si le comité paritaire n'a pris aucune décision dans les deux mois, l'employeur ne peut procéder au licenciement qu'aux cas suivants :

1° si les faits signalés dans les lettres constituent un motif grave;

2° si le membre du personnel appartient à une catégorie déterminée du personnel dont tous les membres sont licenciés.

Le pouvoir organisateur doit assurer l'exécution du contrat de travail lors de la procédure devant le comité paritaire. Lorsque motifs grave sont invoqués, le comité paritaire peut décider que le contrat de travail est suspendu. Néanmoins, le membre du personnel a droit au traitement normal pendant cette suspension.

§ 6. Au cas où le pouvoir organisateur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et la procédure visées aux §§ 3 et 5, les articles 14 à 17 et 19 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 est d'application. L'indemnité, visée à l'article 17 de ladite loi et complémentaire à l'indemnité, prévue à l'article 16 de ladite loi, est calculée sur la base de la rémunération pour le reste de la période de quatre ans qui suit la composition du LOC.

Le membre du personnel a également droit aux indemnités, prévues par l'article 17 de ladite loi, lorsqu'il a rompu lui-même le contrat de travail pour des faits qui constituent le motif grave du chef du pouvoir organisateur ou lorsque le contrat de travail a été suspendu de façon irrégulière pendant la procédure devant le comité paritaire telle que visée au § 5.

§ 7. Les dispositions du § 3 au § 6 inclus ne s'appliquent ni aux représentants auxquels la loi du 19 mars 1991, visée au § 6 est applicable, ni aux délégués syndicaux qui sont chargés de l'exercice des missions des comités de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail sur la base de l'article 1er, § 4 b) 4 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

#### Section 2. — Droits et devoirs spécifiques des délégués syndicaux

**Art. 45. § 1er.** Le délégué syndical qui conformément à l'article 17, § 1er, du présent décret, est le représentant du personnel, a les droits et les devoirs visés aux articles 38 à 44 inclus du présent décret.

§ 2. Le délégué syndical a également des droits et des devoirs spécifiques qu'il respecte en plus des dispositions du § 1er du présent article ou qui forment son unique ressort s'il n'est pas membre du LOC.

**Art. 46. § 1er.** Les droits et devoirs spécifiques des délégués syndicaux sont régis par les conventions conclues entre les pouvoirs organisateurs et les syndicats.

§ 2. A défaut d'une telle convention, les dispositions visées aux articles 47 à 51 inclus du présent décret sont appliquées.

**Art. 47.** Le délégué syndical a le droit de faire des propositions au LOC relatives aux matières visées à l'article 32, d'être entendu et d'émettre des avis.

**Art. 48.** Les délégués syndicaux peuvent fournir, oralement ou par écrit, et à leur propre responsabilité, tous les renseignements utiles au personnel sans intervenir avec l'organisation du travail. Les informations doivent être de nature professionnelle et syndicale. Des informations écrites peuvent être affichées au tableaux indiqués, à condition qu'elles soient vues préalablement par la direction. Moyennant notification à la direction, des réunions informatives pour le personnel peuvent être organisées dans l'école, mais en dehors des heures de classe.

**Art. 49.** Les délégués syndicaux peuvent intervenir auprès du pouvoir organisateur dans l'intérêt des membres du personnel et peuvent assister les membres du personnel qui doivent se justifier auprès du pouvoir organisateur.

**Art. 50.** Les représentants du personnel sont tenus à la discrétion sur les faits et les documents confidentiels.

**Art. 51. § 1er.** Les délégués syndicaux ne peuvent, pour leurs actes accomplis dans l'exercice de leur mandat, subir des sanctions disciplinaires au sens de l'article 64 du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés.

**Art. 52. § 1er.** A la demande d'un membre dirigeant responsable d'une organisation syndicale représentative visée à l'article 7 § 1er. du présent décret, le délégué syndical obtient un congé pour participer aux travaux de groupes de travail et de commissions, créés au sein de l'organisation syndicale, et pour participer aux jours de formation organisés par son organisation syndicale.

Les délégués syndicaux ont le droit de participer aux jours de formation organisés par les organisations syndicales représentatives.

Les organisations syndicales communiquent au moins un mois au préalable, les dates des jours de formation au pouvoir organisateur. Le nombre de jours de formation par an est fixé à trois jours au maximum.

§ 2. Les délégués syndicaux obtiennent également un congé pour siéger dans des conseils et commissions créés par ou en vertu d'une loi ou d'un décret, sur l'invitation personnelle de leur président ou d'un membre dirigeant responsable faisant mention de la date et l'heure de la réunion.

§ 3. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service. Il est subventionné par la Communauté flamande.

§ 4. Est considérée comme membre dirigeant responsable, la personne dont le nom, la fonction et le mandat dans son organisation syndicale sont connus par le Ministre compétent.

§ 5. Les organisations syndicales communiquent les noms de leurs membres dirigeants responsables au Ministre flamand ayant l'enseignement dans ses attributions qui en informe le pouvoir organisateur concerné.

**Art. 53. § 1er.** Un délégué syndical est également en congé lorsqu'il représente une organisation syndicale de façon régulière et permanente.

La personne intéressée est censée être en activité de service.

§ 2. Le congé, visé au § 1er, est accordé à la demande de l'organisation concernée.

§ 3. A la demande de l'administration concernée, l'organisation syndicale verse chaque semestre une somme, égale au montant global des subventions-traitements, des indemnités et allocations qui étaient attribuées aux membres du personnel visés au § 1er.

Le congé se termine lorsque l'organisation syndicale omet d'effectuer les versements demandés à la fin d'un semestre ou lorsque l'organisation syndicale concernée décide de mettre fin au congé.

#### CHAPITRE V. — *Sanctions*

**Art. 54.** Le Comité paritaire central est compétent :

1° d'intervenir en intermédiaire à l'égard d'un LOC à la demande d'au moins deux membres d'un groupe;

2° de constater des infractions aux dispositions du présent décret qui rendent impossible le bon fonctionnement du LOC d'une façon durable.

**Art. 55. § 1er.** Après l'intervention du Comité paritaire central ou la constatation par le Comité paritaire central, visées à l'article 54, 1° et 2°, le Gouvernement flamand peut sanctionner le pouvoir organisateur et/ou les représentants du personnel qui ne respectent pas les obligations du présent décret.

§ 2. La sanction pour le pouvoir organisateur peut comporter la restitution de 10 % au maximum des subventions de fonctionnement, telles que visées à l'article 32 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

§ 3. La sanction pour les représentants du personnel peut impliquer que le pouvoir organisateur est autorisé à prendre des décisions pour une certaine période et/ou pour une certaine matière sans négociations au LOC.

**Art. 56.** Le Gouvernement flamand fixe les règles pour l'application des sanctions.

#### CHAPITRE VI. — *Modification du décret du 23 octobre 1991 relatif à la participation dans l'enseignement subventionné*

**Art. 57.** L'article 19 du décret du 23 octobre 1991 relatif à la participation dans l'enseignement subventionné est remplacé par la disposition suivante :

"Article 19. Les représentants du personnel sont élus par et parmi les membres du personnel admis aux subventions des établissements d'enseignement qui relèvent du conseil de participation.

A l'exception du directeur, tous les membres du personnel ont le droit de vote et sont éligibles."

**Art. 58.** L'article 20, du même décret, est supprimé.

**Art. 59.** A l'article 22, du même décret, les mots "§§ 2 et 3" sont supprimés.

**Art. 60.** L'article 29, § 3, 1°, du même décret, est remplacé par la disposition suivante :

"un droit d'information relatif :

1° à l'évolution du nombre d'élèves et à l'impact sur l'emploi et l'infrastructure;

2° à la structure de l'(des) école(s), y compris les fusions, les reprises, la fermeture, l'extension, la rationalisation ou autres modifications structurelles profondes, sur lesquelles le pouvoir organisateur mène des négociations;

3° aux projets et aux mesures qui sont de nature de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles le travail est exécuté à l'école;

4° au statut juridique et à la composition du pouvoir organisateur;

5° à la position de l'(des) école(s);

6° à la politique relative au recrutement des élèves et à la façon d'informer les parents;

7° à l'infrastructure de l'(des) école(s);

8° aux subventions reçues et autres revenus;

9° aux comptes annuels de l'année civile dernière;

10° aux conventions et aux accords qui ont des conséquences fondamentales et permanentes pour la position de l'(des) école(s);

11° aux événements ou aux décisions internes qui ont un impact important sur la vie à l'école."

**Art. 61.** A l'article 9, du même décret, les mots "compte tenu de l'article 19, § 1er" sont supprimés.

#### CHAPITRE VII. — *Dispositions abrogatoires, transitoires et finales*

**Art. 62.** Les dispositions de l'article 12 ne sont pas applicables si les matières visées aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 36 et 37 sont négociées partiellement ou entièrement par le conseil d'entreprise prévu par ou en vertu de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

**Art. 63.** Par dérogation à l'article 22, le modèle du règlement des élections établi par le Comité paritaire central est utilisé pour les premières élections des représentants du personnel. Le pouvoir organisateur et la délégation des organisations syndicales représentatives peuvent déroger de commun accord de ce modèle.

**Art. 64.** L'arrêté royal du 16 décembre 1981 concernant le congé syndical dans l'enseignement subventionné est abrogé pour les membres du personnel visés à l'article 2, 2°, du présent décret.

**Art. 65.** Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception :  
— des dispositions de la section 4 du Chapitre III et du Chapitre V qui entrent en vigueur au moment de la création des LOC et au plus tard le 1er septembre 1995;  
— des dispositions du Chapitre VI qui entrent en vigueur lors des élections des conseils de participation en 1996.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 5 avril 1995.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

L. VAN DEN BRANDE

Le Ministre flamand de l'Enseignement et de la Fonction publique,

L. VAN DEN BOSSCHE

N. 95 — 1540

**3 NOVEMBER 1994. — Ministerieel besluit tot vaststelling van het gedeelte van het investeringsvolume dat de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij in 1995 bij voorrang moet besteden aan de verwerving en/of de renovatie, de slooping en vervanging van ongezonde en onaangepaste woningen of gebouwen en de verbetering of aanpassing van woningen**

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Huisvesting,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en bij de bijzondere wet van 16 januari 1989, inzonderheid op artikel 6, § 1, IV;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 20 oktober 1992 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse regering, zoals nadien gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 20 oktober 1992 tot delegatie van de beslissingsbevoegdheden aan de leden van de Vlaamse regering, zoals nadien gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 6 juli 1994 houdende de regeling tot toekenning van subsidies aan de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij voor de financiering van haar investeringsprogramma, inzonderheid op artikel 3, § 3;

Besluit :

**Enig artikel.** Van het investeringsvolume dat in 1995 door de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij wordt gerealiseerd, moet het gedeelte dat overeenkomstig artikel 3, § 3, van het besluit van de Vlaamse regering van 6 juli 1994 houdende de regeling tot de toekenning van subsidies aan de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij voor de financiering van haar investeringsprogramma, besteed moet worden aan de verwerving en/of renovatie en zo nodig de slooping en vervanging van ongezonde en onaangepaste woningen of gebouwen en op de verbetering of aanpassing van woningen, 40 % bedragen.

Brussel, 3 november 1994.

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Huisvesting,

N. DE BATSELIER

#### TRADUCTION

F. 95 — 1540

**3 NOVEMBRE 1994. — Arrêté ministériel fixant la partie du volume d'investissement que la Société flamande du Logement doit affecter en priorité en 1995 à l'acquisition et/ou la rénovation, la démolition et le remplacement d'habitations ou de bâtiments insalubres et inadaptés ou à l'adaptation d'habitations.**

Le Ministre flamand de l'Environnement et du Logement,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, modifiée par la loi du 8 août 1988 et par la loi spéciale du 16 janvier 1989, notamment l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IV;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 octobre 1992 fixant les attributions des membres du Gouvernement flamand, tel que modifié par après;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 octobre 1992 portant la délégation des compétences de décision aux membres du Gouvernement flamand, tel que modifié par après;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 juillet 1994 réglant l'octroi de subventions à la Société flamande du Logement pour le financement de son programme d'investissement, notamment l'article 3, § 3,

Arrête :

**Article unique.** La partie du volume d'investissement, qui sera réalisé par la Société flamande du Logement en 1995, qui, conformément à l'article 3, § 3, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 juillet 1994 réglant l'octroi de subventions à la Société flamande du Logement pour le financement de son programme d'investissement, doit être affectée à l'acquisition et/ou la rénovation, et si nécessaire, à la démolition et au remplacement d'habitations ou de bâtiments insalubres et inadaptés et à l'amélioration ou à l'adaptation d'habitations, doit s'élever à 40 %.

Bruxelles, le 3 novembre 1994.

Le Ministre flamand de l'Environnement et du Logement,

N. DE BATSELIER