

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

N. 2009 — 1118

[2009/201243]

23 JANUARI 2009. — Decreet houdende oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (1)

Het Vlaams parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

Decreet houdende oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

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

- 1° de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde centra voor basiseducatie;
- 2° de personeelsleden die werken in de centra voor basiseducatie;
- 3° het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs;
- 4° de personeelsleden die werken in het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder :

- 1° VOC BE : Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie;
- 2° representatieve vakorganisatie : personeelsvereniging die aangesloten is bij een syndicale organisatie die vertegenwoordigd is in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en die een werking ontplooit ten behoeve van de centra voor basiseducatie;
- 3° LOC : lokaal onderhandelingscomité;
- 4° centrum : een centrum voor basiseducatie of het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (Vocvo);
- 5° centrumbestuur : de raad van bestuur van een centrum dat ten aanzien van het centrum de bestuurshandelingen verricht, overeenkomstig de door de wet, het decreet of de statuten toegewezen bevoegdheden;
- 6° vakbondsafgevaardigde : 'een personeelslid van een centrum dat namens een representatieve vakorganisatie een mandaat uitoefent in of buiten het centrum.

HOOFDSTUK II. — VOC BE

Art. 4. Er is binnen het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming een VOC BE dat bestaat uit :

- 1° een afvaardiging van de Vlaamse Regering;
- 2° afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties die het personeel vertegenwoordigen;
- 3° een afvaardiging die de centrumbesturen vertegenwoordigt.

De afvaardiging van de Vlaamse Regering bestaat uit maximaal zes leden. De Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, of zijn afgevaardigde treedt op als voorzitter van het VOC BE. Elke representatieve vakorganisatie stelt vrij haar afvaardiging samen die uit maximaal vier leden bestaat. De centrumbesturen stellen vrij hun afvaardiging samen die uit maximaal zes leden bestaat.

Elke afvaardiging kan zich laten bijstaan door technici, die niet stemgerechtigd zijn.

Art. 5. Het VOC BE onderhandelt bij uitsluiting van enig ander orgaan over de voorontwerpen van decreet en de ontwerpen van besluit met betrekking tot :

- 1° de rechtspositieregeling van het personeel, meer bepaald :
 - a) de administratieve rechtspositieregeling;
 - b) de geldelijke rechtspositieregeling;
 - c) de regeling van de collectieve arbeidsverhoudingen;
- 2° onderwijsorganisatorische maatregelen met een rechtstreeks effect op de arbeidsduur of de organisatie van het werk.

Het VOC BE onderhandelt bij uitsluiting van enig ander orgaan over de maatregelen voor de sectorale programmatie. Die maatregelen onderscheiden zich in :

- 1° het vastleggen van de beschikbare financiële ruimte;
- 2° de bepaling van de wijze van invulling daarvan.

Art. 6. De onderhandelingen over voorontwerpen van decreet en ontwerpen van besluit leiden tot een protocol waarin de standpunten van de afvaardiging van de centrumbesturen en van de afvaardigingen van de representatieve vakorganisaties worden weergegeven.

De onderhandelingen over sectorale programmatie leiden tot een protocol van akkoord, als de afvaardiging van de Vlaamse Regering, de afvaardiging van ten minste één representatieve vakorganisatie en de afvaardiging van de centrumbesturen zich akkoord verklaren. De Vlaamse Regering verbindt zich in het protocol tot de omzetting van de overeengekomen beginselen in regelgeving.

Art. 7. Het VOC BE bemiddelt op verzoek van de meest gerede afvaardiging bij elk geschil, elk conflict of elk dreigend conflict van collectieve aard dat zich in een centrum voordoet. Het VOC BE kan daartoe inzonderheid een bemiddelaar aanstellen.

Het VOC BE neemt een intern reglement betreffende de bemiddelingsprocedure aan. Het reglement wordt uitvoerbaar na bekrachtiging ervan door de Vlaamse Regering.

Art. 8. De afvaardigingen kunnen aan het VOC BE aangelegenheden ter bespreking voorleggen die niet ressorteren onder de aangelegenheden, vermeld in artikel 5.

Art. 9. De Vlaamse Regering wijst onder zijn ambtenaren een secretaris van het VOC BE aan.

Art. 10. Het VOC BE neemt een werkingsreglement aan, dat bekrachtigd wordt door de Vlaamse Regering.

Art. 11. De werkingskosten van het VOC BE vallen ten laste van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

HOOFDSTUK III. — *De lokale onderhandelingscomités*

Afdeling I. — Oprichting

Art. 12. Ieder centrumbestuur richt een LOC op.

Afdeling II. — Samenstelling

Art. 13. § 1. Elk LOC is samengesteld uit twee geledingen : een afvaardiging van het centrumbestuur en een afvaardiging van het personeel.

§ 2. In centra waar maximaal vijftientwintig personeelsleden werken, zijn er voor de afvaardiging van het personeel drie mandaten te verdelen. Zijn er meer dan vijftientwintig personeelsleden, dan komt er één afgevaardigde bij per begonnen schijf van vijftientwintig personeelsleden. In centra met meer dan 125 personeelsleden zijn er acht mandaten te verdelen.

Een LOC is rechtsgeldig samengesteld zodra er één afgevaardigde van het personeel verkozen is.

§ 3. De afvaardiging van het centrumbestuur telt maximaal evenveel mandaten als de afvaardiging van het personeel.

Art. 14. De afgevaardigden van het centrumbestuur worden door het centrumbestuur aangewezen uit personen die lid zijn van het centrumbestuur en die gemandateerd zijn om het centrumbestuur te verbinden.

Daarnaast kan de directeur van het centrum gemandateerd worden als afgevaardigde van het centrumbestuur, zolang hij technicus van het centrum bestuur.

Art. 15. De personeelsafgevaardigden worden door de personeelsleden van het betrokken centrum verkozen. Alle personeelsleden, met uitzondering van de directeur, zijn stemgerechtigd en verkiesbaar.

De kandidaten worden voorgedragen op lijsten, ingediend door de representatieve vakorganisaties.

Art. 16. De kandidaten worden in de volgorde van hun stemmenaantal verkozen. Bij een gelijk aantal stemmen wordt voorrang gegeven aan de kandidaat die het hoogste aantal kalenderdagen in dienst is in het betrokken centrum.

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

Art. 17. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de LOC's duurt vier jaar en is hernieuwbaar.

Art. 18. Aan het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de LOC's komt een einde, wanneer een afgevaardigde :

1° niet opnieuw wordt verkozen;

2° door de representatieve vakorganisatie het mandaat wordt ontnomen;

3° ontslag neemt;

4° in een toestand van onverenigbaarheid komt.

Art. 19. Het VOC BE stelt, voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden bij eenparigheid een reglement op.

Afdeling III. — Werking

Art. 20. Het LOC wordt voorgezeten door een afgevaardigde van het centrumbestuur.

Het secretariaat van het LOC wordt waargenomen door een secretaris die onder en door de personeelsafgevaardigden wordt gekozen.

Art. 21. Na de oprichting stelt elk LOC bij eenparigheid een werkingsreglement op. Dat werkingsreglement bepaalt minimaal :

- 1° het aantal bijeenkomsten;
- 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 afgevaardigde 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 personeelsafgevaardigden;
- 9° de onverenigbaarheden, bedoeld in artikel 18, 4°, van dit decreet;
- 10° de wijze waarop en de gevallen waarin de geledingen technici kunnen laten deelnemen aan de vergaderingen.

Indien er binnen een termijn van drie maanden na de oprichting van het LOC geen akkoord is over een werkingsreglement, is het model van werkingsreglement, bij eenparigheid opgesteld door het VOC BE, van toepassing.

Art. 22. Een materie wordt op de agenda van het LOC geplaatst op initiatief van het centrumbestuur of van één of meer afgevaardigden van het personeel.

Afdeling IV. — Bevoegdheden

Art. 23. De LOC's hebben informatierecht, onderhandelingsbevoegdheid, adviesbevoegdheid, toezichtsbevoegdheid en bemiddelingsbevoegdheid.

Onderafdeling I. — Informatierecht

Art. 24. De LOC's hebben minstens jaarlijks recht op inlichtingen in verband met de werkgelegenheid. Die inlichtingen hebben minstens betrekking op :

1° inlichtingen over de evolutie van het aantal cursisten en het aantal gegenereerde lesuren cursist en de weerslag ervan op de werkgelegenheid en de infrastructuur;

2° inlichtingen over de structuur van de centra inclusief over fusies, overnames, sluitingen, uitbreidingen, rationalisering en andere belangrijke structuurwijzigingen waarover het centrumbestuur onderhandelingen of besprekingen voert, en de weerslag daarvan op de evolutie van de werkgelegenheid;

3° inlichtingen over het personeelsverloop.

De bepaling in 1° is niet van toepassing op het Vocvo.

Art. 25. De LOC's hebben minstens jaarlijks recht op inlichtingen in verband met het centrumbestuur, de structuur van het centrum en de inbedding van het centrum in het consortium volwassenenonderwijs waartoe het behoort. Die inlichtingen betreffen :

1° basisinformatie over de juridische vorm van het statuut en de samenstelling van de bestuursorganen;

2° inlichtingen over de eventuele wijzigingen aan het statuut en de samenstelling van de bestuursorganen;

3° basisinformatie over de positie van de centra :

a) het organogram van de centra;

b) het beleid betreffende de werving van cursisten;

c) de aanbevelingen en conclusies uit het doorlichtingsverslag van de inspectie;

d) de conclusies uit het verificatieverslag van de verificatie;

4° de inlichtingen over de uitvoering van de decretale opdrachten van het consortium volwassenenonderwijs.

De bepalingen in 3°, b), en 4°, zijn niet van toepassing op het Vocvo.

Art. 26. De LOC's hebben minstens jaarlijks recht op inlichtingen in verband met het financiële beleid van de centra. Die inlichtingen betreffen :

1° de ontvangen subsidies;

2° de inkomsten die voortvloeien uit initiatieven voor steun aan de centra;

3° de kosten voor het cursusmateriaal, aangerekend aan de cursist;

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 centra;

7° de contracten afgesloten met derden met het oog op de organisatie van contractonderwijs.

De bepalingen in 3° en 7° zijn niet van toepassing op het Vocvo.

Art. 27. De LOC's hebben recht op inlichtingen in verband met de infrastructuur van de centra.

Art. 28. Het centrumbestuur verstrekt aan de leden van de LOC's inlichtingen in verband met gebeurtenissen of interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben voor zijn personeel.

Onderafdeling II. — Onderhandelingsbevoegdheid

Art. 29. De LOC's zijn bevoegd om te onderhandelen over de aangelegenheden waarvoor de centra bevoegd zijn, voor zover die aangelegenheden een repercussie kunnen hebben op de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de centra.

Voor zover van toepassing onderhandelen ze minstens over de volgende punten :

1° de algemene principes van het personeelsbeleid;

2° de aard en de duur van het dienstverband;

3° de rechten en plichten, onverenigbaarheden en verbodsbepalingen en de regeling van cumulaties met andere ambten, functies, betrekkingen of bezigheden;

4° de aansprakelijkheidsreglementering;

5° de regeling betreffende de functiebeschrijvingen en de evaluatie van het personeel;

6° het algemeen beleid betreffende de verlopen en deeltijdse arbeid;

7° het navormingsbeleid van personeelsleden;

8° de maatregelen van interne orde;

9° de richtlijnen en de regelen betreffende de prestatieregeling;

10° het vastleggen van een lijst van onderwijsopdrachten en van opdrachten die niet als onderwijsopdracht worden beschouwd, zoals bedoeld in artikel 92, § 2, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;

11° de projecten en de maatregelen die de omstandigheden en voorwaarden wijzigen waarin het werk in het centrum wordt uitgevoerd;

12° het opstellen en het wijzigen van een arbeidsreglement;

13° de aanwending van het aantal voltijdse equivalenten en van de puntenenveloppe;

14° het aanvraagdossier om gecombineerd onderwijs te mogen organiseren, zoals bedoeld in artikel 28 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;

15° het aanvraagdossier om niet-erkend gesubsidieerd onderwijs te mogen organiseren, zoals bedoeld in artikel 30 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

De bepalingen in 10°, 13°, 14° en 15°, zijn niet van toepassing op het Vocvo.

Art. 30. De afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden maakt de onderhandelingen niet ongeldig.

Art. 31. De conclusies van iedere onderhandeling worden vermeld in een protocol waarin de respectieve standpunten van de afvaardiging van het centrumbestuur en van de personeelsafvaardigden worden weergegeven.

Indien de onderhandelingen over het arbeidsreglement niet leiden tot een eenparig akkoord, treedt het VOC BE op verzoek van één van de geledingen bemiddelend op en geeft, indien nodig, over de betwiste punten uitsluitel.

Art. 32. De maatregelen die na onderhandeling worden genomen door het centrumbestuur, vermelden de datum van het protocol, vermeld in artikel 31, § 1.

In geval van een akkoord met ten minste één representatieve vakorganisatie, die in het LOC vertegenwoordigd is, kan het centrumbestuur geen maatregelen nemen die afwijken van het protocol.

Onderafdeling III. — Adviesbevoegdheid

Art. 33. De LOC's zijn verantwoordelijk voor de opdrachten die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Onderafdeling IV. — Toezichtsbevoegdheid

Art. 34. De LOC's zien toe op de toepassing van de sociale wetgeving en van de sociale en administratieve reglementeringen die voortvloeien uit de onderwijswetgeving.

Onderafdeling V. — Bemiddelingsbevoegdheid

Art. 35. De LOC's kunnen bemiddelen bij elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in hun centrum voordoet of dreigt te ontstaan.

Afdeling V. — Afdwingbaarheid

Art. 36. § 1. De Vlaamse Regering kan, na het optreden van of de vaststelling door het VOC BE zoals bedoeld in artikel 7, het centrumbestuur en/of de personeelsafgevaardigden die de verplichtingen van dit decreet niet naleven, een sanctie opleggen.

§ 2. De sanctie voor het centrumbestuur kan een terugvordering inhouden van maximaal 10 percent van de werkingstoelage, zoals bedoeld in artikel 89 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

De in het eerste lid bedoelde terugvordering of inhouding kan er niet toe leiden dat het aandeel in de werkmiddelen dat gebruikt wordt voor personeelsaangelegenheden, in absolute cijfers kleiner wordt dan wanneer de maatregel niet zou zijn getroffen.

§ 3. De sanctie voor de betrokken afgevaardigde van het personeel kan inhouden dat hij maximaal gedurende een jaar geen aanspraak kan maken op de rechten opgesomd in hoofdstuk IV, afdeling I, en dat hij in het LOC gedurende een jaar vervangen wordt door zijn opvolger.

Art. 37. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de toepassing van de sancties.

Afdeling VI. — Overgangsbepalingen

Art. 38. In de centra voor basiseducatie waar een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk fungeert, houdt de werking van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk op te bestaan op de dag dat de installatievergadering van het LOC plaatsvindt.

In de centra waar geen ondernemingsraad fungeert, maar waar wel een syndicale delegatie fungeert, houdt die op te bestaan op de dag dat de installatievergadering van het LOC plaatsvindt.

HOOFDSTUK IV. — *De rechten en plichten van de personeelsafgevaardigden en van de vakbondsafgevaardigden*

Afdeling I. — De rechten en plichten van de personeelsafgevaardigden in de LOC's

Art. 39. Personeelsafgevaardigden kunnen de voorzitter van het LOC verzoeken het comité samen te roepen en kunnen te behandelen onderwerpen op de agenda plaatsen.

Art. 40. Personeelsafgevaardigden kunnen mondeling en schriftelijk, onder eigen verantwoordelijkheid, alle mededelingen en informatie verstrekken die nuttig is voor het personeel, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. De mededelingen moeten van professionele en syndicale aard zijn.

Schriftelijke mededelingen mogen in het centrum via de daartoe aangewezen communicatiemiddelen worden bekendgemaakt, mits ze vooraf door de directeur of zijn afgevaardigde gezien zijn.

Informatievergaderingen voor het personeel mogen, mits mededeling aan de directeur of zijn afgevaardigde, in het centrum worden georganiseerd, mits de geplande cursussen niet in het gedrang komen.

Art. 41. Personeelsafgevaardigden kunnen bij het centrumbestuur stappen ondernemen in het gemeenschappelijk belang van het personeel.

Art. 42. § 1. Op verzoek van een verantwoordelijk bestuurslid van de representatieve vakorganisatie die de personeelsafgevaardigden heeft voorgedragen, krijgen betrokken personeelsafgevaardigden verlof om deel te nemen aan :

1° de werkzaamheden van werkgroepen en commissies die door de vakorganisatie die de personeelsafgevaardigde heeft voorgedragen, binnen die vakorganisatie zijn opgericht;

2° vormingsdagen die georganiseerd zijn door de vakorganisatie die de personeelsafgevaardigde heeft voorgedragen.

De vakorganisaties delen minstens één maand vooraf de data van de vormingsdagen mee aan het centrumbestuur. Er zijn maximaal drie vormingsdagen per jaar.

§ 2. Bovenop het maximum van drie dagen, vermeld in § 1, krijgt de personeelsafgevaardigde, op verzoek van een verantwoordelijk bestuurslid van de representatieve vakorganisatie die de personeelsafgevaardigde heeft voorgedragen, verlof om deel te nemen aan één vormingsdag in het kader van de opdrachten, vermeld in artikel 33.

§ 3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid behoudt het recht op een salaris.

Art. 43. Personeelsafgevaardigden krijgen de nodige faciliteiten om hun taak uit te oefenen. Die faciliteiten worden vastgelegd in het werkingsreglement van het LOC.

Art. 44. Personeelsafgevaardigden zijn tot discretie gehouden over feiten en bescheiden van vertrouwelijke aard.

Afdeling II. — De rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden

Art. 45. § 1. De specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden worden geregeld in een overeenkomst, afgesloten tussen de representatieve vereniging van de besturen en de representatieve vakorganisaties.

Bij gebrek aan een dergelijke overeenkomst gelden de bepalingen vermeld in § 2, § 3 en § 4 van dit artikel.

§ 2. Vakbondsafgevaardigden die overeenkomstig artikel 15 verkozen worden, hebben de rechten en plichten zoals bedoeld in afdeling I van dit hoofdstuk.

§ 3. Vakbondsafgevaardigden die geen lid zijn van het LOC, hebben de rechten en plichten, vermeld in artikelen 40 tot 44.

§ 4. Vakbondsafgevaardigden hebben de rechten en plichten, vermeld in deze afdeling.

Art. 46. Vakbondsafgevaardigden hebben het recht om met betrekking tot de aangelegenheden vermeld in artikel 29 voorstellen te doen aan het LOC, gehoord te worden en advies uit te brengen.

Art. 47. Vakbondsafgevaardigden kunnen stappen ondernemen bij het centrumbestuur in het belang van de personeelsleden of kunnen de personeelsleden bijstaan die zich ten aanzien van het centrumbestuur moeten verantwoorden.

Art. 48. Vakbondsafgevaardigden krijgen 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. De uitnodiging vermeldt de dag en het uur van de vergadering.

Op verzoek van een verantwoordelijk bestuurslid van een representatieve vakorganisatie krijgen vakbondsafgevaardigden verlof om deel te nemen aan de werkzaamheden van werkgroepen en commissies die door hun vakorganisatie zijn opgericht, alsook om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door hun vakorganisatie. De vakorganisaties delen minstens één maand vooraf de data van de vormingsdagen mee aan de centrumbesturen. Er zijn maximaal drie vormingsdagen per jaar.

De verloven, bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. De personeelsleden behouden het recht op een salaris.

Art. 49. § 1. Vakbondsafgevaardigden zijn eveneens met verlof, wanneer zij hun vakorganisatie op regelmatige wijze en permanent vertegenwoordigen.

Zij worden 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 bevoegde administratie stort de betrokken vakorganisatie elk semester het salaris van de personeelsleden, vermeld in § 1, terug.

Het verlof wordt beëindigd wanneer de vakorganisatie op het einde van een semester nalaat de gevraagde stortingen te verrichten of als de betrokken vakorganisatie beslist om het verlof te beëindigen.

HOOFDSTUK V. — Bescherming

Art. 50. Voor vakbondsafgevaardigden, personeelsafgevaardigden, of kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen de daden, gesteld in de uitoefening van hun mandaat of in de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde, geen nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben. Zij genieten de normale promoties en voordelen van de functie waartoe zij behoren.

Art. 51. § 1. Personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen die overeenkomstig de procedure, vermeld in artikel 52, door het VOC BE werden erkend.

Voor de toepassing daarvan geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het centrumbestuur, met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode, bedoeld in § 2;

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

§ 2. Kandidaat-personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 van dit artikel vanaf de dertigste dag, voorafgaand aan de start van de verkiezingsprocedure en tot de dertigste dag na de samenstelling van het LOC.

Personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 van dit artikel tot de dag dat het LOC wordt hersamengesteld.

§ 3. Naast de ontslagmogelijkheden, vermeld in § 1 van dit artikel, kunnen personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden ook ontslagen worden conform de regelgeving met betrekking tot de functiebeschrijvingen en evaluaties.

Art. 52. Het centrumbestuur dat een personeelslid, met toepassing van artikel 51, § 1, wil ontslaan, moet vooraf van het VOC BE een erkenning hebben verkregen van de dringende reden of de economische of technische reden. Het centrumbestuur vraagt deze erkenning door een ter post aangetekende brief, gericht aan het VOC BE. Op dezelfde dag worden bij een ter post aangetekende brief zowel het betrokken personeelslid als de organisatie die hem heeft voorgedragen, hierover ingelicht. In die drie brieven moet het centrumbestuur alle feiten vermelden die het ontslag rechtvaardigen. In geval van ontslag om dringende reden, moeten de brieven worden verstuurd binnen drie werkdagen, volgend op de dag waarop het centrumbestuur kennis kreeg van het feit dat het ontslag rechtvaardigt. Het VOC BE moet zich binnen twee maanden vanaf de aanvraag uitspreken over het bestaan van een dringende reden of een economische of technische reden voor ontslag.

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

1° als de in de brieven vermelde feiten een dringende reden voor ontslag vormt :

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

Het centrumbestuur moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst garanderen tijdens de procedure voor het VOC BE. Wanneer een dringende reden wordt ingeroepen, kan het VOC BE toestaan dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Het personeelslid heeft tijdens die schorsing echter recht op het normale salaris.

Art. 53. Wanneer het centrumbestuur een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de voorwaarden en procedures, bedoeld in artikel 51 en artikel 52, na te leven, kan het personeelslid of de representatieve vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie in het centrum aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief daartoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op :

1° de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging; of

2° de dag van de voordracht van de kandidaturen als die na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

Art. 54. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 53, moet het centrumbestuur, dat het personeelslid reïntegreert, het gederfde salaris uitbetalen en de op grond van dat salaris verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 55. Wanneer het personeelslid of de representatieve vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 53 vastgestelde termijnen, moet het centrumbestuur hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de periode, vermeld in artikel 51, § 2, onverminderd het recht op een salarisverhoging verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende salaris dat overeenstemt met de duur van :

1° twee jaar als hij minder dan tien dienstjaren in het centrum telt;

2° drie jaar als hij tien, maar minder dan twintig dienstjaren in het centrum telt;

3° vier jaar als hij twintig of meer dienstjaren in het centrum telt.

Art. 56. Wanneer het personeelslid of de representatieve vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie heeft aangevraagd en die door het centrumbestuur niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet het centrumbestuur aan het personeelslid de bij artikel 55 bedoelde vergoeding betalen, evenals het salaris voor het nog resterende gedeelte van de periode van vier jaar die volgt op de samenstelling van het LOC.

In geval van betwisting moet het centrumbestuur het bewijs leveren dat het de reïntegratie, die aan het centrumbestuur gevraagd werd, aanvaard heeft.

Art. 57. Het personeelslid heeft bovendien recht op de vergoedingen, voorzien in artikel 56, wanneer hijzelf de arbeidsovereenkomst beëindigde wegens feiten die een dringende reden voor het centrumbestuur vormen of wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze werd geschorst tijdens de procedure voor het VOC BE, zoals bedoeld in artikelen 51 en 52.

Art. 58. De personeelsafgevaardigde die ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van dit decreet, en die in het centrum gereïntegreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

HOOFDSTUK VI. — Slotbepalingen

Art. 59. Het decreet van 21 december 2007 tot oprichting van het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie wordt opgeheven.

Art. 60. Dit decreet heeft uitwerking met ingang van 1 september 2008, met uitzondering van artikel 51, § 3, dat in werking treedt op 1 september 2010.

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

Brussel, 23 januari 2009.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaamse minister van Institutionele Hervormingen, Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media, Toerisme, Havens,
Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid,
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,
F. VANDENBROUCKE

Nota

(1) Zitting 2008-2009

Stukken. — Voorstel van decreet : 1883, nr. 1. — Amendement : 1883, nr. 2. — Verslag : 1883, nr. 3. — Reflectienota : 1883, nr. 4. — Amendement : 1883, nr. 5. — Tekst aangenomen door de plenaire vergadering : 1883, nr. 6.

Handelingen. — Bespreking en aanneming : Vergadering van 14 januari 2009.

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

F. 2009 — 1118

[2009/201243]

23 JANVIER 2009. — Décret portant création de comités de négociations pour l'éducation de base et pour le 'Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs' (Centre flamand d'Aide à l'Education des Adultes) (1)

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

Décret portant création de comités de négociations pour l'éducation de base et pour le 'Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs' (Centre flamand d'Aide à l'Education des Adultes)

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions introductives*

Article 1^{er}. Le présent décret règle une matière communautaire.

Art. 2. Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

1° aux centres d'éducation de base subventionnés par la Communauté flamande;

2° aux membres du personnel occupés dans les centres d'éducation de base;

3° Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (Centre flamand d'Aide à l'Education des Adultes)

4° les membres du personnel occupés dans le 'Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs'.

Art. 3. Dans le présent décret, on entend par :

1° VOC BE : le 'Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie';

2° organisation syndicale représentative : association du personnel affiliée à une organisation syndicale représentée dans le 'Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen' (Conseil socio-économique de la Flandre et dont les activités ciblent les centres d'éducation des adultes);

3° LOC : comité local de négociation;

4° centre : un centre d'éducation de base ou le 'Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs' (Vocvo);

5° direction du centre : le conseil d'administration d'un centre qui effectue, à l'égard du centre, les actes administratifs, conformément aux compétences qui lui sont attribuées par la loi, le décret ou les statuts;

6° délégué syndical : un membre du personnel d'un centre qui exerce, au nom d'une organisation syndicale représentative, un mandat dans le centre ou en dehors de celui-ci.

CHAPITRE II. — *VOC BE*

Art. 4. Il existe au sein du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation un VOC BE composé :

1° d'une délégation du Gouvernement flamand;

2° de délégués des organisations syndicales représentatives qui représentent le personnel;

3° d'une délégation représentant les directions des centres.

La délégation du Gouvernement flamand se compose de six membres au maximum. Le Ministre flamand chargé de l'enseignement ou son délégué préside le VOC BE. Chaque organisation syndicale représentative est libre de composer sa délégation, qui comptera quatre membres au maximum. Les directions des centres sont libres de composer leur délégation, qui comptera six membres au maximum.

Chaque délégation peut se faire assister par des techniciens qui n'ont pas voix délibérative.

Art. 5. Le VOC BE se charge, à l'exclusion de tout autre organe, de la négociation sur les avant-projets de décret et les projets d'arrêté concernant :

1° le statut du personnel, notamment :

a) le statut administratif;

b) le statut pécuniaire;

c) la réglementation des relations collectives de travail;

2° les mesures relatives à l'organisation de l'enseignement ayant un effet direct sur la durée du travail ou l'organisation du travail.

Le VOC BE se charge, à l'exclusion de tout autre organe, de la négociation sur les mesures à prendre quant à la programmation sectorielle. Ces mesures sont réparties comme suit :

1° la détermination de la marge financière disponible;

2° la détermination du mode de comblement de cette marge.

Art. 6. Les négociations sur les avant-projets de décret et les projets d'arrêté conduisent à un protocole qui reflète les points de vue de la délégation des directions des centres et des délégations des organisations syndicales représentatives.

Les négociations sur la programmation sectorielle conduisent à un protocole d'accord si la délégation du Gouvernement flamand, la délégation d'au moins une organisation syndicale représentative et la délégation des directions des centres marquent leur accord. Dans le protocole, le Gouvernement flamand s'engage à couler les principes convenus en une réglementation.

Art. 7. Le VOC BE agit comme médiateur à la demande de la délégation la plus diligente dans tout différent, conflit ou conflit imminent de nature collective qui se produit dans un centre. A cet effet, le VOC BE peut notamment désigner un médiateur.

Le VOC BE adopte un règlement interne pour la procédure de médiation. Le règlement devient exécutoire après validation par le Gouvernement flamand.

Art. 8. Les délégations peuvent soumettre aux délibérations du VOC BE des questions autres que celles visées à l'article 5.

Art. 9. Le Gouvernement flamand désigne parmi ses fonctionnaires un secrétaire du VOC BE.

Art. 10. Le VOC BE adopte un règlement de fonctionnement, qui est sanctionné par le Gouvernement flamand.

Art. 11. Les frais de fonctionnement du VOC BE sont à charge du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation.

CHAPITRE III. — *Les comités locaux de négociations*

Section I^{re}. — Création

Art. 12. Chaque direction du centre crée un LOC.

Section II. — Composition

Art. 13. § 1^{er}. Chaque LOC est composé de deux groupements : une délégation de la direction du centre et une délégation du personnel.

§ 2. Dans les centres occupant vingt-cinq membres du personnel au maximum, trois mandats sont à répartir pour la délégation du personnel. Si le centre occupe plus de vingt-cinq membres du personnel, il faut prévoir un délégué supplémentaire par tranche entamée de vingt-cinq membres du personnel. Dans les centres occupant plus de 125 membres du personnel, il y a huit mandats à répartir.

Un LOC est valablement composé dès qu'un (1) délégué du personnel est élu.

§ 3. La délégation de la direction du centre compte tout au plus autant de mandats que la délégation du personnel.

Art. 14. Les délégués de la direction du centre sont désignés parmi les personnes étant membres de la direction du centre et étant mandatés à engager la direction du centre.

En outre, le directeur du centre peut être mandaté comme délégué de la direction du centre, sinon il sera technicien de la direction du centre.

Art. 15. Les délégués du personnel sont élus par les membres du personnel du centre concerné. Tous les membres du personnel, à l'exception du directeur, ont voix délibérative et sont éligibles.

Les candidats sont proposés sur des listes, déposées par les organisations syndicales représentatives.

Art. 16. Les candidats sont élus dans l'ordre du nombre de voix qu'ils ont obtenues. En cas d'égalité des voix, la priorité est donnée au candidat étant en service dans le centre concerné depuis le plus grand nombre de jours calendrier.

Les candidats n'ayant pas été élus sont désignés comme suppléants, dans l'ordre du nombre de voix recueillies.

Art. 17. Le mandat des délégués du personnel dans les LOC a une durée de quatre ans et est renouvelable.

Art. 18. Il est mis fin au mandat des délégués du personnel dans les LOC lorsqu'un délégué :

1° n'est plus réélu;

2° se voit enlever son mandat par l'organisation syndicale représentative;

3° démissionne;

4° se met dans un état d'incompatibilité.

Art. 19. Le VOC BE dresse un règlement à l'unanimité des voix pour les élections des délégués du personnel.

Section III. — Fonctionnement

Art. 20. Le LOC est présidé par un délégué de la direction du centre.

Le secrétariat du LOC est assuré par un secrétaire élu parmi et par les délégués du personnel.

Art. 21. Après sa création, chaque LOC dresse à l'unanimité un règlement de fonctionnement, lequel fixe au moins :

1° le nombre de réunions;

2° le mode et le délai de convocation;

3° le mode de communication des documents;

4° le délai d'inscription d'une question à l'ordre du jour par un délégué du personnel;

5° la tâche du président;

6° la tâche du secrétaire;

7° le mode de prise de décision et de vote;

8° les facilités pour les délégués du personnel;

9° les incompatibilités visées à l'article 18, 4°, du présent décret;

10° le mode suivant lequel et les cas dans lesquels les groupements peuvent inviter des techniciens à participer aux réunions.

Si aucun accord relatif à un règlement de fonctionnement n'a été conclu dans un délai de trois mois de la création du LOC, le modèle de règlement de fonctionnement dressé à l'unanimité par le VOC BE, est d'application.

Art. 22. Une question est mise à l'ordre du jour du LOC à l'initiative de la direction du centre ou d'un ou de plusieurs délégués du personnel.

Section IV. — Compétences

Art. 23. Les LOC ont un droit d'information, une compétence de négociation, compétence consultative, compétence de contrôle et compétence de médiation.

Sous-section I^{re}. — Droit d'information

Art. 24. Les LOC ont le droit d'être informés au moins tous les ans sur l'emploi. Ces informations portent sur :

1° des renseignements sur l'évolution du nombre d'apprenants et du nombre d'heures/apprenant générées et la répercussion de celle-ci sur l'emploi et l'infrastructure;

2° des renseignements sur la structure des centres, y compris les fusions, reprises, fermetures, extensions, rationalisations ou autres importantes restructurations au sujet desquelles la direction du centre mène des négociations ou en discussions, et la répercussion sur l'évolution de l'emploi;

3° des renseignements sur la rotation de personnel.

La disposition reprise au 1° ne s'applique pas au Vocvo.

Art. 25. Les LOC ont le droit d'être renseignés au moins tous les ans sur la direction du centre, la structure du centre et l'intégration du centre dans le consortium éducation des adultes auquel il appartient. Ces renseignements concernent :

1° l'information de base sur la forme juridique du statut et la composition des organes de direction;

2° l'information de base sur la forme juridique du statut et la composition des organes de direction;

3° l'information de base sur la position des centres :

a) l'organigramme des centres;

b) la politique en matière de recrutement des apprenants;

c) les recommandations et conclusions du rapport de screening de l'inspection;

d) les conclusions du rapport de vérification de la vérification;

4° les renseignements sur la réalisation des missions décrétales du consortium éducation des adultes.

Les dispositions visées aux points 3°, b), et 4° ne s'appliquent pas au Vocvo.

Art. 26. Les LOC ont le droit d'être informés au moins tous les ans sur la politique financière des centres. Ces renseignements concernent :

1° les subventions reçues;

2° les revenus provenant d'initiatives d'aide aux centres;

3° les frais pour le matériel didactique imputés à l'apprenant;

4° tous les autres revenus;

5° les comptes annuels de la dernière année calendrier;

6° les conventions et accords ayant des conséquences fondamentales et durables pour la situation des centres;

7° les contrats conclus avec des tiers en vue de l'organisation de l'enseignement sous contrat.

Les dispositions visées aux points 3° et 7° ne s'appliquent pas au Vocvo.

Art. 27. Les LOC ont le droit d'être informés sur l'infrastructure des centres.

Art. 28. La direction du centre informe les membres des LOC sur les événements ou les décisions internes pouvant avoir une répercussion importante pour son personnel.

Sous-section II. — Compétence de négociation

Art. 29. Les LOC sont compétents pour négocier sur les questions qui sont de la compétence des centres, dans la mesure où celles-ci peuvent avoir une répercussion sur les situations et les conditions de travail du personnel des centres.

Le cas échéant, les LOC négocient au moins sur les points suivants :

- 1° les principes généraux de la politique du personnel;
- 2° la nature et la durée du régime de travail;
- 3° les droits et devoirs, incompatibilités et dispositions prohibitives et le régime de cumul d'activités avec d'autres fonctions, emplois ou activités;
- 4° la réglementation en matière de responsabilité;
- 5° le régime relatif aux descriptions de fonction et à l'évaluation du personnel;
- 6° la politique générale relative aux congés et au travail à temps partiel;
- 7° la politique en matière de formation continuée des membres du personnel;
- 8° les mesures d'ordre interne;
- 9° les mesures et règles relatives au régime des prestations;
- 10° la fixation d'une liste des charges d'enseignement et des missions n'étant pas considérées comme des charges d'enseignement, telle que visée à l'article 92, § 2, du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes;
- 11° les projets et les mesures qui modifient les circonstances et conditions dans lesquelles les activités s'effectuent dans le centre;
- 12° l'établissement et la modification d'un règlement de travail;
- 13° l'utilisation du nombre d'équivalents à temps plein et de l'enveloppe de points;
- 14° le dossier de demande pour pouvoir organiser un enseignement combiné, tel que visé à l'article 28 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes;
- 15° le dossier de demande pour pouvoir organiser un enseignement subventionné non agréé, tel que visé à l'article 30 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes.

Les dispositions visées aux points 10°, 13°, 14° et 15° ne s'appliquent pas au Vocvo.

Art. 30. Les négociations ne peuvent être rendues nulles par l'absence d'un ou de plusieurs membres convoqués d'une manière régulière.

Art. 31. Les conclusions de chaque négociation sont mentionnées dans un protocole reprenant les points de vue respectifs de la délégation de la direction du centre et des délégués du personnel.

Si les négociations sur le règlement du travail n'aboutissent pas à un accord unanime, le VOC BE agit, à la demande d'un des groupements, en tant que conciliateur et statue, le cas échéant, sur les points contestés.

Art. 32. Les mesures prises par la direction du centre après négociation mentionnent la date du protocole visé à l'article 31, § 1^{er}.

En cas d'un accord conclu avec au moins une (1) organisation syndicale représentative représentée dans le LOC, la direction du centre ne peut prendre aucune mesure dérogeant au protocole.

Sous-section III. — Compétence consultative

Art. 33. Les LOC sont responsables pour les missions qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail.

Sous-section IV. — Compétence de contrôle

Art. 34. Les LOC contrôlent l'application de la législation sociale et des réglementations sociales et administratives découlant de la législation de l'enseignement.

Sous-section V. — Compétence de médiation

Art. 35. Les LOC peuvent assumer leur rôle de médiateur dans chaque litige ou contestation de nature collective qui se produit ou risque de se produire dans leur centre.

Section V. — Caractère contraignant

Art. 36. § 1^{er}. Après l'intervention du VOC BE ou la constatation faite par celui-ci telle que visée à l'article 7, le Gouvernement peut infliger une sanction à la direction du centre et/ou aux délégués du personnel qui n'observent pas les obligations du présent décret.

§ 2. La sanction infligée à la direction du centre peut impliquer une répétition de 10 pour cent au maximum de l'allocation de fonctionnement, telle que visée à l'article 89 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes.

La répétition ou retenue visée à l'alinéa premier ne peut avoir comme effet, que la proportion des moyens de fonctionnement à mettre au profit des personnels baisse, en chiffres absolus, au dessous du niveau qu'elle atteindrait si la mesure n'avait pas été prise.

§ 3. La sanction infligée au délégué du personnel peut impliquer qu'il ne peut prétendre, pendant un an au maximum, aux droits énumérés au chapitre IV, section Ire, et qu'il est pendant un an remplacé au sein du LOC par son suppléant.

Art. 37. Le Gouvernement flamand arrête les modalités d'application des sanctions.

Section VI. — Dispositions transitoires

Art. 38. Dans les centres d'éducation de base où fonctionne un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail, le fonctionnement du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail cesse d'exister au jour de la réunion d'installation du LOC.

Dans les centres où il n'y a pas de conseil d'entreprise, mais bien une délégation syndicale, celle-ci cesse d'exister au jour de la réunion d'installation du LOC.

*CHAPITRE IV. — Les droits et devoirs des délégués du personnel et des délégués syndicaux**Section I^{re}. — Les droits et devoirs des délégués du personnel dans les LOC*

Art. 39. Les délégués du personnel peuvent prier le président du LOC de convoquer le comité et peuvent mettre à l'ordre du jour des sujets à traiter.

Art. 40. Les délégués du personnel peuvent fournir, oralement ou par écrit, sous leur propre responsabilité, toutes les communications et informations utiles pour le personnel, mais sans pour autant perturber l'organisation du travail. Les communications doivent être de nature professionnelle et syndicale.

Les communications écrites peuvent être publiées dans le centre par le biais des moyens de communication appropriés, à condition que le directeur ou son délégué les aient vues préalablement.

Les réunions d'information pour le personnel peuvent, moyennant communication au directeur ou à son délégué, être organisées dans le centre, pourvu que les cours prévus ne soient pas compromis.

Art. 41. Les délégués du personnel peuvent entreprendre des démarches auprès de la direction du centre dans l'intérêt général du personnel.

Art. 42. § 1^{er}. A la demande d'un membre du comité directeur responsable de l'organisation syndicale représentative qui a proposé les délégués du personnel, les délégués du personnel intéressés obtiennent un congé pour participer :

1° aux activités de groupes de travail et de commissions étant créés, par l'organisation syndicale ayant proposé le délégué du personnel, au sein de cette organisation syndicale;

2° aux journées de formation organisées par l'organisation syndicale ayant proposé le délégué du personnel.

Les organisations syndicales informent la direction du centre au moins un mois au préalable des dates des journées de formation. Il y a au maximum trois journées de formation par an.

§ 2. En plus du maximum des trois journées visées au § 1^{er}, le délégué du personnel reçoit, à la demande d'un membre du comité directeur responsable de l'organisation syndicale représentative ayant proposé le délégué du personnel, un congé pour participer à une journée de formation dans le cadre des missions visées à l'article 33.

§ 3. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service. Le membre du personnel maintient son droit au traitement.

Art. 43. Les délégués du personnel reçoivent les facilités nécessaires pour assumer leur tâche. Ces facilités sont fixées dans le règlement de fonctionnement du LOC.

Art. 44. Les délégués du personnel sont tenus à la discrétion en ce qui concerne des faits et documents de nature confidentielle.

Section II. — Les droits et devoirs des délégués syndicaux

Art. 45. § 1^{er}. Les droits et devoirs spécifiques des délégués syndicaux sont réglés dans une convention conclue entre l'association représentative des directions et les organisations syndicales représentatives.

Faute d'une telle convention, les dispositions visées aux §§ 2, 3 et 4 du présent article font foi.

§ 2. Les délégués syndicaux qui sont élus conformément à l'article 15, ont les droits et devoirs visés à la section I^{re} du présent chapitre.

§ 3. Les délégués syndicaux qui ne sont pas membres du LOC ont les droits et devoirs visés aux articles 40 à 44.

§ 4. Les délégués syndicaux ont les droits et devoirs mentionnés dans la présente section.

Art. 46. Les délégués syndicaux ont le droit de faire des propositions au LOC concernant les questions mentionnées à l'article 29, d'être entendus et d'émettre des avis.

Art. 47. Les délégués syndicaux peuvent entreprendre des démarches auprès de la direction du centre dans l'intérêt des membres du personnel ou peuvent assister les membres du personnel qui sont appelés à se justifier auprès de la direction du centre.

Art. 48. Les délégués syndicaux obtiennent un congé pour siéger dans les conseils et commissions créés par ou en vertu d'une loi ou d'un décret, sur invitation personnelle de leur président ou d'un membre responsable du comité directeur. L'invitation mentionne la date et l'heure de la réunion.

A la demande d'un membre responsable du comité directeur d'une organisation syndicale représentative, les délégués syndicaux obtiennent un congé pour participer aux activités de groupes de travail et de commissions créés par leur organisation syndicale, ainsi que pour participer à des journées de formation organisées par leur organisation syndicale. Les organisations syndicales informent les directions des centres au moins un mois au préalable des dates des journées de formation. Il y a au maximum trois journées de formation par an.

Les congés visés aux premier et deuxième alinéas du présent article sont assimilés à une période d'ancienneté de service. Les membres du personnel maintiennent leur droit au traitement.

Art. 49. § 1^{er}. Les délégués syndicaux sont également en congé lorsqu'ils représentent leur organisation syndicale d'une manière régulière et permanente.

Ils sont censés se trouver en activité de service.

§ 2. La demande d'obtention du congé tel que visé au § 1^{er} est accordée à la demande de l'organisation concernée.

§ 3. A la demande de l'administration compétente, l'organisation syndicale concernée rembourse chaque semestre le traitement des membres du personnel visés au § 1^{er}.

Le congé prend fin lorsque l'organisation syndicale omet d'effectuer, à la fin d'un semestre, les versements demandés ou lorsqu'elle décide de mettre fin au congé.

CHAPITRE V. — *Protection*

Art. 50. Pour les délégués syndicaux, les délégués du personnel ou les candidats délégués du personnel, les actes accomplis dans le cadre de l'exercice de leur mandat ou en la qualité de candidat délégué du personnel, ne peuvent entraîner ni des désavantages, ni des avantages particulières. Ils bénéficient des promotions et avantages normaux de la fonction à laquelle ils appartiennent.

Art. 51. § 1^{er}. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel peuvent être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques ou techniques reconnues par le VOC BE conformément à la procédure visée à l'article 52.

Pour l'application de ladite procédure, vaut comme licenciement :

1° toute résiliation du contrat de travail par la direction du centre, avec ou sans indemnité, moyennant ou non un préavis, notifiée durant la période visée au § 2;

2° toute résiliation du contrat de travail par le membre du personnel à cause de faits qui peuvent constituer un motif imputable à la direction du centre.

§ 2. Les candidats délégués du personnel jouissent de l'avantage des dispositions du § 1^{er} du présent article à partir du trentième jour précédant le début de la procédure électorale et jusqu'au trentième jour après la composition du LOC.

Les délégués du personnel jouissent de l'avantage des dispositions du § 1^{er} du présent article jusqu'au jour de la recomposition du LOC.

§ 3. Outre les possibilités de licenciement mentionnées au § 1^{er} du présent article, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel peuvent également être licenciés conformément à la réglementation relative aux descriptions de fonction et aux évaluations.

Art. 52. Une direction du centre qui souhaite licencier un membre du personnel par application de l'article 51, § 1^{er}, doit avoir reçu préalablement du VOC BE un agrément du motif grave ou de la raison économique ou technique. La direction du centre demande cet agrément par une lettre recommandée à la poste, adressée au VOC BE. Le même jour, le membre du personnel concerné tout comme l'organisation l'ayant proposé en sont informés par une lettre recommandée à la poste. Dans ces trois lettres, la direction du centre doit faire état de tous les faits qui justifient un licenciement. En cas de licenciement pour motif grave, les lettres doivent être envoyées dans les trois jours ouvrables suivant la date à laquelle la direction du centre a pris connaissance du fait motivant le licenciement. Dans les deux mois de la demande, le VOC BE doit se prononcer sur l'existence d'un motif grave ou d'une raison économique ou technique pour le licenciement.

Si le VOC BE ne parvient pas à une décision, l'employeur ne peut procéder au licenciement que dans les cas suivants :

1° si les faits mentionnés dans les lettres constituent un motif grave pour le licenciement :

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

La direction du centre doit garantir l'exécution du contrat de travail durant la procédure devant le VOC BE. Lorsqu'un motif grave est invoqué, le VOC BE peut autoriser la suspension de l'exécution du contrat de travail. Pendant cette suspension, le membre du personnel a toutefois droit au traitement normal.

Art. 53. Lorsque la direction du centre met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et procédures visées aux articles 51 et 52, le membre du personnel ou l'organisation syndicale représentative ayant proposé la candidature de celui-ci peut demander sa réintégration dans le centre, aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la cessation du contrat, à condition qu'une demande soit introduite à cet effet par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours suivant :

1° la date de notification de la résiliation ou la date de la cessation du contrat de travail sans préavis; ou

2° le jour de la présentation des candidatures si celle-ci a lieu après la date de notification de la résiliation ou la date de la cessation du contrat de travail sans préavis.

Art. 54. En cas de cessation du contrat de travail telle que visée à l'article 53, la direction du centre qui réintègre le membre du personnel doit payer le traitement perdu et verser les cotisations patronales et des travailleurs pour la sécurité sociale dues sur la base de ce traitement.

Art. 55. Si le membre du personnel ou l'organisation syndicale représentative ayant proposé la candidature de celui-ci n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 53, la direction du centre lui doit payer, sauf dans le cas où la rupture du contrat a eu lieu avant la période visée à l'article 51, § 2, sans préjudice du droit à une augmentation de traitement due sur la base du contrat de travail individuel ou collectif ou des coutumes ou du droit à toute autre indemnité pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale au traitement courant qui correspond à la durée de :

1° deux années s'il compte moins de dix années de services dans le centre;

2° trois années s'il compte entre dix et dix-neuf années de services dans le centre;

3° quatre années s'il compte au moins vingt années de services dans le centre.

Art. 56. Si le membre du personnel ou l'organisation syndicale représentative ayant proposé la candidature de celui-ci a demandé sa réintégration, et si celle-ci n'a pas été acceptée par la direction du centre dans les trente jours de la date d'envoi de la demande par lettre recommandée à la poste, la direction du centre doit payer au membre du personnel concerné l'indemnité visée à l'article 55, ainsi que le traitement pour la partie restante de la période de quatre années suivant la composition du LOC.

En cas de contestation, la direction du centre doit fournir la preuve qu'elle a accepté la réintégration qui lui avait été demandée.

Art. 57. De plus, le membre du personnel a droit aux indemnités prévues à l'article 56, lorsqu'il a lui-même résilié le contrat de travail à cause de faits constituant un motif urgent pour la direction du centre ou lorsque l'exécution du contrat de travail a été suspendue de manière irrégulière pendant la procédure devant le VOC BE, telle que visée aux articles 51 et 52.

Art. 58. Le délégué du personnel qui est licencié contrairement aux dispositions du présent décret, et qui est réintégré dans le centre, reprend son mandat.

CHAPITRE VI. — Dispositions finales

Art. 59. Le décret du 21 décembre 2007 portant création du 'Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie' (Comité flamand de négociation de l'éducation de base) est abrogé.

Art. 60. Le présent décret produit ses effets le 1^{er} septembre 2008, à l'exception de l'article 51, § 3, qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2010.

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

Bruxelles, le 23 janvier 2009.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Ministre flamand des Réformes institutionnelles, des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias, du Tourisme, des Ports, de l'Agriculture, de la Pêche en mer et de la Ruralité,

K. PEETERS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,

F. VANDENBROUCKE

Note

(1) Session 2008-2009

Documents. — Proposition de décret : 1883, n° 1. — Amendement : 1883, n° 2. — Rapport : 1883, n° 3. — Note de réflexion : 1883, n° 4. — Amendement : 1883, n° 5. — Texte adopté en séance plénière : 1883, n° 6

Annales. — Discussion et adoption : Séance du 14 janvier 2009.