

# **Commission paritaire pour les Etablissements et Service de Santé**

## **Convention collective de travail du .....**

### **Statut de la délégation syndicale**

#### **CHAPITRE I<sup>er</sup>** - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, des établissements bruxellois bicommunautaires ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour les Etablissements et Services de Santé

#### **CHAPITRE II** - Principes généraux

Art. 2. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour les Etablissements et Services de Santé déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Art. 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.  
Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Art. 4. Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.  
Les organisations syndicales s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5. Les organisations signataires s'engagent à :

1) inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;

2) veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 6. Les organisations syndicales s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, et à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

#### **CHAPITRE III** - Installation

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

Art. 8. Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui occupe un certain volume d'emploi et où les travailleurs le demandent, conformément aux alinéas suivants.

a) l'établissement occupe au moins un effectif de 15 personnes en moyenne, calculé sur les deux trimestres qui précèdent la demande. Cet effectif est calculé suivant les modalités prévues pour le conseil d'entreprise et le CPPT;

ou

b) il occupe au moins 20 personnes physiques en moyenne sur les deux trimestres qui précèdent la demande hors les personnes engagées dans le cadre d'un contrat de remplacement; ne sont pas visées par cette réserve, les personnes engagées pour le remplacement de travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant des dispositions spécifiques de crédit-temps;

et

c) la majorité du personnel de l'établissement - à l'exception de la (des) personne(s) désigné(e)s par le pouvoir organisateur pour le représenter - accepte d'être représentée par une délégation syndicale. Cette condition peut être vérifiée conformément aux articles 10 et 11.

Art. 9. § 1<sup>er</sup>. La ou les organisation(s) syndicale(s) adresse(nt) la demande d'installation par pli recommandé à l'employeur, avec copie aux organisations syndicales reconnues non signataires de la demande.

Si elle(s) souhaite(nt) la protection d'une ou plusieurs personnes, elle(s) adresse(nt) également copie de la demande d'installation par recommandé au président de la commission paritaire, accompagnée de la liste des personnes à protéger. Cette liste ne pourra comprendre plus que le nombre de délégués effectifs et suppléants tel que visé à l'article 13. La protection prend cours à dater de l'envoi au président de la commission paritaire et au plus tôt à la réception par l'employeur du recommandé visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

§ 2. Si une ou plusieurs organisations syndicales reconnues non signataires de la demande souhaitent s'associer à la demande initiale, elles doivent en informer l'employeur et les expéditeurs de la demande initiale par lettre recommandée, dans un délai de 14 jours calendrier à compter de la réception de la copie de la demande d'installation.

§ 3. Une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an.

Art. 10. Dans un délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation, visée au § 1<sup>er</sup> du présent article, l'employeur peut demander, par lettre recommandée, aux organisations syndicales demanderesses, que la condition posée au point c) de l'article 8 soit vérifiée par la production d'une liste - dont le modèle est joint en annexe - reprenant les signatures pour accord de la majorité des travailleurs.

Si le courrier visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas envoyé dans le délai imparti, la condition posée au point c) de l'article 8 est considérée comme remplie, et la délégation syndicale peut être installée.

Art. 11. § 1<sup>er</sup>. Dans un délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation de la délégation syndicale, l'employeur informe le personnel de cette demande d'installation et de sa demande de vérifier la condition visée à l'article 8, c).

Il affiche le document d'information type et le modèle de liste pour le recueil des signatures figurant en annexe à la présente convention collective de travail; il transmet aux organisations syndicales demanderesses une liste reprenant les noms et prénoms des travailleurs. Il communique également cette liste ainsi que la copie des documents affichés au président de la commission paritaire.

§ 2. Dans les 90 jours de l'affichage, les organisations syndicales transmettent les listes de signatures au président de la commission paritaire qui vérifie si la condition visée à l'article 8, c) est bien remplie.

§ 3. Dans les 10 jours de la réception de cet envoi, le président informe l'employeur et les organisations syndicales du résultat.

§ 4. Les délais prévus aux articles 9 et 10, § 1<sup>er</sup> sont suspendus durant les périodes de fermeture annuelle, prévues conformément aux dispositions légales en la matière.

Art. 11bis. En cas de contestation de l'une ou l'autre étape de la procédure, la partie la plus diligente peut faire appel au président de la commission paritaire et au bureau de conciliation dans un délai de

15 jours.

Art. 11ter. La procédure, en ce compris la protection ouverte à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, prend fin lors de l'installation de la délégation syndicale, et en tout cas 150 jours après le début de l'affichage s'il y en a un, ou à défaut, 150 jours après la demande d'installation. Ces délais sont prolongés en cas de conciliation visée à l'article 11bis.

#### **CHAPITRE IV. - Composition**

Art. 12. Les organisations syndicales concernées envoient à l'employeur un courrier recommandé commun reprenant soit la composition de l'ensemble de la délégation syndicale, soit la répartition des mandats entre elles, chacune des organisations nommant par la suite ses délégués par courrier recommandé à l'employeur.

Dans le cadre de la procédure prévue à l'article 6 (conciliation en commission paritaire pour la répartition des mandats entre organisations syndicales), le courrier peut être envoyé par le président de la commission paritaire.

Art. 13. § 1<sup>er</sup>. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants selon la répartition suivante, en fonction de l'effectif occupé calculé conformément à l'article 8, a) :

15 - 29 : 2 effectifs

30 - 39 : 2 effectifs, 2 suppléant

40 - 49 : 3 effectifs, 3 suppléants

Si l'effectif de 15 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a) n'est pas atteint mais bien celui de 20 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 2 délégués effectifs.

Si l'effectif de 30 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a) n'est pas atteint mais bien celui de 35 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 2 délégués effectifs et 2 délégués suppléants.

Si l'effectif de 40 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a), n'est pas atteint mais bien celui de 45 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants.

§ 2. Pour un effectif de 50 personnes physiques ou plus, à calculer conformément à l'article 8, b), la délégation syndicale est composée selon la répartition suivante :

50 - 99 : 4 effectifs, 4 suppléants

100 - 499 : 6 effectifs, 6 suppléants

500 et plus : 8 effectifs, 8 suppléants

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

a) avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement;

b) ne pas être en période d'essai ou de préavis;

c) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;

d) ne pas faire partie du personnel de direction défini au sens de la législation concernant les élections sociales ou du conseil d'administration de l'entreprise;

e) être affilié à l'organisation syndicale qui présente la candidature;

f) travailler au minimum à mi-temps.

Art. 15. Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est reconductible; il débute le jour de l'envoi du recommandé commun de désignation ou de répartition dont question à l'article 12.

#### **CHAPITRE V. - Renouvellement**

Art. 16. § 1<sup>er</sup>. A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales non représentée(s) dans la délégation syndicale, l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats et les coordonnées de l'(des) organisation(s) qui possède(nt) les mandats.

§ 2. En cas d'évolution du nombre de travailleurs ayant une influence sur le nombre de délégués, la

partie la plus diligente peut demander une adaptation du nombre de mandats.

Celle-ci sera prise en compte lors du renouvellement le plus proche des mandats.

§ 3. Si l'effectif du personnel de l'année civile qui précède de 6 mois au moins l'échéance des mandats est inférieur en moyenne au seuil mentionné à l'article 8, la délégation peut être suspendue à partir de l'échéance des mandats. L'employeur doit informer les organisations syndicales concernées, par recommandé, au plus tôt 6 mois et au plus tard 3 mois avant le terme des mandats en fournissant les éléments de calcul. Les organisations concernées disposent d'un délai de 30 jours pour saisir le président de la commission paritaire. Lorsque l'effectif moyen de deux trimestres consécutifs atteint à nouveau le seuil visé à l'article 8, la suspension prend fin et l'employeur est tenu d'en avertir, par recommandé, la ou les organisation(s) syndicale(s) concernée(s) par la délégation telle que constituée avant sa suspension. Les organisations syndicales disposent de 3 mois pour désigner les délégués. Le mandat prend cours à la date du recommandé de l'organisation la plus diligente pour une durée de 4 ans.

Art. 17. § 1<sup>er</sup>. Au plus tôt 6 mois, et au plus tard 3 mois avant l'échéance des mandats, l'employeur le signale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical, ainsi qu'à l'organisation syndicale qui n'est jusque-là, pas représentée, mais qui a fait savoir, par lettre recommandée à l'employeur, avec copie aux autres organisations, qu'elle était demandeuse de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement des mandats.

§ 2. Dans un délai de 3 mois à dater de cette notification, et au plus tard le jour qui précède la date d'échéance des mandats, les organisations syndicales peuvent désigner la nouvelle composition de la délégation syndicale, dans les formes et la méthode prévues à l'article 12 de la présente convention collective de travail. Les mandats prennent cours le lendemain de la date d'échéance des précédents.

§ 3. A défaut de notification de la part de l'employeur, et si aucune organisation syndicale non représentée n'a fait la demande de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement, conformément au § 1<sup>er</sup>, les mandats sont reconduits pour une nouvelle durée de 4 ans.

§ 4. Pour que des candidats puissent bénéficier de la protection accordée aux délégués, les organisations syndicales adressent au président de la commission paritaire, par lettre recommandée, une liste reprenant les noms des personnes candidates. Chaque organisation peut déposer une liste reprenant au maximum autant de noms que de mandats attribués ou à pourvoir. Les organisations syndicales informent l'employeur du dépôt de cette liste par recommandé.

La protection des candidats prend cours à compter de la réception par l'employeur de l'envoi recommandé visé à l'alinéa précédent; elle se termine le jour de la prise de cours des mandats et au plus tard à la date d'échéance des mandats précédents.

A défaut de notification de la part de l'employeur visée au § 1<sup>er</sup>, la protection des délégués ne souffre pas d'interruption.

Art. 18. En cas de fin de mandat d'un délégué, effectif ou suppléant, pour une raison autre que son expiration périodique normale, l'organisation syndicale dont dépend le délégué peut désigner un nouveau délégué ou modifier la composition de sa représentation, dans les limites des mandats effectifs et suppléants qui étaient les siens dans la composition initiale de la délégation. Dans ce cas, le nouveau mandataire achève le mandat de la personne qu'il remplace.

## **CHAPITRE VI.** - Compétence et fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 19. La compétence de la délégation syndicale s'étend pour l'ensemble du personnel aux domaines suivants :

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

Dans les institutions de moins de 50 travailleurs, en l'absence de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale exerce également les missions qui lui sont confiées par la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution ainsi que par le chapitre V de la convention collective de travail n° 9 du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail n° 9ter du 27 février 2008.

Art. 20. La direction et la délégation syndicale se concerteront chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cette réunion doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail.

Art. 21. Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale.

Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation en commission paritaire.

Art. 22. La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les conditions de travail ou de rémunération.

Art. 23. Les accords écrits relatifs à des matières collectives, conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction, par affichage dans les locaux de l'établissement, ou par tout autre moyen de communication approprié permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique.

Art. 24. La délégation syndicale peut, après avoir informé la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Art. 25. Des assemblées du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement pendant les heures de travail. Le lieu, le moment et la durée de ces assemblées sont fixés en principe au moins 48 heures à l'avance, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La continuation d'un service minimum déterminé de commun accord doit être assurée pendant ces assemblées dans chacune des sections de l'établissement. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Le temps consacré à ces assemblées est convenu à l'avance et considéré comme prestation de travail et rétribué comme tel, sans qu'il puisse donner lieu à sursalaire ou à récupération en cas de dépassement des heures normales de travail, sauf accord particulier entre les parties.

Art. 26. Un délégué suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché de participer à la réunion ou d'assumer son mandat.

Art. 27. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- 1) à son expiration;
- 2) par démission signifiée par écrit à l'organisation syndicale qui en informe l'employeur;
- 3) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
- 4) lorsque le délégué ne répond plus aux conditions de l'article 14 de la présente convention;
- 5) en cas de révocation du mandat par l'organisation syndicale qui l'a présenté.

## **CHAPITRE VII. - Statut du délégué**

Art. 28. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 29. Conscient de sa part de responsabilité dans la résolution des problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Art. 30. Le délégué, effectif ou suppléant, ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours calendrier pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale dans ce délai est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Art. 31. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, au regard de l'article 30, alinéa 1<sup>er</sup>, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à un avis unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au Tribunal du travail.

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

Art. 33. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 ci-dessus;

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de l'article 30 alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail;

3° si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;

4° si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciement prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue pour  
- les membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail,  
- les candidats à ces organes dans les institutions où des élections doivent être organisées.

Art. 34. § 1<sup>er</sup>. La protection contre le licenciement prévue aux articles 30 à 33 s'applique également aux personnes dont le nom a été communiqué au président de la commission paritaire conformément aux articles 9, § 1<sup>er</sup> et 17, § 4.

§ 2. En cas de protection prévue dans le cadre de l'installation d'une nouvelle délégation syndicale en application de l'article 9, § 1<sup>er</sup>, en cas de licenciement pour faute grave d'une personne protégée, l'employeur informera l'organisation syndicale qui a demandé pour elle la protection.

## **CHAPITRE VIII. - Crédits d'heures**

Art. 35. § 1<sup>er</sup>. La délégation syndicale dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions.

§ 2. Dans les institutions comptant moins de 30 travailleurs, il faut entendre le temps nécessaire à

l'exercice des missions syndicales comme suit :

- 2 heures par mois par délégué pour l'exercice du mandat, en ce compris la préparation des rencontres avec l'employeur;
- 5 jours par an et par délégué pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles;
- 10 jours par délégué et sur la durée du mandat pour la formation.

§ 3. Dans les institutions comptant entre 30 et 49 travailleurs, outre le temps nécessaire pour l'exercice du mandat à convenir avec l'employeur, la délégation syndicale dispose de 7 jours par an et par délégué désigné, effectif ou suppléant, pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles et de 10 jours sur 4 ans pour la formation syndicale.

Au-delà de ces journées, du temps supplémentaire peut être négocié avec l'employeur.

§ 4. A partir de 50 travailleurs, le temps nécessaire supplémentaire fera l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 36. § 1<sup>er</sup>. L'organisation syndicale promotrice d'une formation adresse, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) puisse(nt) y participer.

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;
- le lieu, la date et la durée du cours organisé;
- l'ordre du jour et le programme sommaire des cours.

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

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de son (leur) absence;
- le lieu, la date et la durée de l'activité organisée;
- l'ordre du jour.

§ 3. L'employeur donne une suite favorable aux requêtes visées aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 dans la mesure où la présence du(des) délégué(s) visé(s) aux dates prévues de participation n'est pas nécessaire à la continuité du service et au fonctionnement normal de l'établissement.

En cas de force majeure, empêchant pour des raisons urgentes de service un délégué d'assister à la formation aux dates pour lesquelles l'employeur avait donné son accord, celui-ci en avertit immédiatement l'organisation syndicale concernée.

Les délégués auront la possibilité de demander la récupération du jour de repos qui aurait coïncidé avec un jour de formation. Dans ce cas, ce jour de formation viendra en déduction du crédit attribué ci-dessus.

Art. 37. Au cas où une organisation syndicale souhaite investir un délégué d'un mandat élargi aux fins d'une(de) mission(s) spécifique(s), le crédit d'heures à allouer fait l'objet d'une négociation particulière entre l'employeur et l'organisation syndicale visée.

## **CHAPITRE IX.** - Dispositions finales et durée de validité de la convention

Art. 38. Les éléments de la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail qui ne sont pas modifiés par la présente convention restent d'application.

Les conventions qui seraient conclues en application de l'article 26 de la convention collective de travail n° 5, concernant la prévention des grèves et lock-out, doivent concorder avec l'arrêté royal du 25 mai 1951 rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (Moniteur belge du 10 juin 1951).

Art. 39. § 1<sup>er</sup>. Par "jour" on entend au sens de la présente convention des jours "calendrier", sauf mention contraire explicite.

§ 2. Les courriers recommandés évoqués dans la présente convention collective de travail sont considérés comme réceptionnés le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du recommandé.

Art. 40. La présente convention entre en vigueur trois mois après sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois adressé au président de la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire.

Art. 41. § 1<sup>er</sup>. Les conditions plus favorables déjà existantes dans des institutions restent d'application.

§ 2. La présente convention collective remplace la convention collective de travail du 8 juin 1972 conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, dans les limites du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>.



