Neerlegging-Dépôt: 03/02/2025
Regist.-Enregistr.: 20/03/2025
N°: 192666/CO/109

Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2025

Statuut van de syndicale afvaardiging

HOOFDSTUK I.
Algemene bepalingen en toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten volgens de algemene principes van het statuut van de syndicale afvaardiging, die het voorwerp uitmaken van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 5bis van 30 juni 1971, nr. 5ter van 21 december 1978 en nr. 5quater van 5 oktober 2011.

Ze verbindt de representatieve organisaties van arbeiders en arbeidsters en van werkgevers vertegenwoordigd in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Rekening houdend met de bekommernis het aantal beschermde personeelsleden binnen redelijke perken te houden, duiden de syndicale organisaties hun afgevaardigden bij voorkeur en zoveel mogelijk aan onder de personeelsleden die reeds een wettelijke bescherming tegen afdanking genieten in het kader van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

Convention collective de travail du 22 janvier 2025

Statut de la délégation syndicale

CHAPITRE Ier.
Principes généraux et champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est conclue en vertu des principes généraux du statut de la délégation syndicale, qui font l'objet de la convention collective de travail n°5 conclue le 24 mai 1971 au Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n°5bis du 30 juin 1971, n°5ter du 21 décembre 1978 et n°5quater du 5 octobre 2011.

Elle engage les organisations représentatives d'ouvriers et d'ouvrières et des employeurs représentés dans la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Compte tenu du souci de maintenir le nombre de membres du personnel protégés dans des limites raisonnables, les organisations syndicales désignent leurs délégués de préférence et le plus souvent possible parmi les membres du personnel jouissant déjà d'une protection légale en cas de licenciement, en vertu de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs relevant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers qu'ils emploient.

On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK II.
Ondernemingen waar een syndicale delegatie kan opgericht worden

Art. 3. § 1. In elke onderneming van het kleding- en confectiebedrijf waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 30 arbeiders tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht, die door de werkgever als de vertegenwoordiging van de gesyndiceerde arbeiders van zijn onderneming wordt aanzien.

Om na te gaan in hoever 30 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een identieke berekeningswijze toegepast als voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor preventie en bescherming op het werk.

De huisarbeiders komen eveneens in aanmerking om na te gaan in hoever 30 arbeiders tewerkgesteld zijn, volgens dezelfde berekeningswijze als voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor preventie en bescherming op het werk.

§ 2. Behalve wanneer zij arbeiders vervangen waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst, komen uitzendarbeiders in aanmerking voor de bepaling van de drempel van 30 arbeiders. Hiertoe wordt het gemiddeld aantal uitzendarbeiders berekend door het totaal aantal kalenderdagen waarop de uitzendarbeiders gedurende de voorafgaande periode van vier kwartalen in de onderneming gewerkt hebben, te delen door 365.

§ 3. Met onderneming wordt bedoeld de technische bedrijfseenheid bepaald in artikel 14 van de wet inzake de organisatie van het bedrijfsleven van 20 september 1948.

CHAPITRE II.
Entreprises dans lesquelles une délégation syndicale peut être instituée

Art. 3. § 1. Dans chaque entreprise de l'industrie de l'habillement et de la confection occupant habituellement au moins 30 ouvriers en moyenne, une délégation syndicale peut être instituée, qui est considérée par l'employeur comme la représentation des ouvriers syndiqués de son entreprise.

Pour vérifier l'occupation de 30 ouvriers, on applique un mode de calcul identique à celui prévu par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités pour la prévention et la protection au travail.

Les ouvriers à domicile entrent également en ligne de compte pour établir dans quelle mesure 30 ouvriers sont occupés, selon le même mode de calcul que celui prévu par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités pour la prévention et la protection au travail.

§ 2. Sauf lorsqu'ils remplacent des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, les travailleurs intérimaires sont pris en considération pour déterminer le seuil de 30 ouvriers. Le nombre moyen de travailleurs intérimaires est calculé en divisant par 365 le nombre total de jours civils pendant lesquels les travailleurs intérimaires ont travaillé durant la période précédente de quatre trimestres.

§ 3. Par entreprise on entend l'unité technique d'exploitation, telle qu'elle est déterminée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

HOOFDSTUK III.
Samenstelling van de syndicale afvaardiging

Art. 4. § 1. Het aantal syndicale afgevaardigden is gelijk aan :
2, wanneer 30 tot 49 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn;
4, wanneer 50 tot 100 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn;
6, wanneer 101 tot 500 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn;
8, wanneer 501 tot 1000 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn;
+ 1 bijkomende schijf van 500 arbeiders, in de onderneming tewerkgesteld.

§ 2. De in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisaties stellen zich onderling akkoord en doen eventueel een beroep op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, tot toekenning aan elke werknemersorganisatie van het aantal leden van de syndicale afvaardiging, in verhouding tot het respectief aantal mandaten behaald bij de laatste sociale verkiezingen voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, of tot hun respectievelijk ledental in de ondernemingen.

§ 3. In de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen wordt nagegaan of het aantal leden van de syndicale afvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal arbeiders die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo deze verhouding niet meer overeenstemt met de cijfers die voorkomen in § 1 van dit artikel, zal tot een vermindering of een vermeerdering van het aantal leden van de syndicale afvaardiging worden overgegaan volgens de modaliteiten van § 2 van dit artikel.

CHAPITRE III.
Composition de la délégation syndicale

Art. 4. § 1. Le nombre de délégués syndicaux est égal à :
2, lorsque l'entreprise occupe de 30 à 49 ouvriers ;
4, lorsque l'entreprise occupe de 50 à 100 ouvriers ;
6, lorsque l'entreprise occupe de 101 à 500 ouvriers ;
8, lorsque l'entreprise occupe de 501 à 1000 ouvriers ;
+ 1 par tranche supplémentaire de 500 ouvriers occupés dans l'entreprise.

§2. Les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection se mettent d'accord entre elles et font éventuellement appel à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection en vue d'attribuer à chaque organisation de travailleurs le nombre de membres de la délégation syndicale proportionnellement, soit au nombre de mandats qu'elles ont respectivement obtenus aux dernières élections sociales pour les comités pour la prévention et la protection au travail, soit à leur nombre respectif de membres dans les entreprises.

§ 3. Dans les trois mois suivant les élections sociales, on vérifie si le nombre de membres de la délégation syndicale correspond encore au nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

Si ce rapport n'est plus conforme aux chiffres figurant au § 1 du présent article, on procède à une adaptation du nombre de membres de la délégation syndicale en le réduisant ou en l'augmentant, selon les modalités prévues au § 2 du présent article.

Voor de vaststelling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders, wordt rekening gehouden met het gemiddeld aantal arbeiders tewerkgesteld gedurende de vier kwartalen die voorafgaan aan het kwartaal tijdens hetwelk de oprichting van een syndicale afvaardiging werd ingediend.

Pour déterminer le nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise, on tient compte du nombre d'ouvriers occupés en moyenne au cours des quatre trimestres précédant le trimestre pendant lequel a été introduite la demande d'institution d'une délégation syndicale.

HOOFDSTUK IV.
Te vervullen voorwaarden om als syndicale afgevaardigde te worden aangeduid

Art. 5. Om als syndicale afgevaardigde te worden aangeduid, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan op de datum van het aangetekend schrijven van de aanvraag bedoeld in artikel 6 :

a) ten minste 18 jaar oud zijn;
b) de burgerlijke rechten genieten;
c) sedert ten minste 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn of ingeval zij minder dan 12 maanden bestaat, sedert de oprichting van de onderneming.

CHAPITRE IV.
Conditions à remplir pour être désigné comme délégué syndical

Art. 5. Pour être désigné comme délégué syndical, il faut réunir les conditions suivantes à la date de la lettre recommandée de la demande visée à l'article 6 :

a) être âgé de 18 ans au moins;
b) jouir de ses droits civils;
c) être occupé depuis au moins 12 mois dans l'entreprise ou si elle existe depuis moins de 12 mois, depuis la création de l'entreprise.

HOOFDSTUK V.
Aanduiding van de syndicale afgevaardigde

Art. 6. § 1. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisatie waarbij zij aangesloten zijn.

§ 2. De namen van de syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisatie per aangetekend schrijven aan de werkgever meegedeeld.

§ 3. Binnen de 15 dagen en per aangetekend schrijven bevestigt de werkgever aan de werknemersorganisatie de ontvangst van het in § 2 van dit artikel bedoelde schrijven, evenals de datum van die ontvangst.

Indien de werkgever deze formaliteit niet nakomt binnen de gestelde termijn, wordt beschouwd dat hij akkoord gaat met de aanduiding van de syndicale afgevaardigden.

CHAPITRE V.
Désignation du délégué syndical

Art. 6. § 1. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation de travailleurs à laquelle ils sont affiliés.

§ 2. Les noms des délégués syndicaux sont transmis par lettre recommandée à l'employeur par les soins de l'organisation de travailleurs.

§ 3. Dans les quinze jours l'employeur confirme, à l'organisation de travailleurs par lettre recommandée, réception de la lettre visée au § 2 du présent article ainsi que la date de la réception.

Si l'employeur ne remplit pas cette formalité dans les délais fixés, on considère qu'il approuve la désignation des délégués syndicaux.

§ 4. Elk geschil betreffende de aanduiding van de syndicale afgevaardigden of het al dan niet vervullen van de voorwaarden gesteld in artikel 5, wordt binnen de 30 dagen na de ontvangst van het in § 2 vermelde schrijven door de meest gerede partij voorgelegd aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

§ 4. Toute contestation relative à la désignation des délégués syndicaux ou au fait que les conditions posées à l'article 5 sont ou non réunies, est soumise par la partie la plus diligente au bureau permanent de conciliation de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection dans les 30 jours de la réception de la lettre mentionnée au § 2.

HOOFDSTUK VI.
Duur en einde van het mandaat van de syndicale afgevaardigde

CHAPITRE VI.
Durée et fin du mandat du délégué syndical

Art. 7. § 1. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat loopt stilzwijgend verder zolang het geen einde heeft genomen, ingevolge één van de in § 2 van dit artikel voorziene bepalingen.

Art. 7. § 1. Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de quatre ans. Leur mandat se renouvelle tacitement aussi longtemps qu'il n'a pas pris fin, en raison de l'une des dispositions prévues au § 2 du présent article.

§ 2. Het mandaat van de syndicale afgevaardigde neemt een einde :

1. door de beslissing van de werknemersorganisatie die de afgevaardigde heeft aangeduid;
2. wanneer de afgevaardigde afstand doet van zijn mandaat;
3. bij uitdiensttreding van de afgevaardigde.

§ 2. Le mandat de délégué syndical prend fin :

1. par la décision de l'organisation de travailleurs qui a désigné le délégué ;
2. lorsque le délégué renonce à son mandat ;
3. lorsque le délégué quitte l'entreprise.

§ 3. Wanneer het aantal arbeiders die in de onderneming tewerkgesteld zijn onder de 30 daalt, zullen de mandaten van de syndicale afvaardiging behouden blijven tot de uiterste datum die voorzien is voor de volgende sociale verkiezingen. In elk geval zullen de mandaten slechts een einde nemen zes maanden nadat het aantal tewerkgestelde arbeiders lager is geworden dan 30.

§ 3. Lorsque le nombre d'ouvriers qui sont occupés dans l'entreprise diminue en deçà de 30, les mandats de la délégation syndicale resteront maintenus jusqu'à la date limite prévue pour les prochaines élections sociales. En tout cas, les mandats ne pourront prendre fin que six mois après que le nombre d'ouvriers occupés soit devenu inférieur à 30.

HOOFDSTUK VII.
Vervanging van de syndicale afgevaardigde

CHAPITRE VII.
Remplacement du délégué syndical

Art. 8. Wanneer een plaats van syndicale afgevaardigde in de onderneming vacant komt door één van de oorzaken voorzien in artikel 7, § 2, wordt een nieuwe syndicale afgevaardigde aangeduid door de werknemersorganisatie die de te vervangen syndicale afgevaardigde had aangeduid.

Art. 8. Lorsqu'un mandat de délégué syndical devient vacant dans l'entreprise par suite de l'une des causes prévues à l'article 7, § 2, un nouveau délégué syndical est désigné par l'organisation de travailleurs qui avait désigné le délégué à remplacer.

De betrokken werknemersorganisatie stelt, bij aangetekend schrijven, de werkgever in kennis van deze nieuwe aanduiding.

Binnen de 15 dagen bevestigt de werkgever de ontvangst van voormeld schrijven.

L'organisation de travailleurs concernée informe l'employeur de cette nouvelle désignation par lettre recommandée.

Dans les quinze jours, l'employeur accuse réception de ladite lettre.

HOOFDSTUK VIII.
Procedure inzake het behandelen van klachten in de onderneming

Art. 9.§ 1. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg door de betrokken arbeider ingediend. Deze kan zich op zijn verzoek laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

Elke collectieve klacht wordt door de syndicale afgevaardigde langs de gewone hiërarchische weg ingediend.

§ 2. Indien de arbeider geen beroep doet op zijn syndicale afgevaardigde bij het indienen van de klacht en er binnen een redelijke termijn geen voldoende gevolg wordt gegeven aan de klacht, kan de arbeider nog altijd beroep doen op de syndicale afvaardiging.

§ 3. Bij gebrek aan overeenstemming binnen een redelijke termijn tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, wordt een beroep gedaan op de secretarissen van de werknemersorganisaties en van de werkgeversorganisatie om de besprekingen verder te zetten.

§ 4. Wanneer binnen een redelijke termijn geen regeling kan getroffen worden in uitvoering van de in § 2 en § 3 van dit artikel voorziene procedure, kunnen de werknemersorganisaties of de werkgeversorganisatie de zaak aan het paritair comité of aan het vast verzoeningsbureau voorleggen.

CHAPITRE VIII.
Procédure à suivre en cas de plaintes dans l'entreprise

Art. 9. § 1. Toute plainte individuelle est introduite par l'ouvrier intéressé par la voie hiérarchique habituelle. À sa demande, il peut se faire assister par un délégué syndical.

Toute plainte collective est introduite par le délégué syndical, par la voie hiérarchique habituelle.

§ 2. Si, lors de l'introduction de la plainte, l'ouvrier ne fait pas appel à son délégué syndical et si aucune suite satisfaisante n'est donnée à cette plainte, dans un délai raisonnable, l'ouvrier peut toujours faire appel à la délégation syndicale.

§ 3. À défaut d'accord entre l'employeur et la délégation syndicale dans un délai raisonnable, il est fait appel aux secrétaires des organisations de travailleurs et de l'organisation des employeurs pour continuer la discussion.

§ 4. Si, dans un délai raisonnable, aucun arrangement n'a pu intervenir en exécution de la procédure prévue aux § 2 et § 3, du présent article, les organisations de travailleurs ou l'organisation des employeurs peuvent soumettre le cas à la commission paritaire ou au bureau permanent de conciliation.

HOOFDSTUK IX.
Procedure inzake de werking van de syndicale delegatie

Art. 10. § 1. De syndicale afvaardiging wordt door de werkgever of door zijn vertegenwoordigers ontvangen, zo dikwijls als zij er om verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.

§ 2. De syndicale afvaardiging wordt door de werkgever ontboden zo dikwijls als hij er om verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.

De werkgever moet de syndicale afvaardiging inlichten over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke loons- en arbeidsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen. De werknemersorganisaties komen met de werkgever en zijn vertegenwoordigers overeen wanneer en hoe de syndicale afvaardiging hieromtrent wordt ingelicht.

§ 3. Indien de besprekingen tussen de werkgever en syndicale afvaardiging gehouden worden buiten de normale arbeidstijd, worden deze prestaties als normale arbeidsprestaties vergoed.

§ 4. Zonder afbreuk te doen aan de goede werkorganisatie, beschikt de syndicale afvaardiging tijdens de werkuren over de nodige tijd om zonder loonverlies haar taak te vervullen.

Naargelang de aard van de opdracht en het belang van de tussenkomst, komen de werkgever en de syndicale afvaardiging overeen welke de nodige tijd is om de taak naar behoren uit te voeren, hetzij collectief door de afvaardiging, hetzij individueel door één of meerdere leden van de afvaardiging. De vraag wordt tijdig gericht aan de werkgever, zodat deze de nodige schikkingen kan treffen om de goede gang van de onderneming te verzekeren.

Bovendien, indien de afvaardiging wenst overleg te plegen, vraagt zij de werkgever haar een geschikte plaats aan te wijzen zodat dit overleg vrij en ongestoord kan plaatshebben.

CHAPITRE IX.
Procédure relative au fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 10. § 1. L'employeur ou ses représentant reçoivent la délégation syndicale chaque fois qu'elle le demande, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.

§ 2. La délégation syndicale est convoquée par l'employeur chaque fois qu'il le demande, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.

L'employeur doit informer la délégation syndicale de son intention d'apporter des modifications aux conditions de travail et de rémunération contractuelles ou habituelles. Les organisations de travailleurs conviennent avec l'employeur et ses représentants du moment et de la manière dont la délégation sera informée à ce sujet.

§ 3. Au cas où les pourparlers entre l'employeur et la délégation syndicale ont lieu en dehors des heures normales de travail, ces prestations sont indemnisées comme des prestations de travail normales.

§ 4. Sans préjudice de la bonne organisation du travail, la délégation syndicale dispose pendant les heures de travail du temps nécessaire à l'accomplissement de sa tâche, sans perte de rémunération.

Selon la nature de la mission et l'importance de l'intervention, l'employeur et la délégation syndicale conviennent du temps nécessaire pour accomplir convenablement sa tâche, soit collectivement par la délégation soit individuellement par un ou plusieurs membres de la délégation. La demande est adressée à temps à l'employeur pour que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

En outre, si la délégation souhaite se concerter, elle demande à l'employeur de lui désigner un endroit adéquat, afin que cette concertation puisse se dérouler librement et en toute tranquillité.

Bij betwisting tussen de werkgever en de betrokken afgevaardigde over het toestaan van de nodige vrije tijd of het ogenblik waarop die tijd genomen wordt, wordt een beroep gedaan op de bemiddeling van de secretarissen van de werknemersorganisaties en de afgevaardigde van de werkgeversorganisatie.

Ingeval geen vergelijk kan gevonden worden, treft het verzoeningsbureau een beslissing, waarbij de waarborg van een minimum aan vrije tijd wordt verleend, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het voorgelegde geval.

§ 5. In ondernemingen met twee of meer vestigingen in België, bestaat de mogelijkheid om, wanneer de omstandigheden het vereisen en zonder loonverlies, een gemeenschappelijke bijeenkomst te houden van de syndicale afvaardiging van de betrokken vestigingen, met het oog op de bespreking van problemen van gezamenlijk belang.

Daartoe richten de syndicale afvaardiging of de werknemersorganisaties een gemotiveerde aanvraag aan de werkgever. De werkgever moet de gemeenschappelijke bijeenkomst binnen de kortst mogelijke termijn mogelijk maken en ten laatste binnen de maand na het indienen van de aanvraag.

§ 6. Onverminderd de paragrafen 1 tot en met 5 van dit artikel, moet voldoende aandacht besteed worden aan een constructieve en regelmatige dialoog in die ondernemingen waar geen ondernemingsraad noch een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat.

En cas de désaccord entre l'employeur et le délégué concerné au sujet de l'octroi du temps libre nécessaire ou du moment auquel ce temps doit être pris, on fait appel à l'intervention des secrétaires des organisations de travailleurs et du délégué de l'organisation des employeurs.

Lorsqu'une solution ne peut être trouvée, le bureau de conciliation prend une décision garantissant un minimum de temps libre, compte tenu des circonstances spécifiques du cas présenté.

§ 5. Dans les entreprises comptant deux voire davantage d'implantations en Belgique il est possible, lorsque les circonstances l'exigent et sans perte de salaire, d'organiser une réunion commune de la délégation syndicale des implantations concernées en vue de discuter des problèmes d'intérêt commun.

À cet effet, la délégation syndicale ou l'organisation de travailleurs adressent à l'employeur une demande dûment motivée. L'employeur doit permettre la réunion commune dans le plus bref délai et au plus tard dans le mois de l'introduction de la demande.

§ 6. Sans préjudice des paragraphes 1 à 5, une attention suffisante devrait être accordée à un dialogue constructif et régulier dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni comité pour la prévention et la protection au travail.

HOOFDSTUK X.
Actiedomein van de syndicale afvaardiging

Art. 11. Het optreden van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op volgende punten:

1. de arbeidsverhoudingen;

2. de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd;

CHAPITRE X.
Champ d'action de la délégation syndicale

Art. 11. L'intervention de la délégation syndicale se rapporte aux points suivants :

1. les relations du travail ;

2. l'observation des principes généraux fixés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail n° 5, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales et des principes de base établis dans ce statut ;

3. de eerbiediging van het arbeidsreglement en de arbeidsvoorwaarden;

4. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten.

Art. 12. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad oefent de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uit die aan deze raad worden toegekend door de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 13. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het personeel, zonder dat dit de organisatie van het werk mag storen. Deze mededelingen hebben betrekking op de collectieve arbeidsverhoudingen en vereisen de goedkeuring van de werknemersorganisaties. Wanneer de afvaardiging gebruik maakt van dit recht, licht zij vooraf de werkgever ervan in.

Bovendien, telkens als daartoe een grondige reden bestaat, en met instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers, kan in een daartoe aangewezen lokaal van de onderneming in het bijzijn van de secretaris van de werknemersorganisatie door de syndicale afvaardiging een voorlichtingsvergadering worden gehouden voor het personeel of een gedeelte ervan waarvoor de informatie bestemd is. De werkgever kan hiertoe niet willekeurig zijn instemming weigeren. Wanneer het mogelijk is, wordt deze vergadering - gedeeltelijk of geheel - tijdens de rusttijden gehouden.

De afgevaardigden van de bij het paritair comité vertegenwoordigde organisaties hebben steeds de mogelijkheid aan alle besprekingen in de onderneming deel te nemen.

3. le respect du règlement de travail et des conditions de travail ;

4. l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail et des contrats individuels de louage de travail.

Art. 12. À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil par les articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail n°9, conclue le 9 mars 1972 au Conseil national du travail.

Art. 13. La délégation syndicale peut, à condition de ne pas entraver l'organisation du travail, adresser au personnel toutes communications utiles, soit oralement, soit par écrit. Ces communications doivent se rapporter aux relations collectives de travail et exigent l'approbation des organisations de travailleurs. Lorsque la délégation fait usage de ce droit, elle en informe préalablement l'employeur.

Par ailleurs, chaque fois qu'une raison valable le justifie, et moyennant l'accord de l'employeur ou de ses représentants, la délégation syndicale peut organiser une réunion d'information, avec la participation du secrétaire de l'organisation de travailleurs dans un local désigné à cette fin, pour le personnel ou la partie du personnel concerné par l'information. L'employeur ne peut refuser son accord arbitrairement. Dans la mesure du possible, cette réunion se tient - totalement ou partiellement - pendant les temps de repos.

Les délégués des organisations représentées à la commission paritaire ont toujours la possibilité de participer à tous les pourparlers dans les entreprises.

HOOFDSTUK XI.
Arbeidsvoorwaarden van de syndicale afvaardiging

Art. 14. § 1. De werkgever behandelt de leden van de syndicale afvaardiging in elk opzicht en in alle omstandigheden op gelijke voet als de andere arbeiders die tot dezelfde beroepscategorie in de onderneming behoren.

Overeenkomstig de bepalingen van voorgaande alinea worden - in geval van werkloosheid in de onderneming - de leden van de syndicale afvaardiging op gelijke voet behandeld als de andere arbeiders die tot dezelfde beroepscategorie behoren in de onderneming en dit zowel wat de duur van de werkloosheid betreft, als wat de beurtwisseling aangaat die hen wordt opgelegd.

§ 2. De werknemersorganisaties stellen tevens geen eisen aan de ondernemingen die ertoe zouden leiden leden van de syndicale afvaardiging te bevoordelen ten overstaan van de andere arbeiders die tot dezelfde beroepscategorie behoren in de onderneming.

CHAPITRE XI.
Conditions de travail de la délégation syndicale

Art. 14. § 1. L'employeur traite les membres de la délégation syndicale, à tous les points de vue et en toutes circonstances de la même façon que les autres ouvriers appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, les membres de la délégation syndicale sont - en cas de chômage dans l'entreprise traités exactement de la même façon que les autres ouvriers appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise et ce, tant pour la durée du chômage que pour le système de roulement qui leur est imposé.

§ 2. De même les organisations de travailleurs ne posent pas de revendications aux entreprises tendant à favoriser les membres de la délégation syndicale par rapport aux autres ouvriers appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

HOOFDSTUK XII.
Bescherming van de syndicale afgevaardigden

Art. 15. Vanaf het ogenblik waarop, overeenkomstig artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de werkgever omtrent de aanduiding van de syndicale afgevaardigden op de hoogte wordt gebracht, tot het verstrijken van de periode van zes maanden volgend op het einde van het mandaat, mogen de leden van de syndicale afvaardiging niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die van plan is een syndicale afgevaardigde, om gelijk welke reden met uitzondering van de dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging, evenals de werknemersorganisatie die deze afgevaardigde heeft aangeduid.

Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag na de verzenddatum.

CHAPITRE XII.
Protection des délégués syndicaux

Art. 15. A partir du moment où, conformément à l'article 6 de la présente convention collective de travail, l'employeur a été informé de la désignation des délégués syndicaux, et jusqu'à l'expiration de la période de six mois suivant la fin du mandat, les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion du motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a désigné ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om aan de betrokken werkgever mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen begint te lopen op de dag waarop de brief die de werkgever verstuurde, uitwerking heeft.

Het uitblijven van een reactie van de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen. De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende deze procedure.

Indien dit verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, kan het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Art. 16. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk en uiterlijk binnen de drie dagen op de hoogte worden gebracht.

Bovendien zendt de werkgever, binnen drie dagen na het ontslag, aan de werknemersorganisatie die deze syndicale afgevaardigde heeft aangeduid, aangetekend een afschrift van het schrijven bedoeld bij het laatste lid van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art.17. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 15 bepaalde procedure na te leven;

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier à l'employeur concerné 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 de travailleurs est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas au bureau permanent de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

Si ce bureau de conciliation ne peut arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au tribunal du travail.

Art. 16. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement et, au plus tard, dans les trois jours.

En outre, dans les trois jours du congé, l'employeur fait parvenir sous pli recommandé à l'organisation des travailleurs qui a désigné ce délégué syndical un double de la lettre dont question au dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 17. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 15 ci-dessus ;

2. indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de reden van afdanking, rekening houdend met de bepalingen van artikel 15, door het vast verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

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

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in hoofdstuk IV 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 alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

2. si, au terme de cette procédure, la validité du motif de licenciement, compte tenu des dispositions de l'article 15 n'est pas reconnue par le bureau permanent de conciliation ou par le tribunal du travail ;

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

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

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de 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 au chapitre IV 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.

HOOFDSTUK XIII.
Regeling der geschillen

Art. 18. Elk geschil betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

CHAPITRE XIII.
Règlement des litiges

Art. 18. Chaque litige relatif à l'application de la présente convention collective de travail peut être soumis au bureau permanent de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

HOOFDSTUK XIV.
Geldigheid en opzegging van de overeenkomst

Art. 19. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 22 januari 2025 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

CHAPITRE XIV.
Validité et dénonciation de la convention

Art. 19. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 22 janvier 2025 et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan door één der ondertekenende partijen worden opgezegd, mits een vooropzeg van drie maanden, per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit comité vertegenwoordigde organisaties.

Tijdens haar geldigheid kan, noch op het vlak van de bedrijfstak, noch op het vlak van de onderneming, geen enkele eis gesteld worden tot wijziging of aanvulling van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de cette commission.

Pendant sa validité, aucune revendication ne peut être posée ni sur le plan de la branche d'activité, ni sur le plan des entreprises, tendant à modifier ou à compléter la présente convention collective de travail.

HOOFDSTUK XV.
Slotbepalingen

Art. 20. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 22 januari 2025 de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976 gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, registratienummer 3872/CO/109, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 januari 1977.

CHAPITRE XV.
Dispositions finales

Art. 20 La présente convention collective de travail remplace à partir du 22 janvier 2025 la convention collective de travail du 7 mai 1976 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant le statut de la délégation syndicale, numéro d'enregistrement 3872/CO/109, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 janvier 1977.