

<p align="center"><b>PARITAIR COMITE VOOR DE          TEXTIELNIJVERHEID          PC 120</b></p>	<p align="center"><b>COMMISSION PARITAIRE DE          L'INDUSTRIE TEXTILE          CP 120</b></p>
<p align="center"><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST          VAN 20 DECEMBER 2023 BETREFFENDE          HET STATUUT VAN DE SYNDICALE          AFVAARDIGING</b></p>	<p align="center"><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL          DU 20 DÉCEMBRE 2023 CONCERNANT          LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</b></p>
<p>CAO van 3 mei 1972: datum registratie 15 mei 1972; registratienummer 1279/CO/120          CAO van 18 juni 1976: datum registratie 15 juli 1976; registratienummer 3937/CO/120          CAO van 30 januari 1987: datum registratie 27 februari 1987; registratienummer 17263/CO/120           CAO van 2 april 1999: datum registratie 6 mei 1999; registratienummer 50684/CO/120          CAO van 30 maart 2001: datum registratie 7 juni 2001; registratienummer 57394/CO/120          CAO van 30 juni 2017: datum registratie 26 juli 2017; registratienummer 140599/CO/120          CAO van 24 oktober 2023: datum registratie 20 november 2023; registratienummer 183911/CO/120</p>	<p>CCT du 3 mai 1972 : date d'enregistrement 15 mai 1972 ; numéro d'enregistrement 1279/CO/120          CCT du 18 juin 1976 : date d'enregistrement 15 juillet 1976 ; numéro d'enregistrement 3937/CO/120          CCT du 30 janvier 1987 : date d'enregistrement 27 février 1987 ; numéro d'enregistrement 17263/CO/120           CCT du 2 avril 1999 : date d'enregistrement 6 mai 1999 ; numéro d'enregistrement 50684/CO/120          CCT du 30 mars 2001 : date d'enregistrement 7 juin 2001 ; numéro d'enregistrement 57394/CO/120          CCT du 30 juin 2017 : date d'enregistrement 26 juillet 2017 ; numéro d'enregistrement 140599/CO/120          CCT du 24 octobre 2023 : date d'enregistrement 20 novembre 2023 ; numéro d'enregistrement 183911/CO/120</p>
<p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel der ondernemingen in de textiel- en breigoednijverheid;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomsten van 18 juni 1976, 30 januari 1987, 2 april 1999, 30 maart 2001 en 30 juni 2017;</p> <p>Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2023;</p> <p>Gelet op de wil van de ondertekende partijen om, met het oog op de rechtszekerheid, over één gecoördineerde collectieve arbeidsovereenkomst te beschikken,</p>	<p>Vu la convention collective de travail du 24 mai 1971 conclue au sein du Conseil National du Travail concernant le statut de la délégation syndicale du personnel des entreprises ;</p> <p>Vu la convention collective de travail du 3 mai 1972 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier des entreprises dans l'industrie du textile et de la bonneterie ;</p> <p>Vu les conventions collectives de travail du 18 juin 1976, 30 janvier 1987, 2 avril 1999, 30 mars 2001 et 30 juin 2017 ;</p> <p>Vu la convention collective de travail nationale générale du 24 octobre 2023 ;</p> <p>Vu la volonté des parties signataires de disposer d'une convention collective coordonnée dans un souci de sécurité juridique,</p>
<p><b>WORDT TUSSEN</b></p> <p><b>Algemeen Christelijk Vakverbond          Algemene Centrale ABVV          Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,          enerzijds,</b></p>	<p><b>IL EST CONVENU ENTRE</b></p> <p><b>Confédération des Syndicats Chrétiens          Centrale Générale FGTB          Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique          d'une part,</b></p>

<p><b>EN</b></p> <p><b>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds</b></p> <p><b>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</b></p>	<p><b>ET</b></p> <p><b>FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,</b></p> <p><b>CE QUI SUIT :</b></p>
<p><b>HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST</b></p>	<p><b>CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION</b></p>
<p><b><u>Artikel 1</u></b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en op de arbeiders die zij tewerkstellen, met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01) en het paritair subcomité voor het vervaardigen en de handel van zakken in jute of in vervangingsmaterialen(PSC 120.03).</p> <p>Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p><b><u>Article 1</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et à tous les ouvriers y occupés qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire de l'industrie textile, à l'exception des entreprises et des ouvriers qu'elles occupent ressortissant à la Sous-Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (SCP 120.01) et à la Sous-Commission Paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (SCP 120.03).</p> <p>On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.</p>
<p><b><u>Artikel 2</u></b></p> <p>In elke onderneming waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 30 arbeiders tewerkgesteld zijn en waarvan een zeker aantal bij een vakbond is aangesloten, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht, welke door de werkgever als de vertegenwoordiging van de gesyndiceerde arbeiders van zijn onderneming zal worden aangezien.</p> <p>Om na te gaan in hoeverre 30 arbeiders tewerkgesteld zijn zal de berekeningswijze toegepast worden, voorzien door de wettelijke en reglementaire beschikkingen inzake het comité voor preventie en bescherming op het werk.</p>	<p><b><u>Article 2</u></b></p> <p>Dans chaque entreprise textile et de la bonneterie occupant habituellement en moyenne au moins 30 ouvriers et dont un certain nombre sont affiliés à un syndicat signataire, il peut être institué une délégation syndicale qui sera considérée par l'employeur comme la représentation des ouvriers syndiqués de l'entreprise.</p> <p>En vue de la vérification de l'occupation des 30 ouvriers, il sera fait application du mode de calcul prévu par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.</p>

<p>Voor de berekening van de voornoemde drempel voor de oprichting van een syndicale afvaardiging in de onderneming wordt eveneens rekening gehouden met de uitzendkrachten.</p> <p>Voor deze berekening wordt geen rekening gehouden met de uitzendkrachten die arbeiders vervangen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is.</p>	<p>Pour le calcul du seuil précité pour la création d'une délégation syndicale dans l'entreprise, il est également tenu compte des intérimaires.</p> <p>Pour ce calcul il n'est pas tenu compte des intérimaires qui remplacent les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.</p>
<p><b>HOOFDSTUK II. SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</b></p>	<p><b>CHAPITRE II. COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE</b></p>
<p><b><u>Artikel 3</u></b></p> <p>De syndicale afvaardiging zal bestaan uit volgend aantal leden:  4 wanneer 50 tot minder dan 100 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn;  6 wanneer 100 tot minder dan 500 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn;  8 wanneer 500 tot minder dan 1.000 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn;  + 1 per bijkomende schijf van 250 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld.</p> <p>Het aantal leden van de syndicale afvaardiging zal met één worden verhoogd in de ondernemingen waar de drie vakbonden, hetzij bij de verkiezingen voor de ondernemingsraden, hetzij bij de verkiezingen voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, minstens elk één mandaat hebben behaald.</p> <p>In de onderneming waar van 30 tot minder dan 50 arbeiders zijn tewerkgesteld zal de syndicale afvaardiging bestaan uit twee leden.</p> <p>In de onderneming waar de overbruggingsploegen functioneren wordt de syndicale afvaardiging met 1 of 2 mandaten uitgebreid voor zover er minsten dertig arbeiders in dit overbruggingsstelsel zijn tewerkgesteld.</p> <p>Indien geen dertig arbeiders in dit arbeidsstelsel zijn tewerkgesteld krijgt de bestaande syndicale afvaardiging toegang tot de afdeling(en) waar de werknemers van de overbruggingsploegen zijn</p>	<p><b><u>Article 3</u></b></p> <p>La délégation syndicale se composera du nombre de membres suivant :</p> 4 lorsque l'entreprise occupe de 50 à moins de 100 ouvriers ; 6 lorsque l'entreprise occupe de 100 à moins de 500 ouvriers ; 8 lorsque l'entreprise occupe de 500 à 1.000 ouvriers ; + 1 par tranche supplémentaire de 250 ouvriers occupés dans l'entreprise. <p>Le nombre de membres de la délégation syndicale sera augmenté d'une unité dans les entreprises où les trois syndicats ont chacun remporté au moins un mandat soit lors des élections pour les conseils d'entreprise, soit lors des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail.</p> <p>Dans l'entreprise qui occupe de 30 à moins de 50 ouvriers, la délégation syndicale sera composée de deux membres.</p> <p>Dans les entreprises où fonctionnent les équipes-relais, la délégation syndicale est étendue avec 1 ou 2 mandats pour autant qu'il y ait au moins 30 ouvriers occupés dans ce régime d'équipes-relais.</p> <p>S'il n'y a pas 30 ouvriers occupés dans ce régime de travail, la délégation syndicale existante a accès au(x) département(s) où les travailleurs des équipes-relais sont occupés et ce</p>

<p>tewerkgesteld overeenkomstig de artikelen 9 tot en met 12 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>In de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen, zal worden nagegaan of het aantal leden van de syndicale afvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal arbeiders dat in de onderneming is tewerkgesteld. Zo deze verhouding niet meer overeenstemt met hetgeen in bovenstaande alinea's van onderhavig artikel werd vermeld, zal tot een aanpassing - vermindering of vermeerdering - van het aantal leden van de syndicale afvaardiging worden overgaan.</p> <p>Wanneer het aantal arbeiders gedurende 4 opeenvolgende kwartalen onder de 30 is gedaald, treedt een uitdoofscenario in werking. Vanaf dat ogenblik zullen er geen nieuwe syndicaal afgevaardigden meer aangeduid worden en zal het lopende mandaat van de syndicaal afgevaardigden automatisch een einde nemen op de datum van de volgende sociale verkiezingen.</p> <p>Als datum van de sociale verkiezingen geldt de datum waarop in de onderneming de sociale verkiezingen georganiseerd worden.</p> <p>Indien in de onderneming geen sociale verkiezingen georganiseerd worden, geldt als datum van de sociale verkiezingen de eerste dag van de periode vastgesteld bij Koninklijk Besluit waarbinnen de sociale verkiezingen moeten plaats hebben.</p>	<p>conformément aux articles 9 à 12 de la présente convention collective de travail.</p> <p>Dans les trois mois qui suivent les élections sociales, il sera vérifié si le nombre de membres de la délégation syndicale est encore proportionnel au nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise. Si ce rapport ne correspond plus aux chiffres indiqués aux alinéas ci-dessus du présent article, il sera procédé à une adaptation - diminution ou augmentation - du nombre de membres de la délégation syndicale.</p> <p>Lorsque le nombre d'ouvriers est descendu au-dessous de 30 pendant 4 trimestres consécutifs, un scénario d'extinction entre en action. À partir de ce moment, aucun nouveau délégué syndical ne sera plus désigné et le mandat en cours des délégués syndicaux prendra automatiquement fin à la date des élections sociales suivantes.</p> <p>La date à laquelle les élections sociales sont organisées dans l'entreprise est prise comme date des élections sociales.</p> <p>Si des élections sociales ne sont pas organisées dans l'entreprise, le premier jour de la période fixée par Arrêté Royal au cours de laquelle les élections sociales doivent avoir lieu est pris comme date des élections sociales.</p>
<p><b>HOOFDSTUK III. TE VERVULLEN VOORWAARDEN OM ALS SYNDICALE AFGEVAARDIGDE TE WORDEN AANGEDUID</b></p>	<p><b>CHAPITRE III. CONDITIONS A REMPLIR POUR ÊTRE DESIGNÉ COMME DELEGUE SYNDICAL</b></p>
<p><u>Artikel 4</u></p> <p>Om syndicale afgevaardigde te kunnen zijn, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan:</p> <p>a) tenminste 18 jaar oud zijn;</p> <p>b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;</p>	<p><u>Article 4</u></p> <p>Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, il doit être satisfait aux conditions suivantes :</p> <p>a) être âgé de 18 ans au moins ;</p> <p>b) bénéficier des droits civils et politiques ;</p>

<p>c) sedert tenminste 2 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn of eventueel sedert de oprichting van de onderneming;</p> <p>d) sedert tenminste 1 jaar aangesloten zijn bij de aanduidende vakbond of eventueel sedert de oprichting van de onderneming;</p> <p>e) over het gezag en de nodige bevoegdheid beschikken om aan de verplichtingen van syndicale afgevaardigde te kunnen voldoen;</p> <p>f) zich niet in een opzeggingstermijn bevinden.</p> <p><b><u>Commentaar</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor de toepassing van de anciënniteitsvoorwaarde onder c) van artikel 4 voorzien, wordt niet vereist dat de tewerkstelling ononderbroken zou zijn;</li> <li>- Fedustria beveelt haar leden aan geen arbeiders op te zeggen, uitsluitend met het doel hen te beletten syndicale afgevaardigde te kunnen worden.</li> </ul>	<p>c) être occupé depuis au moins deux ans dans l'entreprise ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise ;</p> <p>d) être depuis au moins un an affilié au syndicat désignateur ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise ;</p> <p>e) avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour pouvoir satisfaire aux obligations incombant au délégué syndical;</p> <p>f) ne pas se trouver dans un délai de préavis.</p> <p><b><u>Commentaire</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour l'application de la condition d'ancienneté prévue sous c) de l'article 4, il n'est pas exigé que l'occupation soit continue.</li> <li>- Fedustria recommande à ses affiliés de ne pas licencier les ouvriers dans le seul but de les empêcher de devenir délégué syndical.</li> </ul>
<p><b>HOOFDSTUK IV. AANDUIDING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</b></p>	<p><b>CHAPITRE IV. DÉSIGNATION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE</b></p>
<p><b><u>Artikel 5</u></b></p> <p>Tijdens de 3 maanden na elke sociale verkiezingen volgend op de installatie van de syndicale afvaardiging, zullen de vakbonden per aangetekende brief aan de werkgever de namen van hun respectievelijke syndicale afgevaardigden meedelen. Als datum van de sociale verkiezingen geldt de datum waarop in de onderneming de sociale verkiezingen georganiseerd worden.</p> <p>Deze mededeling moet ook gebeuren aan de werkgever van een onderneming waar een syndicale afvaardiging bestaat, maar waar geen sociale verkiezingen werden georganiseerd. In dat geval geldt als datum van de sociale verkiezingen de eerste dag van de periode</p>	<p><b><u>Article 5</u></b></p> <p>Au cours des trois mois suivant les élections sociales postérieures à l'installation de la délégation syndicale, les syndicats communiqueront les noms de leurs délégués syndicaux respectifs, par courrier recommandé adressé à l'employeur. La date à laquelle les élections sociales sont organisées dans l'entreprise est prise comme date des élections sociales.</p> <p>Cette communication doit être également adressée à l'employeur d'une entreprise comprenant une délégation syndicale, mais au sein de laquelle des élections sociales ne sont pas organisées. Dans ce cas, le premier jour de la période fixée par Arrêté Royal au cours de laquelle</p>

<p>vastgesteld bij Koninklijk Besluit waarbinnen de sociale verkiezingen moeten plaats hebben.</p> <p>Bij gebreke aan deze mededeling functioneert er geen syndicale afvaardiging voor de arbeiders, totdat deze mededeling is gebeurd.</p> <p>Deze mededeling heeft geen uitwerking met terugwerkende kracht.</p>	<p>les élections sociales doivent avoir lieu est pris comme date des élections sociales.</p> <p>À défaut de cette communication, aucune délégation syndicale ne fonctionne pour les ouvriers, jusqu'à ce que cette communication soit faite.</p> <p>Cette communication n'a pas d'effet rétroactif.</p>
<p><b>HOOFDSTUK V. DUUR EN EINDE VAN HET MANDAAT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE</b></p>	<p><b>CHAPITRE V. DUREE ET FIN DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL</b></p>
<p><b><u>Artikel 6</u></b></p> <p>De syndicale afgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat loopt stilzwijgend verder tot uiterlijk drie maanden na de sociale verkiezingen overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 en zolang het geen einde heeft genomen ingevolge één van de in onderstaande alinea vermelde bepalingen.</p> <p>Het mandaat van de syndicale afgevaardigde neemt een einde :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. door de beslissing van de vakbond die de afgevaardigde heeft aangeduid;</li> <li>2. door de ontslagname van belanghebbende arbeider als syndicale afgevaardigde;</li> <li>3. wanneer de afgevaardigde ophoudt lid te zijn van het personeel van de onderneming;</li> <li>4. wanneer, in toepassing van artikel 3 van deze overeenkomst, mandaten moeten worden afgeschaft;</li> <li>5. wanneer de afgevaardigde één van de voorwaarden, voorzien onder artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, niet meer vervult.</li> </ol>	<p><b><u>Article 6</u></b></p> <p>Les délégués syndicaux sont désignés pour une durée de quatre ans. Leur mandat se poursuit tacitement jusqu'au plus tard trois mois après les élections sociales conformément aux dispositions de l'article 5 et tant qu'il n'a pas pris fin en vertu d'une des dispositions mentionnées à l'alinéa suivant.</p> <p>Le mandat de délégué syndical prend fin :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. par la décision du syndicat qui a désigné le délégué ;</li> <li>2. par la démission de l'ouvrier concerné comme délégué syndical ;</li> <li>3. lorsque le délégué cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ;</li> <li>4. lorsqu'en application de l'article 3 de cette convention, des mandats doivent être supprimés ;</li> <li>5. lorsque le délégué ne remplit plus une des conditions, prévues à l'article 4 de la présente convention collective de travail.</li> </ol>
<p><b>HOOFDSTUK VI. VERVANGING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE</b></p>	<p><b>CHAPITRE VI. REMPLACEMENT DU DELEGUE SYNDICAL</b></p>
<p><b><u>Artikel 7</u></b></p> <p>Wanneer een plaats van syndicale afgevaardigde in de onderneming vacant komt door één der</p>	<p><b><u>Article 7</u></b></p> <p>Lorsqu'un mandat de délégué syndical devient vacant par suite d'une cause prévue à l'article 6,</p>

<p>oorzaken voorzien in artikel 6, 1, 2, 3 en 5 wordt een nieuwe syndicale afgevaardigde aangeduid door de vakbond die de te vervangen syndicale afgevaardigde had aangeduid.</p> <p>De betrokken vakbond zal, bij aangetekend schrijven, de werkgever in kennis stellen van deze nieuwe aanduiding.</p>	<p>1, 2, 3, et 5, un nouveau délégué syndical sera désigné par le syndicat qui avait désigné le délégué qui est à remplacer.</p> <p>Le syndicat informera l'employeur de cette nouvelle désignation par lettre recommandée.</p>
<p><b>HOOFDSTUK VII. PROCEDURE INZAKE HET BEHANDELEN VAN KLACHTEN IN DE ONDERNEMING</b></p>	<p><b>CHAPITRE VII. PROCÉDURE A SUIVRE EN CAS DE PLAINTES DANS L'ENTREPRISE</b></p>
<p><b>Artikel 8</b></p> <p>a) Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg op normale wijze door de belanghebbende arbeider ingediend. Deze kan zich op zijn verzoek laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde.</p> <p>b) Elke collectieve klacht wordt door de syndicale afvaardiging langs gewone hiërarchische weg ingediend.</p> <p>c) Indien de arbeider geen beroep heeft gedaan 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 vooralsnog beroep doen op de syndicale afvaardiging.</p> <p>d) Bij gebrek aan overeenstemming binnen een redelijke termijn tussen werkgever en syndicale afvaardiging, zal beroep gedaan worden op de regionale secretarissen van de vakbonden en een vertegenwoordiger van Fedustria, om de bespreking van de aanhangig gemaakte vraagstukken voor te zetten.</p> <p>e) Wanneer binnen een redelijke termijn geen regeling kan getroffen worden in uitvoering van de in littera b) en c) van dit artikel vernoemde procedure, zullen de regionale secretarissen van de vakbonden of een vertegenwoordiger van Fedustria de zaak aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voorleggen.</p>	<p><b>Article 8</b></p> <p>a) Toute plainte individuelle est introduite normalement par l'ouvrier intéressé par la voie hiérarchique habituelle. À sa demande, celui-ci peut se faire assister par son délégué.</p> <p>b) Toute plainte collective est introduite par la délégation syndicale par la voie hiérarchique habituelle.</p> <p>c) Si lors de l'introduction de la plainte, l'ouvrier n'a pas fait appel à son délégué syndical et si aucune suite satisfaisante n'est donnée dans un délai raisonnable à cette plainte, l'ouvrier peut toujours faire appel à la délégation syndicale.</p> <p>d) À défaut d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale endéans un délai raisonnable, il sera fait appel aux secrétaires régionaux des syndicats et à un représentant de Fedustria pour continuer la discussion des problèmes en suspens.</p> <p>e) Si dans un délai raisonnable aucun arrangement n'a pu intervenir en exécution de la procédure prévue aux paragraphes b) et c) du présent article, les secrétaires régionaux des syndicats ou un représentant de Fedustria soumettront l'affaire au comité de conciliation de la Commission Paritaire.</p>

HOOFDSTUK VIII. PROCEDURE INZAKE DE WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	CHAPITRE VIII. PROCÉDURE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE
<p><b>Artikel 9</b></p> <p>a) De syndicale afvaardiging zal door de werkgever of door zijn vertegenwoordigers ontvangen worden zo dikwijls als zij erom verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.</p> <p>b) De syndicale afvaardiging kan door de werkgever ontboden worden zo dikwijls hij erom verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.</p> <p>c) De regionale secretarissen van de vakbonden zullen overeenkomen met de werkgever en zijn vertegenwoordigers wanneer en hoe de syndicale afvaardiging zal ingelicht worden over de bedoeling van de werkgever om wijzigingen aan te brengen in de arbeids- of beloningsvoorwaarden.</p> <p>d) Indien de besprekingen tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging gehouden worden buiten de normale arbeidstijd, worden deze prestaties als een normale arbeidsprestatie vergoed.</p> <p>e) Zonder afbreuk te doen aan de goede werkorganisatie, zal de syndicale afvaardiging tijdens de werkuren over de nodige tijd beschikken om, zonder loonverlies, haar taak te vervullen. Naargelang de aard van de opdracht en de belangrijkheid van de tussenkomst, zal tussen de directie van de onderneming en de syndicale afvaardiging overeengekomen worden welke de tijd is, nodig om de taak naar behoren uit te voeren, hetzij collectief door de afvaardiging, hetzij individueel door één of meerdere leden van de afvaardiging. Te dien einde zal tijdig de vraag gericht worden aan de werkgever opdat deze de nodige schikkingen zou kunnen treffen om de goede gang van de onderneming te verzekeren.</p>	<p><b>Article 9</b></p> <p>a) L'employeur ou ses délégués recevront la délégation syndicale à chaque demande de celle-ci, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.</p> <p>b) La délégation syndicale pourra être convoquée par l'employeur à chacune de ses demandes, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.</p> <p>c) Les secrétaires régionaux des syndicats conviendront avec l'employeur et ses représentants du moment et de la manière dont la délégation syndicale sera informée de l'intention de l'employeur d'apporter des modifications aux conditions de travail et aux conditions de rémunération.</p> <p>d) Au cas où les pourparlers entre l'employeur et la délégation syndicale ont lieu en dehors des heures normales de travail, ces prestations seront indemnisées comme des prestations de travail normales.</p> <p>e) Sans préjudice à la bonne organisation du travail, la délégation syndicale disposera pendant les heures de travail du temps nécessaire pour l'exercice de sa tâche, sans perte de rémunération. Selon la nature de la mission et l'importance de l'intervention, il sera convenu dans chaque cas, entre la direction de l'entreprise et la délégation syndicale, du temps nécessaire à cette dernière pour exercer convenablement sa tâche soit collectivement par la délégation, soit individuellement par un ou plusieurs membres de la délégation. A cette fin, la demande sera adressée à temps à l'employeur pour que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires pour assurer la bonne marche de l'entreprise.</p>



f) Het feit dat een arbeider machines bedient mag hem niet verhinderen om zijn taak van syndicale afgevaardigde uit te oefenen. Hiervoor moet een plaatselijke regeling worden getroffen waardoor noch de werking van de syndicale afvaardiging, noch de productie wordt geschaad.

g) Bovendien, indien de afvaardiging wenst overleg te plegen, zal zij de werkgever vragen haar een geschikte plaats aan te wijzen opdat dit overleg vrij en ongestoord zou kunnen plaats hebben.

h) Bij betwisting tussen de werkgever en de betrokken afgevaardigde over het toestaan van de nodige vrije tijd of het ogenblik waarop die tijd zal genomen worden, zal beroep gedaan worden op de bemiddeling van de regionale secretarissen van de vakbonden en van een vertegenwoordiger van Fedustria.

i) In de ondernemingen die op het nationaal grondgebied twee of meer uitbatingszetels hebben, zal de werkgever de mogelijkheid scheppen om, wanneer de omstandigheden het vereisen en zonder loonverlies, een gemeenschappelijke bijeenkomst te houden van de syndicale afvaardiging van de onderscheiden uitbatingszetels, met het oog op de bespreking van problemen van gemeenschappelijk belang. Te dien einde zal de syndicale afvaardiging of de vakbond een aanvraag richten tot de werkgever mits opgave van een gegronde reden. De werkgever zal de gemeenschappelijke bijeenkomst mogelijk maken binnen de kortst mogelijke termijn en ten laatste binnen de maand na het indienen van de aanvraag.

#### Commentaar

*Wanneer een afgevaardigde zich naar een andere werkplaats van de onderneming moet begeven en zijn werk tijdelijk moet verlaten, zal hij met zijn onmiddellijke hiërarchische overste*

f) Le fait pour l'ouvrier de conduire des machines ne peut pas l'empêcher d'exécuter sa tâche de délégué syndical. À cet effet, un arrangement local doit intervenir pour sauvegarder le fonctionnement de la délégation syndicale et la production.

g) En outre, si la délégation souhaite se concerter, elle demandera au chef d'entreprise de lui désigner un endroit adéquat afin que cette concertation puisse se dérouler librement et en toute tranquillité.

h) En cas de désaccord entre l'employeur et le délégué syndical concerné au sujet de l'octroi du temps libre nécessaire ou du moment auquel ce temps doit être pris, il pourra être fait appel à l'intervention des secrétaires régionaux des syndicats et à un représentant de Fedustria.

i) Dans les entreprises ayant deux ou plusieurs sièges d'exploitation sur le territoire national, l'employeur donnera la possibilité, si les circonstances l'exigent et sans perte de salaire, aux délégués syndicaux des différents sièges d'exploitation, de se réunir conjointement en vue de discuter de problèmes d'intérêt commun. À cet effet, la délégation syndicale ou les syndicats adresseront à l'employeur une demande dûment motivée. L'employeur rendra la réunion commune possible dans le plus bref délai et au plus tard endéans le mois de l'introduction de la demande.

#### Commentaire

*Lorsqu'un délégué doit se rendre à un autre atelier de l'entreprise et doit abandonner temporairement son travail, il prendra contact avec son chef hiérarchique immédiat (par*

<p><i>(b.v. de meestergast) contact opnemen en in afspraak met deze laatste, het ogenblik kiezen voor zijn verplaatsing teneinde de arbeidsorganisatie zo weinig mogelijk te storen. Hij zal ook de overste van de afdeling waar hij zich naar begeeft verwittigen.</i></p>	<p><i>exemple le contremaître) et, en accord avec ce dernier, il choisira le moment pour son déplacement afin de perturber le moins possible l'organisation du travail, il avertira également le chef du département où il se rendra.</i></p>
<p><b>HOOFDSTUK IX. ACTIEDOMEINEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</b></p>	<p><b>CHAPITRE IX. LES DOMAINES D'ACTION DE LA DELEGATION SYNDICALE</b></p>
<p><b><u>Artikel 10</u></b></p> <p>Het optreden van de syndicale afvaardiging kan betrekking hebben op volgende punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de arbeidsverhoudingen;</li> <li>2. de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;</li> <li>3. de eerbiediging van het arbeidsreglement en van de arbeidsvoorwaarden;</li> <li>4. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomst.</li> </ol>	<p><b><u>Article 10</u></b></p> <p>L'intervention de la délégation syndicale peut se rapporter aux points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les relations du travail ;</li> <li>2. le respect des principes généraux, fixés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail n° 5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;</li> <li>3. le respect du règlement de travail et des conditions de travail ;</li> <li>4. l'application de la législation sociale, des conventions collectives et des conventions individuelles de travail.</li> </ol>
<p><b><u>Artikel 11</u></b></p> <p>Bij ontstentenis van ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad worden toegekend overeenkomstig de collectieve overeenkomst nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, op 9 maart 1972 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p><b><u>Article 11</u></b></p> <p>En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément à la convention collective n° 9 conclue au sein du Conseil National du Travail, le 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.</p>
<p><b><u>Artikel 12</u></b></p> <p>De syndicale afvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het</p>	<p><b><u>Article 12</u></b></p> <p>La délégation syndicale pourra, à condition de ne pas entraver l'organisation du travail, adresser au personnel toute communication utile, soit</p>

<p>personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen. Deze mededelingen moeten betrekking hebben op de collectieve arbeidsverhoudingen en in de geest liggen van de gebruiken en geplogenheden in de textielnijverheid, en de goedkeuring wegdragen van de vakbonden.</p> <p>Wanneer de syndicale afvaardiging gebruik maakt van dit recht, zal zij vooraf de werkgever ervan inlichten.</p> <p>Bovendien, telkens als daartoe een grondige reden bestaat, en met instemming van de werkgever of van zijn vertegenwoordigers, kan, in een daartoe aangewezen lokaal, desgevallend in het bijzijn van de vakbondssecretaris, door de syndicale afvaardiging een voorlichtingsvergadering worden gehouden voor het personeel of een gedeelte ervan waarvoor de informatie bestemd is.</p> <p>De werkgever zal hiertoe niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren.</p> <p>Wanneer het mogelijk is, zal deze vergadering - gedeeltelijk of geheel - tijdens de rusttijden worden gehouden.</p>	<p>oralement, soit par écrit. Ces informations doivent se rapporter aux relations collectives du travail, concorder avec l'esprit des us et coutumes dans l'industrie textile, et recevoir l'approbation des organisations syndicales.</p> <p>Lorsque la délégation exerce ce droit, elle en informera préalablement l'employeur.</p> <p>Par ailleurs, chaque fois qu'une raison valable le justifie, et moyennant l'accord de l'employeur ou de son représentant, la délégation syndicale peut organiser une réunion d'information, avec la participation éventuelle du secrétaire du syndicat, dans un local désigné à cette fin, pour le personnel ou la partie du personnel concerné par l'information.</p> <p>L'employeur ne pourra arbitrairement refuser son accord.</p> <p>Dans la mesure du possible, cette réunion se tiendra - totalement ou partiellement - pendant le temps de repos.</p>
<p><b>HOOFDSTUK X. ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</b></p>	<p><b>CHAPITRE X. CONDITIONS DE TRAVAIL DES DELEGUES SYNDICAUX</b></p>
<p><b><u>Artikel 13</u></b></p> <p>a) De werkgever zal de leden van de syndicale afvaardiging in elk opzicht en in alle omstandigheden op gelijke voet behandelen als de andere arbeiders behorende tot dezelfde beroepscategorie in de onderneming.</p> <p>Overeenkomstig de bepalingen van voorgaande alinea zullen - in geval van tijdelijke werkloosheid in de onderneming - de leden van de syndicale afvaardiging op gelijke voet behandeld worden als de andere arbeiders behorende tot dezelfde beroepscategorie in de onderneming en zulks zowel wat de duur van de tijdelijke werkloosheid betreft, als wat de</p>	<p><b><u>Article 13</u></b></p> <p>a) L'employeur s'engage à traiter les membres de la délégation syndicale, à tous points de vue et en toutes circonstances, sur le même pied d'égalité que les autres ouvriers appartenant à la même catégorie dans l'entreprise.</p> <p>Conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, les membres de la délégation syndicale seront - en cas de chômage temporaire dans l'entreprise - traités exactement de la même façon que les autres ouvriers appartenant à la même catégorie dans l'entreprise et ce, tant pour la durée du chômage temporaire que pour</p>

<p>beurtwisseling aangaat die hen wordt opgelegd.</p> <p>b) De vakbonden zullen tevens geen eisen stellen aan de ondernemingen welke ertoe zouden strekken leden van de syndicale afvaardiging te bevoordeligen ten overstaan van de andere arbeiders behorende tot dezelfde beroeps categorie in de onderneming.</p>	<p>le roulement qui leur est imparti.</p> <p>b) Les syndicats s'engagent à ne pas poser de revendications aux entreprises tendant à favoriser les membres de la délégation syndicale par rapport aux autres ouvriers appartenant à la même catégorie dans l'entreprise.</p>
<p><b>HOOFDSTUK XI. BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE</b></p>	<p><b>CHAPITRE XI. PROTECTION DU DELEGUE SYNDICAL</b></p>
<p><b><u>Artikel 14</u></b></p> <p>Vanaf het ogenblik waarop, overeenkomstig artikel 5 van de overeenkomst, de werkgever over 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.</p> <p>De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde, om gelijk welke reden, te ontslaan mits uitsluiting van het ontslag om dringende redenen, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de vakbond die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.</p> <p>De betrokken vakbond beschikt over een termijn van zeven dagen om mede te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.</p> <p>Het uitblijven van reactie van de vakbond moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.</p>	<p><b><u>Article 14</u></b></p> <p>À partir du moment où, conformément à l'article 5 de la convention, 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.</p> <p>L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion de motif grave, doit en informer préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.</p> <p>Le syndicat concerné dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.</p> <p>L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.</p>

<p>Indien de vakbond weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; het ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.</p> <p>Indien het verzoeningsbureau tot geen éénparige beslissing is kunnen 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.</p>	<p>Si le syndicat refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire ; le licenciement ne pourra intervenir pendant la période de cette procédure.</p> <p>Si le bureau de conciliation n'a pu parvenir à une décision unanime dans les trente jours suivant la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement, pourra être soumis au Tribunal du Travail.</p>
<p><b><u>Artikel 15</u></b></p> <p>In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de vakbond daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.</p>	<p><b><u>Article 15</u></b></p> <p>En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.</p>
<p><b><u>Artikel 16</u></b></p> <p>Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemd artikel 14 bepaalde procedure na te leven;</li> <li>2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 14, eerste lid door het verzoeningsbureau van het Paritair Comité of door de Arbeidsrechtbank, niet wordt erkend;</li> <li>3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;</li> </ol>	<p><b><u>Article 16</u></b></p> <p>Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 14 ci-dessus ;</li> <li>2. Si, aux termes de cette procédure, la validité des motifs de licenciement au regard de la disposition de l'article 14, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du Travail;</li> <li>3. Si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du Travail a déclaré le licenciement non fondé ;</li> </ol>

<p>4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.</p> <p>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.</p> <p>Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in artikel 16 of 17 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.</p> <p><b><u>Commentaar</u></b></p> <p><i>De ondertekenende partijen geven volgende interpretatie aan deze beschermingsregel met betrekking op het recht op de bijzondere vergoeding in geval van ontslag om dringende reden. Wanneer, bij ontslag om dringende reden, voor de arbeidsrechtbank zou blijken dat de feiten ingeroepen door de werkgever vaststaan en niets te maken hebben met de hoedanigheid van afgevaardigde of met de uitoefening van zijn mandaat, moet de afgevaardigde op gelijke wijze behandeld worden als de andere arbeiders die in dezelfde omstandigheden zouden verkeren. Bijgevolg kan de niet-erkenning van de zwaarwichtigheid van de feiten door de rechtbank niet ingeroepen worden om het recht op de bijzondere door dit artikel voorziene vergoeding te staven.</i></p>	<p>4. Si le contrat de travail a pris fin pour un motif grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.</p> <p>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 relative aux contrats de travail.</p> <p>Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical perçoit l'indemnité prévue à l'article 16 ou 17 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.</p> <p><b><u>Commentaire</u></b></p> <p><i>Les parties signataires donnent l'interprétation suivante de cette règle de protection pour ce qui concerne le droit à l'indemnité spéciale en cas de licenciement pour motif grave. Si en cas de licenciement pour motif grave, il s'avérait devant le Tribunal du Travail que les faits invoqués par l'employeur sont établis et n'ont rien à voir avec la qualité de délégué ni avec l'exécution de son mandat, le délégué doit être traité sur le même pied d'égalité que ses compagnons de travail qui se trouveraient dans la même situation. Par conséquent, la non-reconnaissance de gravité des faits par le Tribunal ne peut être invoquée pour appuyer le droit à l'indemnité spéciale prévue par cet article.</i></p>
<p><b>HOOFDSTUK XII. BESLECHTING DER GESCHILLEN</b></p>	<p><b>CHAPITRE XII. ARBITRAGE DES LITIGES</b></p>
<p><b><u>Artikel 17</u></b></p> <p>Elk geschil betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal ter</p>	<p><b><u>Article 17</u></b></p> <p>Chaque litige relatif à l'application de la présente convention sera soumis au bureau de</p>

beslechting voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.	conciliation de la Commission Paritaire qui tranchera.
<b>HOOFDSTUK XIII. OPHEFFINGSBEPALINGEN</b>	<b>CHAPITRE XIII. DISPOSITIONS ABROGATOIRES</b>
<b><u>Artikel 18</u></b>  De collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel der ondernemingen in de textiel- en breigoednijverheid, wordt opgeheven met ingang van de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	<b><u>Article 18</u></b>  La convention collective de travail du 3 mai 1972 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier des entreprises de l'industrie textile et de la bonneterie est abrogée avec effet à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.
<b><u>Artikel 19</u></b>  De bepalingen van artikel 11 tot en met 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 1976 evenals de bepalingen van artikel 33 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 1987, van artikel 39 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2001 en van artikel 19 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2023 worden opgeheven met ingang van de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	<b><u>Article 19</u></b>  Les dispositions des articles 11 à 14 de la convention collective de travail du 18 juin 1976 ainsi que les dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale générale du 30 janvier 1987, de l'article 39 de la convention collective nationale générale du 30 mars 2001 et de l'article 19 de la convention collective nationale générale du 24 octobre 2023 sont abrogées avec effet à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.
<b>HOOFDSTUK XIV. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING</b>	<b>CHAPITRE XIV. DÉCLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE GÉNÉRALE</b>
<b><u>Artikel 20</u></b>  De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.	<b><u>Article 20</u></b>  Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
<b>HOOFDSTUK XV. DUUR VAN DE OVEREENKOMST</b>	<b>CHAPITRE XV. DUREE DE LA CONVENTION</b>
<b><u>Artikel 21</u></b>  Deze collectieve overeenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2024. Zij wordt gesloten voor	<b><u>Article 21</u></b>  La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024. Elle est

onbepaalde duur en kan slechts opgezegd worden mits een vooropzeg van zes maanden, schriftelijk aan de ondertekenende partijen betekend.

conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis de six mois, notifié par écrit aux parties signataires.