

<p>PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID PC 214</p>	<p>COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DE L'INDUSTRIE TEXTILE CP 214</p>
<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 DECEMBER 2023 BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2023 CONCERNANT LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</p>
<p>Cao van 4 juni 1973: datum registratie 19 juni 1973, registratienummer 1994/CO/62bis Cao van 27 juni 2017: datum registratie 18 september 2017, registratienummer 141294/CO/214 CAO van 24 oktober 2023: datum registratie 20 november 2023; registratienummer 183921/CO/214</p>	<p>CCT du 4 juin 1973 : date d'enregistrement 19 juin 1973, numéro d'enregistrement 1994/CO/62bis CCT du 27 juin 2017 : date d'enregistrement 18 décembre 2017, numéro d'enregistrement 141294/CO/214 CCT du 24 octobre 2023 : date d'enregistrement 20 novembre 2023, numéro d'enregistrement 183921/CO/214</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 4 juni 1973 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het bediendepersoneel der ondernemingen in de textiel- en breigoednijverheid;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 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 des délégations syndicales du personnel des entreprises ;</p> <p>Vu la convention collective de travail du 4 juin 1973 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel employé des entreprises dans l'industrie du textile et de la bonneterie ;</p> <p>Vu la convention collective de travail du 27 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>WORDT TUSSEN</p> <p>Algemeen Christelijk Vakverbond Algemene Centrale ABVV Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,</p> <p>EN</p>	<p>IL EST CONVENU ENTRE</p> <p>Confédération des Syndicats Chrétiens Centrale Générale FGTB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,</p> <p>ET</p>

<p>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds</p> <p>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</p>	<p>FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,</p> <p>CE QUI SUIT :</p>
<p>HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST</p>	<p>CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION</p>
<p><u>Artikel 1</u></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en op de bedienden die zij tewerkstellen.</p> <p>Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p><u>Article 1er</u></p> <p>La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la commission paritaire pour employés de l'industrie textile et aux employés qu'elles occupent.</p> <p>Par « employés » on entend les employés et les employées.</p>
<p>HOOFDSTUK II. ONDERNEMINGEN WAAR EEN SYNDICALE AFVAARDIGING KAN OPGERICHT WORDEN</p>	<p>CHAPITRE II. ENTREPRISES DANS LESQUELLES UNE DELEGATION SYNDICALE PEUT ÊTRE INSTITUEE</p>
<p><u>Artikel 2</u></p> <p>In elke textielonderneming waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 35 bedienden worden tewerkgesteld, waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake in de functieclassificatie voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal, zal een syndicale afvaardiging worden opgericht op voorwaarde dat minstens 17 leden van dit personeel daartoe een schriftelijk verzoek richten hetzij rechtstreeks aan de werkgever, hetzij aan de vakbonden die de werkgever ervan op de hoogte zullen stellen.</p> <p>De bedienden die dit schriftelijk verzoek richten moeten aangesloten zijn bij één van de ondertekenende vakbonden. De werkgever kan de arbeidsinspecteur verzoeken na te gaan of de bedienden die het verzoekschrift hebben</p>	<p><u>Article 2</u></p> <p>Dans chaque entreprise textile et de la bonneterie occupant habituellement en moyenne au moins 35 employés dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories dont il est question dans la classification des fonctions prévue dans la convention collective de travail du 25 avril 2003 relative à l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative, il sera institué une délégation syndicale, à la condition que 17 membres au moins de ce personnel en formulent la demande par écrit, soit directement auprès de l'employeur, soit auprès des syndicats qui en informeront l'employeur.</p> <p>Les employés qui ont formulé cette demande écrite, doivent être affiliés à un des syndicats signataires. L'employeur peut demander à l'Inspection du travail de vérifier si les employés qui ont signé la demande font partie du</p>

<p>ondertekend deel uitmaken van het personeel en of ze aangesloten zijn bij één van de ondertekenende vakbonden.</p> <p>Om na te gaan in hoeverre 35 bedienden tewerkgesteld zijn zal de berekening toegepast worden, voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake het comité voor preventie en bescherming op het werk.</p> <p>Deze syndicale afvaardiging zal door de werkgever aanzien worden als de vertegenwoordiging van het gesyndiceerd bediendepersoneel waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake in de functieclassificatie voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functie-classificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal.</p>	<p>personnel et sont affiliés à l'une des organisations syndicales signataires.</p> <p>En vue de la vérification de l'occupation de 35 employés, il sera fait application du mode de calcul prévu par les dispositions légales et réglementaires relatives au comité pour la prévention et la protection au travail.</p> <p>Cette délégation syndicale sera considérée par l'employeur comme la représentation des employés syndiqués appartenant dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories dont il est question dans la classification des fonctions prévue dans la convention collective de travail du 25 avril 2003 relative à l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative</p>
<p>HOOFDSTUK III. SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</p>	<p>CHAPITRE III. COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE</p>
<p>Artikel 3</p> <p>De syndicale afvaardiging zal bestaan uit volgend aantal leden in verhouding tot het aantal in artikel 2 eerste alinea bedoelde bediendepersoneel :</p> <p>2 wanneer 35 tot 74 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn;</p> <p>3 wanneer 75 tot 149 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn;</p> <p>4 wanneer 150 tot 199 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn;</p> <p>5 wanneer 200 tot 449 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn;</p> <p>6 wanneer 450 tot 1000 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn.</p> <p>In de bedrijven welke tussen 35 tot 74 bedienden tellen zal het aantal afgevaardigden 3 kunnen bedragen indien een derde vakbond een afgevaardigde wenst aan te duiden.</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</p>	<p>Article 3</p> <p>La délégation syndicale se composera du nombre de membre suivant par rapport au nombre d'employés visé à l'article 2, premier alinéa :</p> <p>2 lorsque l'entreprise occupe de 35 à 74 employés ;</p> <p>3 lorsque l'entreprise occupe de 75 à 149 employés ;</p> <p>4 lorsque l'entreprise occupe de 150 à 199 employés ;</p> <p>5 lorsque l'entreprise occupe de 200 à 449 employés ;</p> <p>6 lorsque l'entreprise occupe de 450 à 1000 employés.</p> <p>Dans les entreprises occupant de 35 à 74 employés, le nombre de délégués pourra être porté 3 lorsqu'un troisième syndicat désire désigner un délégué.</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</p>

<p>verhouding staat tot het aantal bedienden dat in de onderneming is tewerkgesteld. Zo deze verhouding niet meer overeenstemt met de cijfers die voorkomen in het eerste lid van dit artikel, zal tot een aanpassing (vermindering of vermeerdering) van het aantal leden van de syndicale afvaardiging worden overgaan.</p> <p>Wanneer het aantal bedienden 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. 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>proportionnel au nombre d'employés occupés dans l'entreprise. Si ce rapport ne correspond plus aux chiffres indiqués au premier alinéa 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'employés 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. 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>HOOFDSTUK IV. TE VERVULLEN VOORWAARDEN OM ALS SYNDICALE AFGEVAARDIGDE TE WORDEN AANGEDUID</p>	<p>CHAPITRE IV. CONDITIONS A REMPLIR POUR ÊTRE DESIGNÉ COMME DELEGUÉ SYNDICAL</p>
<p><u>Artikel 4</u></p> <p>Om syndicale afgevaardigde te kunnen zijn, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) tenminste 21 jaar oud zijn; b) de burgerlijke en politieke rechten genieten; c) sedert tenminste één jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn of eventueel sedert de oprichting van de onderneming; d) behoren tot de categorie bedienden die onder de functieclassificatie vallen voorzien in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003; 	<p><u>Article 4</u></p> <p>Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, il doit être satisfait aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) être âgé de 21 ans au moins ; b) bénéficier des droits civils et politiques ; c) être occupé depuis au moins un an dans l'entreprise ou, éventuellement, depuis sa création ; d) appartenir à la catégorie d'employés appartenant à la classification prévue par la convention collective de travail du 25 avril 2003 précitée ;

<p>e) sedert tenminste 1 jaar aangesloten zijn bij de aanduidende vakbond of eventueel sedert de oprichting van de onderneming;</p> <p>f) over het gezag en de nodige bevoegdheid beschikken om aan de verplichtingen van syndicale afgevaardigde te kunnen voldoen;</p> <p>g) zich niet in een opzeggingstermijn bevinden.</p> <p>Elk geschil betreffende het al dan niet vervullen van de voormelde voorwaarden, zal ter beslechting worden voorgelegd aan het Paritair Comité.</p> <p><u>Commentaar</u></p> <p><i>Voor de toepassing van de anciënniteitsvoorwaarde onder c) van onderhavig artikel voorzien, wordt niet vereist dat de tewerkstelling ononderbroken zou zijn;</i></p> <p><i>In verband met de voorwaarde onder g) van onderhavig artikel voorzien, bevelen de ondertekenende vakbonden hun regionale vertegenwoordigers aan de op wettelijke wijze opgezegde bedienden niet als syndicale afgevaardigden aan te duiden. Fedustria beveelt haar leden aan geen bedienden op te zeggen, uitsluitend met het doel hun te beletten syndicale afgevaardigde te kunnen worden.</i></p>	<p>e) être depuis au moins un an affilié au syndicat désignataire ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise ;</p> <p>f) avoir l'autorité et la compétence nécessaire pour pouvoir satisfaire aux obligations incombant au délégué syndical ;</p> <p>g) ne pas se trouver dans un délai de préavis.</p> <p>Toute contestation relative à la non-réalisation des conditions précitées, sera soumise à la Commission Paritaire qui tranchera.</p> <p><u>Commentaire</u></p> <p><i>Pour l'application de la condition d'ancienneté prévue sous c) du présent article, il n'est pas exigé que l'occupation soit continue.</i></p> <p><i>Pour ce qui concerne la condition prévue sous g) du présent article, les syndicats signataires recommandent à leurs représentants régionaux de ne pas présenter comme délégué syndical les employés légalement licenciés. Fedustria recommande à ses membres de ne pas licencier les employés dans le seul but de les empêcher de devenir délégué syndical.</i></p>
<p>HOOFDSTUK V. AANDUIDING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</p>	<p>CHAPITRE V. DESIGNATION DE LA DELEGATION SYNDICALE</p>
<p><u>Artikel 5</u></p> <p>De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de vakbond waarbij ze aangesloten zijn. Deze zal zijn syndicale afgevaardigden zo aanduiden dat, in de mate van het mogelijke, rekening wordt gehouden met het ploegwerk in de onderneming, en met de verschillende departementen die in de onderneming bestaan.</p>	<p><u>Article 5</u></p> <p>Les délégués syndicaux sont désignés par le syndicat auprès duquel ils sont affiliés. Celui-ci désignera ses délégués syndicaux de façon à tenir compte dans la mesure du possible du travail en équipes dans l'entreprise et des différents départements existants dans l'entreprise.</p>

Commentaar

De vakbonden zijn overtuigd van het belang om bij de samenstelling van de afvaardiging te waken over een degelijke verdeling per ploeg en afdeling. Bijgevolg zullen zij deze regel toepassen bij de aanduiding van hun afgevaardigden. Het kan echter voorvallen dat de naleving van deze regel onmogelijk is. Dit kan geen reden zijn voor de werkgever om het instellen van de afvaardiging te weigeren.

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.

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 vastgesteld bij Koninklijk Besluit waarbinnen de sociale verkiezingen moeten plaats hebben.

Bij gebreke aan deze mededeling functioneert er geen syndicale afvaardiging voor de bedienden, totdat deze mededeling is gebeurd.

Deze mededeling heeft geen uitwerking met terugwerkende kracht.

Commentaar

- *De vakbonden verbinden er zich toe het aantal afgevaardigden die zij aanduiden te beperken tot het aantal dat hen respectievelijk toekomt op grond van de door hen onderling vastgestelde verdelingsleutel.*

Commentaire

Les syndicats sont convaincus qu'il est important, lors de la composition de la délégation, de veiller à une répartition valable par équipe par département. Ils appliqueront par conséquent cette règle lors de la désignation de leurs délégués. Il peut néanmoins arriver que l'observation de cette règle soit impossible. Ceci ne peut être invoqué par l'employeur comme motif pour refuser l'installation de la délégation syndicale.

Au cours des trois mois suivant les élections sociales postérieures à l'installation de la délégation syndicale, les syndicats communiqueront les noms de leurs représentants 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.

Cette communication doit être également adressée à l'employeur d'une entreprise comprenant une délégation syndicale pour les employés, 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 les élections sociales doivent avoir lieu est pris comme date des élections sociales.

À défaut de cette communication, aucune délégation syndicale ne fonctionne pour les employés, jusqu'à ce que cette communication soit faite.

Cette communication n'a pas d'effet rétroactif.

Commentaire

- *Les syndicats s'engagent à limiter le nombre de délégués qu'elles désignent au nombre qui leur revient respectivement sur la base de la clé de répartition convenue entre elles.*

<p>- De vakbonden zullen elkaar afschrift sturen van het schrijven waarbij zij aan het ondernemingshoofd de aanduiding van afgevaardigden overmaken.</p>	<p>- Les syndicats se communiqueront réciproquement copie de la lettre par laquelle elles ont transmis la désignation de leurs délégués aux chefs d'entreprise.</p>
<p>Artikel 6</p> <p>Binnen de vijftien dagen na ontvangst van een schrijven, uitgaande van de vakbond die het laatst tot de aanduiding van zijn afgevaardigden overgaat en - in elk geval - binnen de dertig dagen na ontvangst van het schrijven uitgaande van de vakbond die het eerste kandidaten aanduidt, zal het ondernemingshoofd de regionale secretarissen van de vakbonden en een vertegenwoordiger van Fedustria ontvangen. Bij die gelegenheid zal de syndicale afvaardiging worden geïnstalleerd en zullen de bijzonderste maatregelen dienstig voor het naleven van het statuut worden besproken.</p>	<p>Article 6</p> <p>Endéans les quinze jours de la réception d'une lettre émanant du syndicat qui désigne en dernier lieu ses délégués et - en tout cas - endéans les trente jours de la réception de la lettre émanant du syndicat qui désigne en premier lieu ses candidats, le chef d'entreprise recevra les secrétaires régionaux des syndicats et un représentant de Fedustria. À cette occasion, il sera procédé à l'installation de la délégation syndicale et on discutera les mesures les plus particulières utiles au respect du statut.</p>
<p>HOOFDSTUK VI. DUUR EN EINDE VAN HET MANDAAT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE</p>	<p>CHAPITRE VI. DUREE ET FIN DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL</p>
<p>Artikel 7</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"> 1. door de beslissing van de vakbond die de afgevaardigde heeft aangeduid; 2. door de ontslagname van belanghebbende bediende als syndicale afgevaardigde; 3. wanneer de afgevaardigde ophoudt lid te zijn van het personeel van de onderneming; 	<p>Article 7</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"> 1. par la décision du syndicat qui a désigné le délégué ; 2. par la démission de l'employé concerné comme délégué syndical ; 3. lorsque le délégué cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ;

<p>4. wanneer, in toepassing van artikel 3 van deze overeenkomst, mandaten moeten worden afgeschaft;</p> <p>5. wanneer de afgevaardigde één van de voorwaarden, voorzien onder artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, niet meer vervult.</p>	<p>4. lorsqu'en application de l'article 3 de cette convention, des mandats doivent être supprimés ;</p> <p>5. lorsque le délégué ne remplit plus une des conditions prévues à l'article 4 de cette convention collective de travail.</p>
<p>HOOFDSTUK VII. VERVANGING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE</p>	<p>CHAPITRE VII. REMPLACEMENT DU DELEGUE SYNDICAL</p>
<p><u>Artikel 8</u></p> <p>Wanneer een plaats van syndicale afgevaardigde in de onderneming vacant komt door één van de oorzaken voorzien in artikel 7, §2, 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><u>Article 8</u></p> <p>Lorsqu'un mandat de délégué syndical devient vacant par suite d'une cause prévue à l'article 7, §2, 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 concerné informera l'employeur de cette nouvelle désignation par lettre recommandée.</p>
<p>HOOFDSTUK VIII. PROCEDURE INZAKE HET BEHANDELEN VAN KLACHTEN IN DE ONDERNEMING</p>	<p>CHAPITRE VIII. PROCÉDURE A SUIVRE EN CAS DE PLAINTES DANS L'ENTREPRISE</p>
<p><u>Artikel 9</u></p> <p>a) Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg op normale wijze door de belanghebbende bediende 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 bediende 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 bediende vooralsnog beroep doen op de syndicale afvaardiging.</p>	<p><u>Article 9</u></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 syndical.</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'employé 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'employé peut toujours faire appel à la délégation syndicale.</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 de vertegenwoordiger van Fedustria de zaak aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorleggen.</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 poursuivre 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 le représentant de Fedustria soumettront l'affaire au bureau de conciliation de la Commission Paritaire.</p>
<p>HOOFDSTUK IX. PROCEDURE INZAKE DE WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</p>	<p>CHAPITRE IX. PROCÉDURE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE</p>
<p><u>Artikel 10</u></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 zij erom verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen. 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>c) Indien de besprekingen tussen werkgever en syndicale afvaardiging gehouden worden buiten de normale arbeidstijd, worden deze prestaties als een normale arbeidsprestatie vergoed.</p>	<p><u>Article 10</u></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. 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>c) 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>

d) 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 tussenkost, 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.

Bovendien, wanneer de afvaardiging overleg wenst te plegen, zal op haar aanvraag de werkgever een geschikt lokaal ter beschikking stellen waar dit overleg vrij en ongestoord kan plaatshebben.

Bij betwisting tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging 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.

e) 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 afvaardigingen van de onderscheiden uitbatingszetels, met het oog op de bespreking van problemen van gemeenschappelijk belang. Ten 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.

d) 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. À 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.

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

En cas de désaccord entre l'employeur et l'organisation syndicale intéressée 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.

e) 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 le syndicat 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.

<p><u>Commentaar</u></p> <p>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 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 begeeft verwittigen.</p>	<p><u>Commentaire</u></p> <p>Lorsqu'un délégué doit se rendre à un autre atelier ou département de l'entreprise et doit abandonner temporairement son travail, il prendra contact avec son chef hiérarchique immédiat 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.</p>
<p>HOOFDSTUK X. ACTIEDOMEINEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</p>	<p>CHAPITRE X. DOMAINES D'ACTION DE LA DELEGATION SYNDICALE</p>
<p><u>Artikel 11</u></p> <p>Het optreden van de syndicale afvaardiging kan betrekking hebben op volgende punten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de arbeidsverhoudingen; 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; 3. de eerbiediging van het arbeidsreglement en van de arbeidsvoorwaarden; 4. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomst. 	<p><u>Article 11</u></p> <p>L'intervention de la délégation syndicale peut se rapporter aux points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les relations du travail ; 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 ; 3. le respect du règlement de travail et des conditions de travail ; 4. l'application de la législation sociale, des conventions collectives et des conventions individuelles de travail.
<p><u>Artikel 12</u></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><u>Article 12</u></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><u>Artikel 13</u></p> <p>De syndicale afvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het 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 gewoonten 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. 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><u>Article 13</u></p> <p>La délégation syndicale pourra, à condition de ne pas entraver l'organisation du travail, adresser au personnel toute communication utile, soit 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 syndicats.</p> <p>Lorsque la délégation exerce ce droit, elle en informera préalablement l'employeur. 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 de l'organisation syndicale, 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 les temps de repos.</p>
<p>HOOFDSTUK XI. ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</p>	<p>CHAPITRE XI. CONDITIONS DE TRAVAIL DES DELEGUES SYNDICAUX</p>
<p><u>Artikel 14</u></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 bedienden behorende tot dezelfde beroepscategorie in de onderneming.</p> <p>b) De vakbonden zullen tevens geen eisen stellen aan de ondernemingen welke ertoe zouden strekken leden van de syndicale afvaardiging te bevoordelen ten</p>	<p><u>Article 14</u></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 employés appartenant à la même catégorie dans l'entreprise.</p> <p>b) Les syndicats s'engagent à ne pas poser de revendications à l'entreprise tendant à favoriser les membres de la délégation syndicale par rapport aux autres employés</p>

overstaan van de andere bedienden behorende tot dezelfde beroeps categorie in de onderneming.	appartenant à la même catégorie dans l'entreprise.
HOOFDSTUK XII. BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE	CHAPITRE XII. PROTECTION DU DELEGUE SYNDICAL
<p><u>Artikel 15</u></p> <p>Vanaf het ogenblik waarop, overeenkomstig artikel 5 van deze 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 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>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; de maatregel tot ontslag</p>	<p><u>Article 15</u></p> <p>À partir du moment où, conformément à l'article 5 de cette 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 du motif grave, doit en informer préalablement la délégation syndicale ainsi que le syndicat 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 réactions du syndicat est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.</p> <p>Si le syndicat refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre l'affaire à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire; l'exécution du</p>

<p>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 het ontslag te verantwoorden, aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.</p>	<p>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><u>Artikel 16</u></p> <p>In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.</p>	<p><u>Article 16</u></p> <p>En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.</p>
<p><u>Artikel 17</u></p> <p>Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemd artikel 15 bepaalde procedure na te leven; 2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 15, eerste lid door het 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 werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. 	<p><u>Article 17</u></p> <p>Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 15 ci-dessus ; 2. si, aux termes de cette procédure, la validité des motifs de licenciement au regard de la disposition de l'article 15, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du Travail ; 3. si l'employeur a licencié le 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 pour motif grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

<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><u>Commentaar</u></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 bedienden die in dezelfde omstandigheden zouden verkeren. Bijgevolg kan de niet-erkenning van de zwaarwichtigheid van de feiten door de rechtbank niet ipso facto ingeroepen worden om het recht op de bijzondere door dit artikel voorziene vergoeding te staven.</i></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><u>Commentaire</u></p> <p><i>Les parties signataires donnent l'interprétation suivante de cette règle pour ce qui concerne le droit à l'indemnité spéciale en cas de licenciement pour motifs graves. Si en cas de licenciement pour motifs graves 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 les autres employés qui se trouveraient dans la même situation. Par conséquent, la non-reconnaissance de gravité des faits par le Tribunal ne peut être invoquée ipso facto pour appuyer le droit à l'indemnité spéciale prévue par cet article.</i></p>
<p>HOOFDSTUK XIII. BESLECHTING DER GESCHILLEN</p>	<p>CHAPITRE XIII. ARBITRAGE DES LITIGES</p>
<p><u>Artikel 18</u></p> <p>Elk geschil betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal ter</p>	<p><u>Article 18</u></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.
HOOFDSTUK XIV. OPHEFFINGSBEPALINGEN	CHAPITRE XIV. DISPOSITIONS ABROGATOIRES
<u>Artikel 19</u> De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 1973 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het bediendepersoneel der ondernemingen in de textiel- en breigoednijverheid, wordt opgeheven met ingang van de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	<u>Article 19</u> La convention collective de travail du 4 juin 1973 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel employé des entreprises dans l'industrie du textile et de la bonneterie est abrogée avec effet à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.
<u>Artikel 20</u> De bepalingen van artikel 9 en 10 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017 en van artikel 18 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2023 worden opgeheven met ingang van de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	<u>Article 20</u> Les dispositions des articles 9 et 10 de la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2017 et de l'article 18 de la convention collective de travail nationale générale du 24 octobre 2023 sont abrogées avec effet à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.
HOOFDSTUK XV. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING	CHAPITRE XV. FORCE OBLIGATOIRE
<u>Artikel 21</u> De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.	<u>Article 21</u> Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
HOOFDSTUK XVI. DUUR VAN DE OVEREENKOMST	CHAPITRE XVI. DUREE DE LA CONVENTION
<u>Artikel 22</u> Deze collectieve overeenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2024. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan slechts opgezegd	<u>Article 22</u> La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut

worden mits een vooropzeg van zes maanden, schriftelijk aan de ondertekenende partijen betekend.	être dénoncée que moyennant un préavis de six mois, notifié par écrit aux parties signataires.
--	--