



ERRATUM

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

**CCT n° 184098/CO/215
du 08/11/2023**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 6, premier alinéa, "2024" doit être ajouté après "1 januari".

Correction du texte français :

- Dans le titre de l'article 7, "journalière" doit être remplacé par "forfaitaire".

Correction dans les deux langues :

- L'article 10, second alinéa doit être corrigé comme suit : " **Pour les** conventions collectives de travail ci-dessous, des conventions collectives de travail de suivi seront conclues dans ce cadre : (...)".

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf

**CAO nr. 184098/CO/215
van 08/11/2023**

Verbetering van de Nederlandse tekst :

- In artikel 6, eerste lid, moet "2024" toegevoegd worden na "1 januari".

Verbetering van de Franse tekst :

- In de titel van artikel 7, moet "journalière" vervangen worden door "forfaitaire".

Verbetering in beide talen :

- Artikel 10, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : " **Voor de** volgende collectieve arbeidsovereenkomsten worden opvolgings-collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in dit kader : (...)".

Beslissing van

11-04-2024

Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
8 november 2023*

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

*Convention collective de travail du
8 novembre 2023*

Akkoord van sociale vrede 2023-2024

Accord de paix sociale 2023-2024

Toepassingsgebied

Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden, hierna volgend 'werknemers' genoemd, van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés, ci-après dénommés 'travailleurs', des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent.

Duur

Durée

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, tenzij anders bepaald.

Art. 2. La présente convention collective de travail est d'application à partir du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2024, sauf précision contraire.

Arbeidsvoorwaarden

Conditions de travail

Art. 3. Koopkrachtpremie

Art. 3. Prime pouvoir d'achat

§ 1. In toepassing van artikel 19 quinquies, §5 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, worden de volgende afspraken gemaakt voor de toekenning van een koopkrachtpremie.

§ 1. En application de l'article 19 quinquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la Loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024, les dispositions suivantes sont prises pour l'octroi d'une prime de pouvoir d'achat.

§ 2. De onderneming moet een koopkrachtpremie van 200 EUR toekennen bij hoge winst of van 300 EUR bij uitzonderlijk hoge winst. De sociale partners zijn de volgende definities van winst overeengekomen:

- Hoge winst: het resultaat van de vermenigvuldiging '200 EUR x aantal VTE bij het afsluiten van het boekjaar 2022 volgens de sociale balans' mag maximum 30% van code 9903 bedragen.

- Uitzonderlijk hoge winst: het resultaat van de vermenigvuldiging '300 EUR x aantal VTE bij het afsluiten van het boekjaar 2022 volgens de sociale balans' mag maximum 15% van code 9903 bedragen.

Indien het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, geldt het boekjaar dat afsluit in 2022 als uitgangspunt voor de definitie.

Bedrijven die in boekjaar 2022 een overgedragen verlies hebben genoteerd, worden uitgesloten van het toepassingsgebied.

De werkgever die in 2023 reeds een koopkrachtpremie heeft toegekend, als voorafname op het sectoraal akkoord, mag deze verrekenen met de sectorale koopkrachtpremie.

§ 3. De werknemer heeft recht op een koopkrachtpremie onder de volgende voorwaarden:

- Minstens 20 dagen effectieve tewerkstelling tijdens de referteperiode

- Pro-rata de geleverde prestaties binnen de referteperiode en pro-rata de tewerkstellingsbreuk

- Schorsingen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties, met uitzondering van arbeidsongeschiktheid van meer dan 3 maanden te rekenen vanaf de eerste dag gewaarborgd loon, voltijds tijdskrediet, en voltijds thematisch verlof

De referteperiode loopt van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2023.

§ 2. L'entreprise doit accorder une prime de pouvoir d'achat de 200 euros en cas de bénéfices élevés ou de 300 euros en cas de bénéfices exceptionnellement élevés. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les définitions suivantes du bénéfice :

- Bénéfices élevés : le résultat de la multiplication '200 euros x nombre ETP à la clôture de l'exercice 2022 en fonction du bilan social' s'élevant à 30% maximum du code 9903.

- Bénéfices exceptionnellement élevés : le résultat de la multiplication '300 euros x nombre ETP à la clôture de l'exercice 2022 en fonction du bilan social' s'élevant à 15% maximum du code 9903.

Si l'exercice ne correspond pas à l'année calendrier, on se basera sur l'exercice comptable qui se clôture en 2022.

Les entreprises ayant enregistré une perte reportée pendant l'exercice 2022 sont exclues du champ d'application de la prime de pouvoir d'achat.

L'employeur ayant déjà octroyé une prime de pouvoir d'achat en 2023, à valoir sur l'accord sectoriel, peut la déduire de la prime de pouvoir d'achat sectorielle.

§ 3. Le travailleur a droit à une prime de pouvoir d'achat selon les conditions suivantes :

- Avoir effectué au moins 20 jours de prestations effectives pendant la période de référence

- Au prorata des prestations fournies pendant la période de référence et au prorata de la fraction d'emploi

- Les suspensions sont assimilées à des prestations effectives, à l'exception de l'incapacité de travail de plus de 3 mois à compter du premier jour de salaire garanti, du crédit-temps à temps plein, et du congé thématique à temps plein

La période de référence commence le 1er novembre 2022 et se termine le 31 octobre 2023.

Uitzendkrachten hebben recht op dezelfde koopkrachtpremie volgens dezelfde modaliteiten.

De werkgever kent de koopkrachtpremie toe in de maand december 2023.

Art. 4. Maaltijdcheques

Met ingang van 1 januari 2024 wordt het bedrag van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheque verhoogd met 0,70 EUR.

Vanaf 1 januari 2024 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 5 EUR per maaltijdcheque, waarbij de tussenkost van de werkgever 3,91 EUR bedraagt en de tussenkost van de werknemer 1,09 EUR bedraagt.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque het fiscaal maximum van 8 EUR niet bereikt, is de dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 EUR niet meer verschuldigd en wordt ze geïntegreerd in de maaltijdcheque van 5 EUR.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque wel het fiscaal maximum van 8 EUR bereikt, moet de werkgever voorzien in een gelijkwaardig voordeel van 0,70 EUR. In deze ondernemingen kan de dagvergoeding voor mobiliteit behouden blijven.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2022 betreffende de maaltijdcheques (registratienummer 174194/CO/215) zal worden vervangen.

Mobiliteit

Art. 5. Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding gekoppeld aan NAR-CAO 164 en verhoogd van 0,12 EUR naar 0,27 EUR per kilometer met een maximum van 40 kilometer per dag heen en terug.

De modaliteiten rond de cumulatie met andere voersonkosten worden bepaald op ondernemingsniveau.

Les intérimaires ont également droit à la prime de pouvoir d'achat selon les mêmes modalités.

La prime de pouvoir d'achat est octroyée par l'employeur au mois de décembre 2023.

Art. 4. Chèques-repas

A partir du 1er janvier 2024 la contribution de l'employeur dans le chèque-repas sera augmentée de 0,70 euro.

A partir du 1er janvier 2024 les chèques repas ont donc une valeur nominale de 5 euros par chèque, où l'intervention de l'employeur s'élève à 3,91 euros et l'intervention du travailleur à 1,09 euro.

Dans les entreprises où le chèque-repas n'atteint pas le plafond fiscal de 8 euros, l'indemnité journalière de mobilité de 0,2479 euro n'est plus due et est intégrée au chèque-repas de 5 euros.

Dans les entreprises où le chèque-repas atteint le plafond fiscal de 8 euros, l'employeur doit fournir un avantage équivalent de 0,70 euro. Dans ces entreprises, l'indemnité journalière de mobilité de 0,2479 euro peut être maintenue.

La convention collective de travail du 27 avril 2022 concernant les chèques-repas (numéro d'enregistrement 174194/CO/215) sera remplacée.

Mobilité

Art. 5. Indemnité vélo

A dater du 1^{er} janvier 2024 l'indemnité vélo sera liée à la CNT-CCT n°164 et sera augmentée de 0,12 euro pour atteindre 0,27 euro par jour avec une limitation à 40 kilomètres aller et retour.

Les modalités de cumul avec d'autres frais de transport sont fixées au niveau de l'entreprise.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende de vervoerskosten (registratienummer 172239/CO/215) zal worden vervangen.

Art. 6. Terugbetaling private vervoerskosten

Vanaf 1 januari ²⁰²⁴ wordt het loonplafond voor de terugbetaling van de private vervoerskosten verhoogd tot 40.000 EUR.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende de vervoerskosten (registratienummer 172239/CO/215) zal worden vervangen.

Art. 7. Forfaitaire mobiliteitsvergoeding

De forfaitaire mobiliteitsvergoeding van 0,2479 EUR is niet meer verschuldigd en wordt vanaf 1 januari 2024 geïntegreerd in de maaltijdcheque van 5 EUR in de ondernemingen waar het fiscaal maximum van 8 EUR niet bereikt is.

In de ondernemingen waar het fiscaal maximum van 8 EUR bereikt is, kan de dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 EUR behouden blijven.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende de vervoerskosten (registratienummer 172239/CO/215) zal worden vervangen.

Sociaal Fonds

Art. 8. Anciënniteitsverlof

§ 1. Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer recht op een bijkomende anciënniteitsdag vanaf 10 jaar sectoranciënniteit.

Deze bijkomende anciënniteitsdag wordt betaald door de werkgever.

De werkgever kan de kost van deze bijkomende dag sectoranciënniteit recupereren van het Sociaal Fonds.

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant les frais de transport (numéro d'enregistrement 172239/CO/215) sera remplacée.

Art. 6. Remboursement frais de transport privé

A dater du 1^{er} janvier 2024 le plafond salarial pour le remboursement des frais de transport privé passe à 40.000 euros.

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant les frais de transport (numéro d'enregistrement 172239/CO/215) sera remplacée.

Art. 7. Indemnité ^{forfaitaire} journalière de mobilité

L'indemnité forfaitaire de mobilité de 0,2479 euro ne sera plus due et sera intégrée au chèque-repas de 5 euros à partir du 1er janvier 2024 dans les entreprises où le plafond fiscal de 8 euros n'a pas été atteint.

Dans les entreprises où le plafond fiscal de 8 euros a été atteint, l'allocation journalière de mobilité de 0,2479 euro peut être maintenue.

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant les frais de transport (numéro d'enregistrement 172239/CO/215) sera remplacée.

Fonds Social

Art. 8. Congé d'ancienneté

§ 1. À dater du 1er janvier 2024 le travailleur a droit à un jour d'ancienneté supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté sectorielle.

Ce jour d'ancienneté supplémentaire est payé par l'employeur.

L'employeur peut récupérer le coût de ce jour supplémentaire d'ancienneté sectorielle auprès du Fonds social.

Wanneer deze anciënniteitsdag reeds bestaat op ondernemingsniveau, zal er worden gezocht naar een alternatieve invulling. Deze alternatieve invulling hoeft niet noodzakelijk een bijkomende anciënniteitsdag te zijn.

§ 2. De dag anciënniteitsverlof waarop de werknemer recht heeft vanaf 20 jaar ondernemingsanciënniteit, wordt vanaf 1 januari 2024 gewijzigd als volgt:

- ondernemingsanciënniteit wordt sectoranciënniteit.

Deze anciënniteitsdag vanaf 20 jaar sectoranciënniteit wordt betaald door de werkgever.

De werkgever kan de kost van deze dag sectoranciënniteit recupereren van het Sociaal Fonds.

De werknemer die op 1 januari 2024 reeds recht heeft op een anciënniteitsdag op 20 jaar, behoudt dit recht. De wijziging van de berekening mag bijgevolg geen negatieve gevolgen hebben voor de rechten van de individuele werknemer.

§ 3. Om de financiële gezondheid van het Fonds te waarborgen wordt in 2025 de kost van het anciënniteitsverlof op 10 en 20 jaar geëvalueerd op de financiële haalbaarheid.

§ 4. De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende het anciënniteitsverlof (registratienummer 171235/CO/215) en de statuten van het Sociaal Waarborgfonds zullen worden vervangen.

Art. 9. Supplement ter ondersteuning van ouders met jonge kinderen

Vanaf 1 januari 2024 hebben werknemers met kinderen recht op een sectorale opleg ter ondersteuning van hun taken als ouder tot het jaar waarin de kinderen 12 jaar worden.

Si ce jour d'ancienneté existe déjà au niveau de l'entreprise, une alternative sera recherchée. Cette alternative ne doit pas nécessairement être un jour d'ancienneté supplémentaire.

§ 2. À dater du 1er janvier 2024, le jour de congé d'ancienneté auquel le travailleur a droit à partir de 20 ans dans l'entreprise, sera modifié comme suit:

- L'ancienneté d'entreprise devient l'ancienneté sectorielle.

Cette journée d'ancienneté à partir de 20 ans d'ancienneté sectorielle sera payée par l'employeur.

L'employeur peut récupérer le coût de cette journée d'ancienneté auprès du Fonds social.

Le travailleur ayant déjà droit, au 1^{er} janvier 2024, à un jour d'ancienneté à 20 ans conserve ce droit. Par conséquent, la modification du calcul ne devrait pas entraîner de conséquences négatives sur les droits du travailleur individuel.

§ 3. Afin de garantir la santé financière du Fonds, le coût du congé d'ancienneté à 10 ans et à 20 ans sera évalué quant à sa faisabilité en 2025.

§ 4. La convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant le congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 171235/CO/215) et les statuts du Fonds social et de garantie seront remplacées.

Art. 9. Complément visant à soutenir les parents de jeunes enfants

À partir du 1^{er} janvier 2024 le travailleur avec des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans inclus aura droit à un complément sectoriel destiné à soutenir les parents dans leur mission.

Deze opleg bedraagt 3 EUR per dag, met een maximum van 300 EUR per jaar, en geldt voor de motieven moederschapsrust, kinderopvang, voor- en naschoolse opvang, en vakantiekampen.

Het recht geldt per afzonderlijk kind. De werknemer heeft recht op het sectoraal supplement na aanvraag.

De sectorale sociale partners zullen in die zin een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten.

Eindeloopbaan

Art. 10. Werkloosheid met bedrijfstoeslag

De sociale partners tekenen in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT tot 30 juni 2025, inclusief de bepalingen van NAR-CAO 169 omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid tot 31 december 2026.

Vere ^d De volgende collectieve arbeidsovereenkomsten worden opvolgings-CAO's gesloten in dit kader:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar krijgt een opvolgings-CAO tot 30 juni 2025.

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden krijgt een opvolgings-CAO tot 30 juni 2025.

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden met een zwaar beroep krijgt een opvolgings-CAO tot 30 juni 2025.

Ce complément sectoriel s'élève à 3 euros par jour, avec un maximum de 300 euros par an, et s'applique pour les motifs congé de maternité, garde d'enfants, accueil extrascolaire avant et après l'école, et stages de vacances.

Le droit s'applique pour chaque enfant séparément. Le travailleur a droit au complément sectoriel après en avoir fait la demande.

Les partenaires sociaux sectoriels concluront une nouvelle convention collective à cet effet.

Fin de carrière

Art. 10. Chômage avec complément d'entreprise

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC jusqu'au 30 juin 2025, y compris aux dispositions de la CNT-CCT 169 relative à la possibilité de dispense de disponibilité jusqu'au 31 décembre 2026.

Pouca Les conventions collectives de travail ci-dessous, des CCT de suivi seront conclues dans ce cadre :

- La convention collective de travail du 5 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans reçoit une CCT de suivi jusqu'au 30 juin 2025.

- La convention collective de travail du 5 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière professionnelle reçoit une CCT de suivi jusqu'au 30 juin 2025.

- La convention collective de travail du 5 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 35 ans de carrière professionnelle avec métier lourd reçoit une CCT de suivi jusqu'au 30 juin 2025.

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden met of zonder nachtarbeid krijgt een opvolgings-CAO tot 30 juni 2025.

- De sociale partners zullen een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 in het kader van de NAR-collectieve arbeidsovereenkomst 169.

Tijdskrediet en landingsbanen

Art. 11. Landingsbanen

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 betreffende de landingsbanen krijgt een opvolgings-CAO tot 30 juni 2025.

Art. 12. Vlaamse aanmoedigingspremies

De sector tekent verder in op het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies, bedoeld in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002.

Kwaliteit van de loopbaan

Art. 13. Flexibiliteit

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien. Op ondernemingsvlak moet constructief overleg kunnen gevoerd worden over maatregelen inzake arbeidsorganisatie die wenselijk zijn voor de onderneming. Dit overleg zal verlopen volgens de wettelijke procedure.

- La convention collective de travail du 5 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière professionnelle avec ou sans prestations de nuit reçoit une CCT de suivi jusqu'au 30 juin 2025.

- Les partenaires sociaux sectoriels concluront une convention collective de travail concernant la dispense d'obligation de disponibilité adaptée pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026 dans le cadre de la convention collective de travail n°169 du CNT.

Crédit-temps et emplois de fin de carrière

Art. 11. Emplois de fin de carrière

La convention collective de travail sectorielle du 5 juillet 2023 concernant les emplois de fin de carrière reçoit une CCT de suivi jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 12. Primes d'encouragement flamandes

Le secteur continue de souscrire au régime de primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002.

Qualité de la carrière

Art. 13. Flexibilité

Aucune extension sectorielle des régimes de flexibilité ne sera prévue pendant la durée de la présente convention collective de travail. Au niveau de l'entreprise, des concertations devront pouvoir être menées de manière constructive sur des mesures en matière d'organisation de travail souhaitables pour l'entreprise. Cette concertation s'effectuera selon la procédure légale.

Art. 14. Sectoraal kader CAO 104

De sociale partners engageren zich om tijdens de komende cao-periode een sectoraal kader uit te werken rond CAO 104.

Bijzondere aandachtspunten

Art. 15. Actualisatie van bepaalde cao's

De sociale partners geven een vervolg aan de actualisatie van bepaalde cao's zoals voorzien in het sociaal akkoord van 2021-2022.

Art. 16. Due diligence

De sociale partners onderschrijven het belang van due diligence ofwel ketenzorg en bevelen de bedrijven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen voor het respecteren van de mensenrechten in de gehele toeleveringsketen. In het bijzonder wordt opgeroepen aandacht te besteden aan waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loonen en arbeidsvoorwaarden.

Art. 17. Aanbeveling starterslonen

De sociale partners komen overeen om de aanbeveling van 26 juni 2019 betreffende de starterslonen verder te zetten voor de duurtijd van het akkoord.

Sociale vrede

Art. 18. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst waarborgen de ondertekenende partijen de inachtneming van de sociale vrede, hetgeen het volgende inhoudt :

Art. 14. Cadre sectoriel CCT 104

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un cadre sectoriel sur la CCT 104 au cours de la prochaine période CCT.

Points d'attention spécifiques

Art. 15. Actualisation de certaines CCT

Les partenaires sociaux poursuivront l'actualisation de certaines CCT, comme prévu dans l'accord de paix sociale 2021-2022.

Art. 16. Diligence raisonnable

Les partenaires sociaux approuvent l'importance de la diligence raisonnable ou devoir de vigilance et recommandent aux entreprises d'assumer leur responsabilité sociétale en matière de respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils demandent en particulier que l'on prête attention à des conditions de travail décentes et à des conditions de rémunération et de travail équitables.

Art. 17. Recommandation salaires de départ

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir pour la durée de l'accord la recommandation du 26 juin 2019 sur les salaires de départ.

Paix sociale

Art. 18. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les parties signataires garantissent le respect de la paix sociale, ce qui implique ce qui suit :

1. alle bepalingen betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden worden strikt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de werknemers- of de werkgeversorganisaties, noch door de werknemers of de werkgevers;
2. de werknemersorganisaties en de werknemers verbinden er zich toe geen eisen te stellen op nationaal noch op gewestelijk vlak, noch op dat van de onderneming aangezien alle individuele normatieve bepalingen geregeld zijn door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

1. toutes les dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération sont strictement respectées et ne peuvent être contestées par les organisations syndicales ou patronales, ni par les travailleurs ou les employeurs;
2. les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne pas formuler de revendications au niveau national, régional ou de l'entreprise, étant donné que toutes les dispositions normatives individuelles sont régies par la présente convention collective de travail.