

**Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf**

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 22 januari 2025*

Statuut van de syndicale afvaardiging

**HOOFDSTUK I.**

*Algemene bepalingen en toepassingsgebied*

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

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

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

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

*Convention collective de travail  
du 22 janvier 2025*

Statut de la délégation syndicale

**CHAPITRE Ier.**

*Principes généraux et champ d'application*

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

*\* de travail*

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

Dans un souci de garder le nombre de membres du personnel protégés dans une limite raisonnable, les organisations syndicales désigneront de préférence et autant que possible leurs représentants parmi les membres du personnel bénéficiant déjà d'une protection légale dans le cadre de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie ou de la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

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

## HOOFDSTUK II.

### *Ondernemingen waar een syndicale delegatie kan opgericht worden*

Art. 3. In elke onderneming van het kleding- en confectiebedrijf, waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 25 bedienden worden tewerkgesteld en waarvan de functies onder de classificatie vallen voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2008 betreffende de functieclassificatie, moet een syndicale afvaardiging worden opgericht.

Om na te gaan in hoeverre vijftientig bedienden tewerkgesteld zijn, wordt de berekening toegepast, voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Deze syndicale afvaardiging wordt door de werkgever aanzien als de vertegenwoordiging van het bij een werknemersorganisatie aangesloten bediendenpersoneel, behorende tot de classificatie voorzien door de in artikel 3, eerste lid, vermelde collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK III.

### *Samenstelling van de syndicale afvaardiging*

Art. 4. § 1. De syndicale afvaardiging bestaat uit volgend aantal leden, in verhouding tot het aantal bedienden die bedoeld zijn bij artikel 3, eerste lid :

- 2, wanneer 25 tot 49 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn;
- 3, wanneer 50 tot 74 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn;
- 4, wanneer 75 en meer bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui relèvent de la compétence de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent.

## CHAPITRE II.

### *Entreprises dans lesquelles une délégation syndicale peut être instituée*

Art. 3. Dans chaque entreprise de l'industrie de l'habillement et de la confection, occupant en moyenne au moins 25 employés dont les fonctions sont reprises dans la classification prévue par la convention collective de travail du 21 mai 2008 concernant la classification de fonctions, une délégation syndicale doit être créée.

En vue de la vérification de l'occupation de vingt-cinq employés, il est fait application du mode de calcul prévu par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités pour la prévention et la protection au travail.

Cette délégation syndicale est considérée par l'employeur comme la représentation des employés du personnel affiliés à une organisation des travailleurs et appartenant à la classification prévue par la convention collective de travail mentionnée à l'article 3, premier alinéa.

## CHAPITRE III.

### *Composition de la délégation syndicale*

Art. 4. § 1. La délégation syndicale se compose du nombre de membres suivant par rapport au nombre d'employés visé à l'article 3, premier alinéa :

- 2 lorsque l'entreprise occupe de 25 à 49 employés ;
- 3 lorsque l'entreprise occupe de 50 à 74 employés ;
- 4 lorsque l'entreprise occupe 75 employés et plus.

In de bedrijven die tussen 25 en 49 bedienden tellen, bedraagt het aantal afgevaardigden drie, indien een derde werknemersorganisatie een afgevaardigde aanduidt.

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

Geen syndicaal afgevaardigde kan in de onderneming worden aangeduid, zolang op grond van de in § 2 van dit artikel bedoelde procedure niet is uitgemakt hoeveel afgevaardigden elke betrokken werknemersorganisatie mag aanduiden.

§ 3. Binnen de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen wordt nagegaan of het aantal leden van de syndicale afvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal bedienden dat in de onderneming is tewerkgesteld.

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

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

Dans les entreprises occupant de 25 à 49 employés, le nombre de délégués est porté à trois lorsqu'une troisième organisation de travailleurs désigne un délégué.

§2. Les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection se mettent d'accord entre elles - en faisant éventuellement appel à l'initiative conciliatrice du président de cette commission paritaire - en vue d'attribuer à chaque organisation de travailleurs le nombre de membres de la délégation syndicale proportionnellement au nombre de mandats obtenus lors des dernières élections sociales pour les comités de prévention et de protection au travail ou au nombre respectif de membres dans les entreprises.

Un délégué syndical ne peut être désigné dans l'entreprise, avant que ne soit établi le nombre de délégués auquel chaque organisation de travailleurs peut prétendre sur la base de la procédure visée au § 2 du présent article.

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

Si cette proportion n'est plus conforme aux chiffres figurant au § 1 du présent article, on procède à une augmentation ou une diminution du nombre de membres de la délégation syndicale, selon les modalités prévues au § 2 du présent article.

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

## HOOFDSTUK IV.

*Te vervullen voorwaarden om als syndicale afgevaardigde te worden aangeduid*

Art. 5. Om syndicale afgevaardigde te kunnen zijn, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan op de datum van verzending van het aangetekend schrijven bedoeld in § 2 van artikel 6:

- a) ten minste 18 jaar oud zijn;
- b) de burgerlijke rechten genieten;
- c) sedert tenminste één jaar voltijds in de onderneming tewerkgesteld zijn of eventueel sedert de oprichting van de onderneming;
- d) behoren tot de categorie bedienden die onder de classificatie ressorteren voorzien door de in artikel 3, eerste lid, vermelde collectieve arbeidsovereenkomst;
- e) niet door zijn werkgever rechtsgeldig ontslagen zijn.

## HOOFDSTUK V.

*Aanduiding van de syndicale afgevaardigde*

Art. 6. § 1. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisatie waarbij ze aangesloten zijn. Deze duidt zijn syndicale afgevaardigden zo aan, 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.

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

In bovenvermeld schrijven vermeldt de betrokken werknemersorganisatie het aantal leden van de syndicale afvaardiging dat zij mag aanduiden, met verwijzing naar het akkoord bedoeld in artikel 4, § 2.

§ 3. Elk geschil betreffende het al dan niet vervullen van de voorwaarden gesteld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mag worden voorgelegd aan het paritair comité.

## CHAPITRE IV.

*Conditions à remplir pour être désigné comme délégué syndical*

Art. 5. Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, il doit être satisfait aux conditions suivantes à la date d'expédition de la lettre recommandée visée au § 2 de l'article 6 :

- a) être âgés de 18 ans au moins ;
- b) bénéficier des droits civils ;
- c) être occupé à temps plein depuis au moins un an dans l'entreprise, ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise ;
- d) appartenir à la catégorie employés ressortissant à la classification prévue par la convention collective de travail mentionnée à l'article 3, premier alinéa;
- e) ne pas être licencié de droit par son employeur.

## CHAPITRE V.

*Désignation du délégué syndical*

Art. 6. § 1. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation de travailleurs auprès de laquelle ils sont affiliés. Celle-ci désigne ses délégués syndicaux de façon à tenir compte, dans la mesure du possible, du travail en équipes dans l'entreprise et des différents départements existant dans l'entreprise.

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

Dans la lettre visée ci-dessus, l'organisation des travailleurs communique le nombre de membres de la délégation syndicale qu'elle peut désigner en se référant à l'accord dont question à l'article 4, § 2.

§ 3. Toute contestation relative à la non-réalisation des conditions dont question à l'article 5 de cette convention collective de travail peut être soumise à la commission paritaire.

## HOOFDSTUK VI.

*Duur en einde van het mandaat van de syndicale afgevaardigden*

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

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

1. door de beslissing van de werknemersorganisatie die de afgevaardigde heeft aangeduid;
2. wanneer de afgevaardigde afstand doet van zijn mandaat;
3. bij uitdiensttreding van de afgevaardigde;
4. wanneer, in toepassing van artikel 4, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mandaten moeten worden afgeschaft;
5. wanneer de afgevaardigde één van de voorwaarden, voorzien onder artikel 5, niet meer vervult.

## HOOFDSTUK VII.

*Vervanging van de syndicale afgevaardigde*

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

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

## CHAPITRE VI.

*Durée et fin du mandat des délégués syndicaux*

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

§ 2. Le mandat de délégué syndical prend fin :

1. par la décision de l'organisation de travailleurs qui a désigné le délégué ;
2. lorsque le délégué renonce à son mandat ;
3. lorsque le délégué quitte l'entreprise ;
4. lorsqu'en application de l'article 4, § 3, de cette convention collective de travail, des mandats doivent être supprimés ;
5. lorsque le délégué ne remplit plus une des conditions prévues à l'article 5.

## CHAPITRE VII.

*Remplacement du délégué syndical*

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

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

## HOOFDSTUK VIII.

*Procedure inzake het behandelen van klachten in de onderneming*

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

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

§ 2. 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 alsnog een beroep doen op de syndicale afvaardiging.

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

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

## HOOFDSTUK IX.

*Procedure inzake de werking van de syndicale delegatie*

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

## CHAPITRE VIII.

*Procédure à suivre en cas de plaintes dans l'entreprise*

Art. 9. § 1. Toute plainte individuelle est introduite par l'employé intéressé par la voie hiérarchique habituelle. A sa demande, celui-ci peut se faire assister par son délégué syndical.

Toute plainte collective est introduite par la délégation syndicale par la voie hiérarchique habituelle.

§ 2. 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.

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

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

## CHAPITRE IX.

*Procédure relative au fonctionnement de la délégation syndicale*

Art. 10. § 1. L'employeur ou ses représentants reçoivent la délégation syndicale à chaque demande de celle-ci, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.

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

De syndicale afvaardiging komt met de werkgever overeen wanneer en hoe zij wordt ingelicht omtrent de bedoeling van de werkgever wijzigingen aan de contractuele of gebruikelijke loons- en arbeidsvoorwaarden aan te brengen.

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

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

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

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

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

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

La délégation syndicale convient avec l'employeur du moment et de la manière dont elle est informée de l'intention de l'employeur d'apporter des modifications aux conditions de travail et de rémunération contractuelles ou habituelles.

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

§ 4. Sans préjudice de la bonne organisation du travail, la délégation syndicale dispose, 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 est convenu entre l'employeur 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. La demande est adressée à temps à l'employeur pour que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

En outre, si la délégation syndicale à sa demande souhaite se concerter, l'employeur lui donne l'usage d'un local convenable 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 est fait appel à l'intervention des secrétaires des organisations des travailleurs et l'organisation patronale.

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

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

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

## HOOFDSTUK X.

### *Actiedomein van de syndicale afvaardiging*

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

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd;
3. de eerbiediging van het arbeidsreglement en de arbeidsvoorwaarden;
4. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten.

Si un accord ne peut être trouvé, il appartient au bureau de conciliation de décider en garantissant qu'un minimum de temps libre soit accordé, compte tenu des circonstances particulières du cas présenté.

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

A cet effet, la délégation syndicale ou les organisations des travailleurs adressent à l'employeur une demande dûment motivée. L'employeur rend possible la réunion commune dans le plus bref délai et, au plus tard, dans le mois de l'introduction de la demande.

## CHAPITRE X.

### *Champ d'action de la délégation syndicale*

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

1. les relations du travail ;
2. l'observation des principes généraux fixés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail n° 5, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales et des principes de base établis dans ce statut ;
3. le respect du règlement de travail et des conditions de travail ;
4. l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail et des contrats individuels de louage de travail.

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

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

Bovendien, telkens als daartoe een grondige reden bestaat en met instemming van de werkgever of zijn vertegenwoordiger, kan de syndicale afvaardiging een voorlichtingsvergadering houden voor het personeel of een gedeelte ervan waarvoor de informatie bestemd is, in een daartoe bestemd lokaal en eventueel in het bijzijn van de secretaris van de werknemersorganisatie.

De werkgever kan hiertoe niet willekeurig zijn instemming weigeren. Wanneer het mogelijk is, wordt deze vergadering - gedeeltelijk of geheel - tijdens de rusttijden gehouden.

## HOOFDSTUK XI.

### *Arbeidsvoorwaarden van de syndicale afvaardiging*

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

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

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

Art. 13. La délégation syndicale peut, à condition de ne pas entraver l'organisation du travail, adresser au personnel toute information utile, soit oralement, soit par écrit. Ces informations ont trait aux relations collectives du travail et doivent être approuvées par les organisations syndicales. Lorsque la délégation syndicale fait usage de ce droit, elle en informe préalablement l'employeur.

Par ailleurs, chaque fois qu'une raison valable le justifie et moyennant l'accord de l'employeur ou de 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.

L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Dans la mesure du possible, cette réunion se tient – totalement ou partiellement – pendant les temps de repos.

## CHAPITRE XI.

### *Conditions de travail de la délégation syndicale*

Art. 14. § 1. L'employeur traite 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 professionnelle dans l'entreprise.

§ 2. Les organisations syndicales 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 appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

## HOOFDSTUK XII.

*Bescherming van de syndicale afgevaardigden*

Art. 15. §1. Vanaf het ogenblik waarop, overeenkomstig artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de werkgever van de aanduiding van de syndicale afgevaardigden op de hoogte wordt gebracht en 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.

§ 2. De werkgever die van plan is een syndicale afgevaardigde te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging, evenals de werknemersorganisatie 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.

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

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop de brief die de werkgever verstuurd, uitwerking heeft.

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

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

## CHAPITRE XII.

*Protection des délégués syndicaux*

Art. 15. §1. A partir du moment où, conformément à l'article 6 de la présente convention collective de travail, l'employeur a été informé de la désignation des délégués syndicaux et jusqu'à l'expiration de la période de six mois suivant la fin du mandat, les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

§ 2. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information s'effectue par lettre recommandée, produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation des travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification s'effectue par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation des travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation des travailleurs 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. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut pas intervenir pendant la durée de cette procédure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige 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.

§ 3. De in de voorgaande § 2 bedoelde verplichting bestaat niet bij ontslag om dringende redenen.

Art. 16. Bij ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende redenen, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk en uiterlijk binnen de drie dagen op de hoogte worden gebracht.

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

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

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 15 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 15, niet wordt erkend door het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank;
3. indien de werkgever een syndicale afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

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

§ 3. L'obligation visée au § 2 qui précède n'existe pas en cas de licenciement pour motif grave.

Art. 16. Lors du licenciement d'un délégué syndical pour raisons impérieuses, la délégation syndicale doit immédiatement en être informée, au plus tard dans les trois jours.

En outre, dans les trois jours suivant le licenciement, l'employeur enverra par lettre recommandée à l'organisation syndicale ayant désigné ce délégué, un exemplaire de la lettre visée au dernier paragraphe de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

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

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 15 ci-dessus ;
2. si, aux termes de cette procédure, la validité des motifs de licenciement au regard de la disposition de l'article 15, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3. si l'employeur a licencié un délégué syndical pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

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

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in hoofdstuk IV van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

### HOOFDSTUK XIII. *Regeling der geschillen*

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

### HOOFDSTUK XIV. *Geldigheid en opzegging van de overeenkomst*

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

Zij kan door één der ondertekenende partijen worden opgezegd, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Tijdens de geldigheid zullen, noch op het vlak van de bedrijfstak, noch op het vlak van de ondernemingen, eisen gesteld worden tot wijziging of aanvulling van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par le chapitre IV de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

### CHAPITRE XIII. *Règlement des litiges*

Art. 18. Chaque litige relatif à l'application de la présente convention collective de travail peut être soumis au comité de conciliation de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

### CHAPITRE XIV. *Validité et dénonciation de la convention*

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

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

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

HOOFDSTUK XV.  
*Slotbepalingen*

Art. 20. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 22 januari 2025 de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1975 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, registratienummer 3379/CO/215, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 september 1975.

CHAPITRE XV.  
*Dispositions finales*

Art. 20. La présente convention collective de travail remplace, à dater du 22 janvier 2025, la convention collective de travail du 2 juin 1975 conclue dans la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant le statut de la délégation syndicale, numéro d'enregistrement 3379/CO/215, ratifiée par Arrêté Royal du 19 septembre 1975.