
STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE
C.C.T. DU 1^{er} OCTOBRE 2007

C.C.T. du 19.04.1985 (A.R. 15.10.1985 - M.B. 07.11.1985), modifiée par
 C.C.T. du 12.12.1989 (A.R. 09.04.1990 - M.B. 05.05.1990), remplacée par
 C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 27.05.1992 - M.B. 04.08.1992), modifiée par
 C.C.T. du 13.10.1995 (A.R. 06.06.1997 - M.B. 13.08.1997)
 C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 10.08.2001 - M.B. 08.12.2001), modifiée par
 C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 01.09.2006 - M.B. 05.10.2006)

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES
Article 1

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile et qui occupent 40 travailleurs ou plus, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Article 2
§ 1

Dans les entreprises, visées à l'article 1 et qui occupent habituellement en moyenne au moins 40 travailleurs et qui n'ont pas de conseil d'entreprise, ni de comité pour la prévention et la protection au travail, un déléguésyndical peut être désigné par chaque organisation syndicale.

Pour déterminer si 40 travailleurs sont occupés, il faut appliquer un calcul identique à celui prévu dans la loi et les dispositions réglementaires sur l'instauration du comité pour la prévention et la protection au travail.

§ 2

Dans les entreprises, visées à l'article 1 et qui occupent habituellement en moyenne 40 travailleurs ou plus et où le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail existent, chaque organisation syndicale qui dispose de membres effectifs au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, peut désigner un déléguésyndical effectif et un déléguésyndical suppléant, à choisir parmi les candidats des élections sociales du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Pour déterminer si 40 travailleurs sont occupés, le même calcul est fait comme prévu dans la loi et les dispositions réglementaires sur l'instauration du comité pour la prévention et la protection au travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
19-10-2007	22-11-2007	N°

85.754/6/MO

§3

Par travailleurs on entend tous les membres du personnel permanent, engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et/ou déterminée que les ouvriers ou ouvrières intérimaires qui ne remplacent pas des membres du personnel permanent engagés dans les liens d'un contrat de travail.

§4

On entend par entreprise l'unité technique d'exploitation telle que cette notion est reprise à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant l'organisation de l'économie.

Article 3

En toutes circonstances, les délégués syndicaux sont tenus :

- a) de faire preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) d'éviter personnellement toute infraction au règlement de travail d'entreprise, aux conventions collectives de travail, à la discipline de travail ainsi qu'au respect du secret professionnel;
- c) de ne pas entraver les interventions de gestion de l'entreprise et de ses représentants aux différents postes de direction.

CHAPITRE II - COMPETENCE

Article 4

La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou son représentant à propos de tout différend ou contestation présentant un caractère collectif et survenu dans l'entreprise. Ce même droit lui revient aussi pour de semblables différends ou contestations qui risquent d'y survenir.

Article 5

Toute plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique habituelle et par l'ouvrier concerné qui, à sa demande, est assisté de son délégué syndical.

La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tout différend ou contestation individuel, qui ne peut être aplani, suivant la procédure ci-avant.

Article 6

Lorsqu'un délégué syndical effectif est empêché temporairement ou définitivement, il est remplacé par son suppléant qui dispose alors des mêmes compétences que le délégué effectif.

CHAPITRE III - CONDITIONS POUR POUVOIR ÊTRE DESIGNÉ COMME DELEGUE SYNDICAL

Article 7

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, les conditions mentionnées ci-après doivent être réunies à la date de la lettre dans laquelle un(e) ouvrier(ère) est désigné(e) comme délégué(e) syndical(e) :

- a) être âgé de 18 ans au moins;
- b) jouir des droits civils;
- c) être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois.

Par dérogation à l'alinéa 1, c), dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 40 travailleurs, mais moins de 50 travailleurs et qui n'ont pas encore de conseil d'entreprise, ni de comité pour la prévention et la protection au travail, l'ouvrier(ère) doit, pour pouvoir être désigné comme délégué syndical à la date de la lettre dans laquelle il est désigné comme délégué syndical, être occupé dans l'entreprise depuis au moins 10 ans, sauf si au niveau de l'entreprise une condition d'ancienneté moins élevée est convenue.

CHAPITRE IV - DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 8

§ 1

Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation syndicale auprès de laquelle ils sont affiliés.

§ 2

Dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne 40 travailleurs, mais moins de 50 et qui n'ont pas encore de conseil d'entreprise, ni de comité pour la prévention et la protection au travail, on ne peut procéder à la désignation d'un délégué syndical qu'à condition qu'au moins la moitié des ouvriers et ouvrières y donnent leur accord.

Dans ce cas, l'organisation syndicale qui veut procéder à la désignation d'un délégué syndical, doit faire part de son intention de désignation d'un délégué syndical à l'employeur par lettre recommandée à la poste, avec copie au Président de la Commission Paritaire qui en avertira les organisations, représentées dans la Commission Paritaire.

Endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur la lettre mentionnée ci-dessus, l'employeur accuse réception par écrit de la lettre précitée à l'organisation syndicale. Si l'employeur n'observe pas cette formalité dans le délai prévu, son accord à l'intention de désigner des délégués syndicaux est tenu pour acquis.

Si endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur la lettre mentionnée ci-dessus, l'employeur marque par lettre recommandée, adressée à l'organisation syndicale, avec copie au Président de la Commission Paritaire, son désaccord avec la désignation d'un déléguésyndical, le différend concernant le respect des conditions afin de désigner un délégué syndical, est soumis au Président de la Commission Paritaire. L'employeur transmettra une liste, comprenant les noms et adresses des ouvriers et ouvrières, occupés par lui, au Président de la Commission Paritaire. L'organisation syndicale transmettra au Président de la Commission Paritaire une liste, comprenant les noms, adresses et signatures des ouvriers et ouvrières dont il ressort qu'au moins la moitié des ouvriers et ouvrières de l'entreprise marquent leur accord sur la désignation d'un délégué syndical.

L'organisation syndicale ne peut désigner un délégué syndical que:

- dès que l'employeur a confirmé la réception de la lettre, mentionnée au §2, deuxième paragraphe et n'a pas fait part de son désaccord ;
- si l'employeur omet de confirmer la réception de la lettre, mentionnée au §2, deuxième paragraphe ; après l'expiration du délai de 15 jours suivant l'expédition de cette lettre ;
- en cas de désaccord de l'employeur : après que le Président de la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile a constaté que les conditions pour la désignation d'un délégué syndical sont remplies

La désignation se fait par lettre recommandée à la poste, adressée à l'employeur. Endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur cette lettre, l'employeur accuse réception par écrit de la lettre précitée. Si l'employeur n'observe pas cette formalité dans le délai prévu, son accord à la désignation des déléguéssyndicaux est tenu pour acquis. Tout différend concernant la désignation des déléguéssyndicaux concernés, est soumis endéans les 30 jours à compter de la date du cachet sur la lettre précitée, pour conciliation à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile.

§3

Dans les entreprises autres que celles mentionnées au §2, les noms des déléguéssyndicaux sont communiqués à l'employeur par lettre recommandée à la poste, émanant de l'organisation syndicale

Endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur la lettre mentionnée au § 2, l'employeur accuse réception par écrit de la lettre précitée. Si l'employeur n'observe pas cette formalité dans le délai prévu, son accord à la désignation des déléguéssyndicaux est tenu pour acquis.

Tout différend concernant la désignation des déléguéssyndicaux ou le respect des conditions prévues à l'article 7, est soumis endéans les 30 jours à compter de la date du cachet sur la lettre mentionnée au § 2, pour conciliation à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile.

Article 9

La durée du mandat de délégué syndical est en principe de 4 ans.

Dans les entreprises où lors des élections sociales un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail est installé, les mandats sont réexaminés dans les trois mois qui suivent les élections sociales. Le mandat des délégués syndicaux désignés avant les élections sociales, prennent fin au moment de la désignation des nouveaux délégués syndicaux et au plus tard trois mois après la date des élections sociales.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 2 du présent article et à condition que les conditions pour pouvoir désigner un déléguésyndical soient encore remplies, le mandat est renouvelé tacitement.

Article 10

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) lorsque l'intéressé ne fait plus partie du personnel de l'entreprise;
- b) en cas de démission comme délégué syndical;
- c) lorsque l'intéressé n'est plus membre de l'organisation syndicale qui l'a désigné;
- d) dès que l'intéressé fait partie du personnel dirigeant de l'entreprise;
- e) lorsque l'intéressé n'appartient plus au personnel ouvrier de l'entreprise, sauf si l'organisation syndicale qui l'a **désigné, demande** le maintien de son mandat, par lettre recommandée à la poste et adressée à l'employeur;
- f) lorsque l'intéressé ne répond plus aux conditions de l'article 7.

CHAPITRE V - FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 11

Dans les entreprises où un comité pour la prévention et la protection au travail existe, la délégationsyndicale se réunit immédiatement après chaque réunion du comité, sauf règlement dérogatoire convenu au niveau de l'entreprise.

Article 12

Au cours des pauses, la **délégationsyndicale** peut procéder oralement ou par écrit à toute communication utile au personnel ouvrier, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail. Ces communications ne peuvent traiter que d'affaires professionnelles ou syndicales.

CHAPITRE VI - STATUT DU DELEGUE SYNDICAL

Article 13

A tous égards et en toutes circonstances, les membres de la délégationsyndicale sont traités de la même manière que les autres ouvriers et ouvrières appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

CHAPITRE VII - REGLEMENT DES LITIGES

Article 14

Tout litige concernant l'application de la présente Convention Collective de Travail pourra être soumis pour conciliation à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile.

CHAPITRE VIII - PROTECTION DU DELEGUE SYNDICAL

Article 15

Le délégué ne peut être licencié en raison de l'exécution de sa tâche comme délégué syndical.

Les déléguéssyndicaux ne peuvent être licenciés qu'en application de la procédure prévue pour la protection des élus, représentants du personnel, au conseil d'entreprise et/ou comité pour la prévention et la protection au travail. Les déléguéssyndicaux ont la même protection légale des élus, représentants du personnel, au conseil d'entreprise et/ou comité pour la prévention et la protection au travail.

Si après concertation prévue à l'article 8 §2, un ouvrier ou une ouvrière n'est pas désigné(e) comme délégué(e)syndical(e), il (elle) **bénéficie** durant 6 mois, dès sa candidature, de la même protection légale que l'élu du conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 16

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 28 avril 1999 (A.R. 10.08.2001 - M.B. 08.12.2001) concernant le statut de la délégation

syndicale, modifiée par la Convention Collective de Travail du 17 mai 2005 (A.R. 01.09.2006 - M.B. 05.10.2006).

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1 octobre 2007.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile ainsi qu'aux organisations représentées au sein de cette commission.

=====

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

C.A.O VAN 01 OKTOBER 2007

CAO. van 19.04.1985 (K.B. 15.10.1985 - B.S. 07.11.1985), gewijzigd bij
 CAO. van 12.12.1989 (K.B. 09.04.1990 - B.S. 05.05.1990), **vervangen bij**
 CAO. van 07.02.1991 (K.B. 27.05.1992 - B.S. 04.08.1992), gewijzigd bij
 CAO. van 13.10.1995 (K.B. 06.06.1997 - B.S. 13.08.1997)
 C.A.O. van 28.04.1999 (K.B. 10.08.2001 - B.S. 08.12.2001), gewijzigd bij
 CAO. van 17.5.2005 (K.B. 01.09.2006 - B.S. 05.10.2006)

HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Textielverzorging en die 40 of meer werknemers tewerkstellen, evenals op de door hen tewerkgestelde arbeid(st)ers.

Artikel 2

§ 1. In elke onderneming, bedoeld in artikel 1 waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 40, werknemers tewerkgesteld zijn en waar geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, kan één syndicaal vertegenwoordiger aangeduid worden door elke vakorganisatie.

Om na te gaan in hoever 40 werknemers tewerkgesteld zijn, wordt een identieke berekeningswijze toegepast als deze, voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor preventie en bescherming op het werk.

§ 2. In elke onderneming, bedoeld in artikel 1 waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 40 werknemers tewerkgesteld zijn en waar een ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, kan elke vakorganisatie die effectieve leden telt in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk één effectieve en één plaatsvervangende syndicale afgevaardigde aanduiden, te kiezen uit de kandidaten van de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

19-10-2007

22-11-2007

NR.
N°

85754/6/110

Om na te gaan in hoever 40 **werknemers** tewerkgesteld zijn, wordt een identieke berekeningswijze toegepast **als** deze, voorzien door de wettelijke en **reglementaire** bepalingen inzake de comités voor preventie en **bescherming** op het werk.

- § 3. Onder werknemers wordt verstaan, **alle** personeelsleden met een vast contract van **zowel** bepaalde **en/of** onbepaalde duur alsook de interimarbeiders(sters) die geen personeelsleden met een vast dienstcontract vervangen.
- § 4. Met **onderneming** wordt bedoeld de technische bedrijfseenheid bepaald in artikel 14 van de wet inzake de organisatie van het bedrijfsleven van 20 september 1948.

Artikel 3

De syndicale afgevaardigden **moeten** in **alle** omstandigheden :

- a) een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- b) elke **tekortkoming** aan het arbeidsreglement van de onderneming, aan de CoUctieve Arbeidsovereenkomsten, aan de arbeidsdiscipline en aan het beroepsgeheim, vermijden;
- c) het optreden van de leiding van de onderneming en haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten, **niet** bemoeilijken.

HOOFDSTUK II: BEVOEGDHEID

Artikel 4

De syndicale afVaardiging heeft het recht, door de werkgever of door zijn **vertegenwoordiger** te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van coUctieve aard die zich in de onderneming voordoet. Zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 5

Elke individuele klacht wordt ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende werknemer die, op zijn verzoek, wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

De syndicale **afvaardiging** heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk **individueel** geschil of betwisting die langs de **voornoemde** weg niet kan worden opgelost.

Artikel 6

Wanneer een **effectieve** syndicale afgevaardigde, hetzij tijdelijk, hetzij **definitief** verhinderd is, wordt hij vervangen door zijn plaatsvervangende afgevaardigde die in dit **geval** over dezelfde bevoegdheden beschikt als de effectieve afgevaardigde.

HOOFDSTUK III: VOORWAARDEN OM ALS SYNDICALE AFGEVAARDIGDE TE KUNNEN WORDEN AANGEDUID

Artikel 7

Om als syndicale afgevaardigde te worden aangeduid, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan op de dag van het schrijven waarin een arbeid(st)er als syndicale afgevaardigde wordt aangeduid :

- a) tenminste 18 jaar oud zijn;
- b) de burgerlijke rechten genieten;
- c) sedert ten **minste** 12 maanden in de **onderneming** tewerkgesteld zijn.

In afwijking van het eerste **lid**, c), moet in **ondernemingen** waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 40, **maar minder** dan 50 **werknemers** tewerkgesteld zijn en waar nog geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, de arbeid(st)er om als syndicaal afgevaardigde te worden aangeduid op de dag van het schrijven waarin hij als syndicaal afgevaardigde wordt aangeduid, sedert ten minste 10 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn, tenzij op **ondernemingsvlak** een lagere anciënniteitsvoorwaarde wordt overeengekomen.

HOOFDSTUK IV: AANDUIDING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 8

- § 1. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de vakorganisatie waarbij hij aangesloten is.
- § 2. In ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 40, maar minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn en waar nog geen **ondernemingsraad** of comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, kan slechts **tot** aanduiding van een syndicaal afgevaardigde worden overgegaan indien minstens de **helft** van de arbeid(st)ers **hiermee** instemmen.

In dat geval dient de vakorganisatie die wenst over te gaan **tot** aanduiding van een syndicale afgevaardigde voorafgaand haar **voornemen** tot aanduiding bij een ter post aangetekend schrijven te **melden** aan de werkgever, met een **afschrift** aan de Voorzitter

van het Paritair Comité die de organisaties, die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité hiervan **zal** verwittigen.

Binnen de **vijftien** dagen te rekenen vanaf de **datum** van afstempeling door de post van dit **schrijven**, bevestigt de werkgever aan de vakorganisatie de ontvangst van dit schrijven. Indien de werkgever deze **formaliteit** niet **nakomt** binnen de gestelde **termijn**, wordt verondersteld dat hij **instemt** met het **voornemen tot** aanduiding van de syndicale afgevaardigden.

Indien de werkgever binnen de vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van afstempeling door de post van het schrijven van de vakorganisatie, met een ter post aangetekend schrijven aan de vakorganisatie, met een afschrift aan de Voorzitter van het Paritair Comité, te kennen geeft niet akkoord te gaan met het voornemen **tot** aanduiding van een syndicaal afgevaardigde, wordt het geschil **betreffende** het voldaan zijn aan de voorwaarden **om tot** aanduiding van een syndicaal afgevaardigde over te gaan, voorgelegd aan de Voorzitter van het Paritair Comité. De werkgever zal een **lijst** met de door hem tewerkgestelde arbeid(st)ers en hun adressen aan de Voorzitter van het Paritair Comité **overmaken**. De vakorganisatie zal aan de Voorzitter van het Paritair Comité een lijst met de **namen**, adressen en handtekeningen van de arbeid(st)ers overmaken, waaruit de instemming met de aanduiding van een syndicaal afgevaardigde door de **helft** van de arbeid(st)ers uit de **onderneming** blijkt.

De vakorganisatie kan pas **tot** aanduiding van de betrokken syndicaal afgevaardigde overgaan :

- zodra de werkgever de ontvangst van het in § 2, eerste lid **vermelde** schrijven heeft bevestigd en geen bezwaar te kennen heeft gegeven;
- indien de werkgever nalaat de ontvangst van het in het eerste lid vermelde schrijven te bevestigen : na het verstrijken van de termijn van 15 dagen na de verzending van het schrijven, vermeld in §2, eerste lid;
- in **geval** van bezwaar van de werkgever : nadat de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Textielverzorging heeft vastgesteld dat aan de voorwaarden **tot** aanduiding van een syndicale afgevaardigde is voldaan.

De aanduiding gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever. Binnen de vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van afstempeling door de post van dit schrijven, bevestigt de werkgever aan de vakorganisatie de ontvangst van dit schrijven. Indien de werkgever deze formaliteit niet nakomt binnen de gestelde termijn, wordt verondersteld dat hij instemt met de aanduiding van de betrokken syndicale afgevaardigden. **Elk** geschil betreffende de aanduiding van de betrokken syndicale afgevaardigden wordt binnen de 30 dagen, te rekenen van de datum van afstempeling van het schrijven waarbij de betrokken syndicale afgevaardigde wordt aangeduid, voorgelegd ter beslechting aan het Paritair Comité voor de Textielverzorging.

- § 3. In de andere **ondernemingen** dan deze bedoeld in §2, worden de namen van de syndicale afgevaardigden door de vakorganisatie medegedeeld aan de werkgever, bij een ter post aangetekend schrijven.

Binnen de **vijftien** dagen te rekenen vanaf de **datum** van **afstempeling** door de post van dit schrijven bevestigt de werkgever aan de vakorganisatie die ontvangst van dit schrijven. Indien de werkgever deze **formaliteit** niet **nakomt** binnen de gestelde termijn, wordt verondersteld dat hij instemt met de aanduiding van de betrokken syndicale afgevaardigden.

Elk geschil **betreffende** de aanduiding van de syndicale afgevaardigden of het al dan niet vervullen van de voorwaarden gesteld in artikel 7, wordt binnen de 30 dagen, te rekenen van de datum van afstempeling van het in het eerste **lid** van deze paragraaf vermelde schrijven, voorgelegd ter beslechting aan het Paritair Comité voor de Textielverzorging.

Artikel 9

De duur van het mandaat van syndicale afgevaardigde bedraagt in principe 4 jaar.

In ondernemingen waar naar aanleiding van de sociale verkiezingen een **ondernemingsraad** of een comité voor preventie en **bescherming** op het werk wordt opgericht, worden de mandaten herzien binnen de drie **maand** na de sociale verkiezingen. Het mandaat van de **vóór** de sociale verkiezingen aangeduide syndicale afgevaardigden **neemt** een einde bij de aanduiding van de nieuwe syndicale afgevaardigden en uiterlijk 3 maanden na de datum van de sociale verkiezingen.

Het mandaat wordt, behoudens toepassing van de beschikkingen van het tweede lid van dit artikel en op voorwaarde dat nog steeds aan de oprichtingsvoorwaarden is voldaan, stilzwijgend vernieuwd.

Artikel 10

Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- a) in **geval** betrokkene geen **deel meer uitmaakt** van de **categorie** arbeid(st)ers der onderneming;
- b) in geval van ontslag **als** syndicale afgevaardigde;
- c) in geval betrokkene geen lid meer is van de vakorganisatie die hem **heeft** aangeduid;
- d) zodra betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel van de **onderneming**;
- e) in geval betrokkene niet langer behoort **tot** het werkliedenpersoneel van de onderneming, tenzij de vakorganisatie die hem heeft aangeduid, bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever, het behoud van zijn mandaat vraagt;
- f) in geval betrokkene de voorwaarden van artikel 7 niet meer vervult.

HOOFDSTUK V: WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 11

In ondernemingen waar een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, komt de syndicale afvaardiging bijeen **onmiddellijk** na **elke** vergadering van dat comité behoudens **afwijkend reglement** overeengekomen in het **bedrijf**.

Artikel 12

De syndicale afvaardiging kan tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot elke mededeling welke nuttig is voor het werkliedenpersoneel, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen mogen alleen betrekking hebben op professionele of syndicale aangelegenheden.

HOOFDSTUK VI: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARIGDE

Artikel 13

De leden van de syndicale afvaardiging worden in elk opzicht en in alle omstandigheden op gelijke voet behandeld als de andere werklieden en werksters die behoren tot dezelfde beroepscategorie in de onderneming.

HOOFDSTUK VII: REGELING DER GESCHILLEN

Artikel 14

Elk geschil betreffende de toepassing van deze CoUectieve Arbeidsovereenkomst zal worden ter verzoening voorgelegd aan het Paritair Comité voor de Textielverzorging.

HOOFDSTUK VIII: BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 15

Een syndicale afgevaardigde kan niet afgedankt worden omwille van de uitvoering van zijn taak als syndicale afgevaardigde.

Syndicale afgevaardigden kunnen slechts worden afgedankt volgens de procedure voorzien voor de bescherming van de verkozen personeelsafgevaardigden in de Ondernemingsraad en/of het Comité voor preventie en bescherming op het werk en genieten dezelfde wettelijke bescherming als de verkozen leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk vanaf het voornemen tot aanduiding.

Indien na het overleg voorzien in artikel 8 § 2 een arbeid(st)er niet wordt aangeduid als syndicale afgevaardigde, geniet hij/zij gedurende 6 maanden vanaf het voornemen **tot** aanduiding dezelfde wettelijke bescherming als de verkozen leden van de **ondernemingsraad** of het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

HOOFDSTUK IX: SLOTBEPALINGEN

Artikel 16

Deze CoUctieve Arbeidsovereenkomst vervangt de CoUctieve Arbeidsovereenkomst van 28 april 1999 (K.B. 10.08.2001 - B.S. 08.12.2001) betreffende het statuut van de syndicale afVaardiging, gewijzigd bij C.A.O. van 17.5.2005 (K.B. 01.09.2006 – B.S. 05.10.2006)

Deze CoUctieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2007

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door één der contracterende partijen, mits een opzeg van drie maand, betekend bij aangetekend schrijven en gericht aan de voorzitter van het **Paritair** Comité voor de Textielverzorging en aan de in dit comité vertegenwoordigde organisaties.

=====