



ERRATUM

Commission paritaire pour l'entretien du textile
n° 110

**CCT n° 120918/CO/110
du 14/02/2014**

Correction du texte en français :

- l'article 9, § 3, alinéa 2, doit être lu comme suit :
« *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 délégués syndicaux est tenu pour acquis.* ».
- l'article 9, § 3, alinéa 3, doit être lu comme suit : « *Tout différend concernant la désignation des délégués syndicaux 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 à l'alinéa premier de ce paragraphe, pour conciliation à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.* ».
- l'article 11, a), doit être lu comme suit : « *a) lorsque l'intéressé ne fait plus partie de la catégorie des ouvrier(ère)s de l'entreprise;* ».
- à l'article 11, le second d), doit être lu e) et le e) doit être lu f).
- l'article 18, alinéa 2, doit être lu comme suit : « *Les délégués syndicaux 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 délégués syndicaux ont la même protection légale que les élus, représentants du personnel, au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail.* ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 8, 3^{ème} alinéa, doit être lu comme suit : « *Indien na het overleg voorzien in artikel 9 § 2 een arbeid(st)er nt wordt aangeduid als syndicale afgevaardigde, geniet hij/zij gedurende 6 maanden vanaf het voornemen tot aanduiding dezelfde wettelijke bescherming ais de verkozen leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.* ».

Décision du

23-02-2015

ERRATUM

Paritair Comité voor de textielverzorging
nr. 110

**CAO nr. 120918/CO/110
van 14/02/2014**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 9, § 3, tweede alinea, moet als volgt gelezen worden : « *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 délégués syndicaux est tenu pour acquis.* ».
- artikel 9, § 3, derde alinea, moet als volgt gelezen worden : « *Tout différend concernant la désignation des délégués syndicaux 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 à l'alinéa premier de ce paragraphe, pour conciliation à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.* ».
- artikel 11, a), moet als volgt gelezen worden : « *a) lorsque l'intéressé ne fait plus partie de la catégorie des ouvrier(ère)s de l'entreprise;* ».
- in het artikel 11, de tweede d), moet e) worden en e) moet f) worden.
- artikel 18, tweede alinea, moet als volgt gelezen worden : « *Les délégués syndicaux 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 délégués syndicaux ont la même protection légale que les élus, représentants du personnel, au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 8, derde alinea, moet als volgt gelezen worden : « *Indien na het overleg voorzien in artikel 9 § 2 een arbeid(st)er nt wordt aangeduid als syndicale afgevaardigde, geniet hij/zij gedurende 6 maanden vanaf het voornemen tot aanduiding dezelfde wettelijke bescherming ais de verkozen leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.* ».

Beslissing van

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

C.A.O VAN 14 FEBRUARI 2014

HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor 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.

§ 3. Indien er van een vakorganisatie die effectieve leden telt in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk geen kandidaten van de sociale verkiezingen meer tewerkgesteld zijn in de onderneming, dan mag deze vakorganisatie een arbeider, die niet op de kandidatenlijst van de sociale verkiezingen heeft gestaan, aanduiden als syndicale afgevaardigde.

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.

§ 4. 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.

§ 5. 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 Collectieve 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 bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben o.a. betrekking op:

1. De arbeidsverhoudingen
2. De onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.
3. De toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten

Artikel 5

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van een geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet, zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Elke individuele klacht wordt langs de hiërarchische weg ingediend 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 elke betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

d

Artikel 6

Ten einde de in voorgaande artikelen 4 en 5 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijziging welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

Artikel 7

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 8

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 9

- § 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 voor Textielverzorging 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 voor Textielverzorging, 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 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 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 Textielverzorging.

Artikel 10

De duur van het mandaat van syndicale afgevaardigde bedraagt in principe 4 jaar, behoudens in de hypothese voorzien in artikel 2 § 3 van onderhavige CAO.

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 11

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 12

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 13

De leden van de syndicale afvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken, vastgesteld op het vlak van de activiteitssector of, bij ontstentenis ervan op het vlak van de onderneming, en bezoldigd als arbeidstijd om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De onderneming zal een lokaal ter beschikking stellen van de syndicale afvaardiging van het personeel, ten einde haar toe te laten haar opdracht passend te vervullen.

2

Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, moeten eveneens aan de syndicale afgevaardigden de nodige tijd en faciliteiten, zonder loonderving, worden gegeven om deel te nemen aan cursussen of seminaries :

- georganiseerd door de ondertekenende vakverbonden of door hun beroepscentrales op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren
- en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemers- vertegenwoordiger.

“De toekenningsvoorwaarden betreffende de faciliteiten om deel te nemen aan de cursussen en seminaries zullen onder meer tot voorwerp hebben :

- de mededeling, te bekwamer tijd van de programma's der cursussen
- de bepalingen van de afdoende verwittigingstermijn voor de individuele aanvragen
- de vaststelling van een onderzoeksprocedure in geval van weigering door de werkgever
- de bepaling van het aantal toe te laten verzuimdagen.”

Artikel 14

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 verstoren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren zullen, met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming kunnen worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever zal niet willekeurig zijn instemming kunnen weigeren.

Artikel 15

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor Textielverzorging.

HOOFDSTUK VI: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARIGDE

Artikel 16

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 17

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

HOOFDSTUK VIII: BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 18

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 3 § 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 19

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vervangt de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 23 juni 2011 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging (registratienummer 105789/CO/110) en treedt in werking op 14 februari 2014.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en 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 Textielverzorging en aan de in dit Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.

=====

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

C.C.T. DU 14 FEVRIER 2014

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 délégué syndical 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 délégué syndical effectif et un délégué syndical suppléant, à choisir parmi les candidats des élections sociales du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

§ 3 Si au sein d'une organisation syndicale qui dispose de membres effectifs au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, il n'y a plus de candidats des élections sociales occupés dans l'entreprise, cette organisation syndicale peut désigner un ouvrier qui n'a pas figuré sur la liste des candidats des élections sociales comme délégué syndical.

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.

§ 4 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.

§ 5 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 : COMPETENCES

Article 4

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

- 1. les relations de travail ;
- 2. les négociations en vue de conclure des conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- 3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels.

Article 5

La délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; ce même droit lui revient aussi en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique par le travailleur concerné assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 6

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 4 et 5, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier les dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 7

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 8

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 9

§ 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 de l'entretien du textile 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.

d

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 délégué syndical, 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 délégués syndicaux est tenu pour acquis. Tout différend concernant la désignation des délégués syndicaux 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 délégués syndicaux 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 précitée, 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 délégués syndicaux est tenu pour acquis.

R

Tout différend concernant la désignation des délégués syndicaux 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 à l'article 7, pour conciliation à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.

R

à l'article premier de ce paragraphe

Article 10

La durée du mandat de délégué syndical est en principe de 4 ans, excepté dans l'hypothèse prévue à l'article 2 § 3 de la présente Convention Collective de Travail.

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 délégué syndical soient encore remplies, le mandat est renouvelé tacitement.

Article 11

Le mandat du délégué syndical prend fin :

de la catégorie des ouvriers (excl)

- B*
- a) lorsque l'intéressé ne fait plus partie () 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 12

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

Article 13

Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires, fixés au niveau du secteur d'activité, ou à défaut au niveau de l'entreprise, et rémunérés comme du temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

L'entreprise mettra un local à disposition de la délégation syndicale du personnel afin de lui permettre de remplir sa mission.

Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, il y a lieu de donner également aux délégués syndicaux le temps et les facilités nécessaires pour participer, sans perte de salaire, à des cours ou séminaires :

- organisés par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles à des moments qui coïncident avec les horaires normaux de travail.

- 8
- et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentant des travailleurs.

Les conditions d'octroi relatives aux facilités pour les cours et séminaires auront notamment pour objet :

- la communication en temps opportun des programmes des cours
- la détermination du délai d'avertissement suffisant pour les demandes d'espèce
- la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur
- la détermination du nombre de jours d'absence à autoriser

Article 14

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

Article 15

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE VI - STATUT DU DELEGUE SYNDICAL

Article 16

A tous égards et en toutes circonstances, les membres de la délégation syndicale 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 17

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 18

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

D,

Les délégués syndicaux 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 délégués syndicaux ont la même protection légale des élus, représentants du personnel, au conseil d'entreprise ou comité pour la prévention et la protection au travail.

Si après concertation prévue à l'article 9 §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 19

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 23 juin 2011 concernant le statut de la délégation syndicale (numéro d'enregistrement 105789/CO/110) et entre en vigueur le 14 février 2014.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et 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.

=====