

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 20 JUNI 2005 HOUDENDE AKKOORD VAN
SOCIALE VREDE 2005/2006**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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 - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2005 tót en met 31 december 2006, behalve artikel 14, dat ingang vindt op 1 juli 2005 en bevat de nieuwe afspraken geldend gedurende deze période.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 3

De minimum maandwedden evenals de effectief uitbetaalde wedden worden verhoogd met 15 euro op 1 januari 2006.

Voor de bedienden die zijn tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst worden de minimum maandlonen evenals de effectief uitbetaalde lonen verhoogd pro rata van hun arbeidstijdregeling.

Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 1999 betreffende de aanvulling van het dubbel vakantiegeld zal worden herzien derwijze dat aan bedienden waarvan het loon een commissieloon omvat welke volgens het bedrag van de handelsomzet wordt vastgesteld bij volledige prestaties in het beschouwde kalenderjaar een jaarloon gegarandeerd wordt dat overeen komt met het toepasselijke baremaloon, verhoogd met 7,5 %.

HOOFDSTUK IV - CONVENTIONEEL VOLTIJDS BRUGPENSIOEN

Artikel 5

Het stelsel van het conventioneel voltijds brugpensioen, destijds ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981 en sedertdien verlengd, voor het laatst tót 30 juni 2005 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2003, wordt verder gezet gedurende de période van 1 juli 2005 tót 30 juni 2007, volgens de voorwaarden bepaald in de artikelen 6 en 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005 betreffende het conventioneel brugpensioen.

NEERLEGGING-DÉPÔT

1 1 -07- 2005

REGISTR.-ENREGISTR.

2 8 -07- 2005

NR.
N°

75 835 / cd/er15



Artikel 6

- § 1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, is sedert 31 december 1999 de minimumleeftijd vastgesteld op 58 jaar.
- § 2. Naast de anciënniteitvoorwaarden, vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992, dienen de bedienden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van volgende anciënniteitvoorwaarden :
- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 5 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op brugpensioen opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.
 - hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding, bedoeld in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005 betreffende het conventioneel brugpensioen, die toegekend wordt aan de bedienden die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en ter van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

HOOFDSTUK V - HALFTIJDs BRUGPENSIOEN

Artikel 8

De collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1997 betreffende het halftijds brugpensioen wordt verlengd tót 31 december 2006.

HOOFDSTUK VI - SOCIAAL WAARBORGFONDS

Artikel 9

In artikel 13 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1979 en algemeen verbindend verkiaard bij koninklijk besluit van 11 december 1979, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2004, wordt de datum van 30 juni 2005 vervangen door de datum van 30 juni 2007.

Artikel 10

Artikel 14 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1979 en algemeen verbindend verkiaard bij koninklijk besluit van 11 december 1979, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2004, wordt vervangen door volgende bepaling :

"Van 1 januari 2001 tót 30 juni 2007 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 0,83% van de bruto wedden der bedienden".



HOOFDSTUK VII - VORMING EN TEWERKSTELLING

ArtikelU

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2003 betreffende vorming en tewerkstelling wordt ongewijzigd voortgezet tót 31 december 2006.

HOOFDSTUK VIII - SECTORALE TOEPASSING VAN CAO nr. 77 bis en ter.

Artikel 12

Dit hoofdstuk verwijst naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en ter van de Nationale Arbeidsraad tót invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking. Het bevat de sectorale invulling van verschillende bepalingen van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en ter voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 13

- § 1. De maximumperiode van één jaar voor de uitoefening van het recht, bedoeld in artikel 3 van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en ter wordt op vijfjaar behouden voor alle bedienden.
- § 2. De bedienden die in toepassing van voornoemd artikel 3 tijdskrediet opnemen voor een langere période dan één jaar, kunnen dit vanaf het tweede jaar slechts doen per minimumperiode van één jaar.

Artikel 14

De grens van 5 %, bedoeld in Artikel 15 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en ter wordt gebracht op 8 %.

Voor de berekening van deze grens worden alle vormen van tijdskrediet in het kader van de voormelde CAO nr. 77 bis en ter meegeteld, behalve het tijdskrediet van arbeid(st)ers die de leeftijd van 54 jaar of ouder hebben bereikt.

Op ondememingsvlak kan deze grens worden verhoogd mits akkoord van de werkgever en rekening houdend met de mogelijkheden op het vlak van de arbeidsorganisatie.

De toepassing van de nieuwe modaliteiten van onderhavig artikel kan, in ondememingen waar reeds een bedrijfsakkoord bestaat, onderhandeld worden.

HOOFDSTUK IX - BIJKOMENDE UITKERING BESTAANSZEKERHEID

Artikel 15

In artikel 3 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 2 juni 1994 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst gewijzigd bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 30 juni 2003, worden de vierde en de vijfde paragrafen vervangen door de volgende bepalingen en wordt een zesde paragraaf toegevoegd :

"§ 4. De maximale bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt 4.500 euro voor bedienden die minstens 50 jaar en nog geen 55 jaar oud zijn op de eerste vergoede werkloosheidsdag en die niet in aanmerking komen voor het brugpensioen overeenkomstig de in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005.

Om recht te hebben op deze bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid dienen zij het bewijs te kunnen voorleggen van :

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- hetzij een tewerkstelling van minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar voorafgaand aan het ontslag in ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 5. De maximale bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt 5.500 euro voor bedienden die minstens 55 jaar oud zijn op de eerste vergoede werkloosheidsdag en die niet in aanmerking komen voor het brugpensioen overeenkomstig de in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005.

Om recht te hebben op deze bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid dienen zij het bewijs te kunnen voorleggen van :

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- hetzij een tewerkstelling van minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar voorafgaand aan het ontslag in ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 6. Het forfaitaire bedrag per uitbetaling bedraagt 82,63 euro per maand gedurende de eerste 3 maanden van ononderbroken uitkeringsgerechtigde werkloosheid.

Per bewezen bijkomende periode van 3 maanden ononderbroken uitkeringsgerechtigde werkloosheid wordt een forfaitaire uitbetaling van 247,89 euro toegekend tót het recht uitgeput is.

Er worden geen andere dan de forfaitaire bedragen van 82,63 euro en van 247,89 euro toegekend; dit wil zeggen dat een ontslagen bediende die een langere werkloosheidsperiode dan de vereiste minimumduur kan bewijzen doch een niet voldoende lange periode voor een hoger bedrag, geen recht zal hebben op een bijkomend bedrag."

Artikel 16

In artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1994 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst gewijzigd bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 30 juni 2003, wordt de einddatum vervangen door de datum van 31 december 2006.

HOOFDSTUK X - AANVULLENDE SOCIALE TOELAGE

Artikel 17

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, wordt het bedrag van de aanvullende sociale toelage, welke elk jaar aan de rechthebbenden wordt toegekend, vastgesteld als volgt :

- in 2005 en 2006 :127,90 euro voor bedienden die voldoen aan de voorwaarden van artikel 6, § 1, § 2 en § 3 van de hoger vermelde statuten;
- in 2005 en 2006 :37,18 euro voor de volledig en ononderbroken werkloos gebleven bedienden zoals bepaald bij artikel 6, § 4 van de hoger vermelde statuten.

HOOFDSTUK XI - NIET-CUMULATIE VAN VOORDELEN

Artikel 18

In ondernemingen die reeds tussen 1 januari 2005 en de datum van afsluiten van onderhavige coïlectieve arbeidsovereenkomst voordelen hebben toegekend die minstens gelijk zijn aan de in deze coïlectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen voordelen, dienen deze laatste niet meerte worden toegekend. Ondernemingen die deze laatste bepaling niet hebben toegepast, dienen hun bedrijfspraktijken verder aan te houden.

HOOFDSTUK XII - SOCIALE VREDE

Artikel 19

Tijdens de duur van deze coïlectieve arbeidsovereenkomst waarborgen de ondertekenende partijen de inachtneming van de sociale vrede, hetgeen het volgende inhoudt :

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

8

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 20 JUIN 2005 CONTENANT
L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2005/2006**

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent.

CHAPITRE II - DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1er janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2006 inclus, à l'exception de l'article 14 qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005 et contient les nouveaux accords valables durant cette période.

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3

Les salaires horaires minimums, ainsi que les salaires réellement payés seront augmentés de 15 euros au 1^{er} janvier 2006.

Pour ce qui concerne les employés liés par un contrat de travail à temps partiel, les rémunérations mensuelles ainsi que les rémunérations effectives seront majorées au prorata des prestations.

Article 4

La convention collective de travail du 23 juin 1999 concernant le complément au double pécule de vacances sera revue de telle façon qu'une garantie de salaire annuel correspondant au barème de salaires applicable augmentée de 7,5% est octroyée aux employés dont le salaire contient une commission fixée en fonction du montant du chiffre d'affaires en cas de prestations complètes dans l'année calendrier considérée.

CHAPITRE IV - PREPENSION CONVENTIONNELLE A TEMPS PLEIN

Article 5

Le régime de la prépension conventionnelle à temps plein, instauré à l'époque par la convention collective de travail du 8 avril 1981, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 septembre 1981 et prolongée par la suite, pour la dernière fois jusqu'au 30 juin 2005 par la convention collective de travail du 30 juin 2003, sera poursuivi durant la période du 1er juillet 2005 jusqu'au 30 juin 2007, conformément aux conditions fixées aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et dans la convention collective de travail spécifique du 20 juin 2005 concernant la prépension conventionnelle.

NEERLEGGING-DEPÔT

11 -07- 2005

REGISihrvENREGISTR.

2 8 '07- 2005

NR
N° 75835/col/215



Article 6

- §1. Conformément aux dispositions de l'article 3, §2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimal, depuis le 31 décembre 1999, a été fixé à 58 ans.
- §2. Outre les conditions d'ancienneté, fixées par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité, les employés doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire en outre à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :
- soit une occupation ininterrompue d'au moins cinq ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit à la prépension, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection;
 - soit une carrière d'au moins dix années d'occupation dans des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'issue du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection..

Article 7

L'allocation complémentaire, visée à l'article 4 de la convention collective de travail du 20 juin 2005 concernant la prépension conventionnelle, qui est octroyée aux employés qui exercent le droit au crédit-temps, telle que visée dans la convention collective de travail n° 77bis et ter du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non conformément au salaire d'un emploi à temps partiel.

CHAPITRE V- PREPENSION A MI-TEMPS

Article 8

La convention collective de travail du 3 juin 1997 relative à la prépension à mi-temps est prolongée jusqu'au 31 décembre 2006.

CHAPITRE VI - FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Article 9

A l'article 13 des statuts du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, fixés par la convention collective de travail du 23 avril 1979 et rendus obligatoires par l'arrêté royal du 11 décembre 1979, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 22 octobre 2004, la date du 30 juin 2005 est remplacée par la date du 30 juin 2007.

Article 10

L'article 14 des statuts du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, fixés par la convention collective de travail du 23 avril 1979 et rendus obligatoires par l'arrêté royal du 11 décembre 1979, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 22 octobre 2004, est remplacé par la disposition suivante :

«Du 1^{er} janvier 2001 au 30 juin 2007, les cotisations patronales sont fixées à 0,83% des rémunérations brutes des employés».



CHAPITRE VU - FORMATION ET EMPLOI

Article 11

La convention collective de travail du 30 juin 2003 concernant la formation et l'emploi est prolongée sans modifications jusqu'au 31 décembre 2006.

CHAPITRE VIII - APPLICATION SECTORIELLE DE LA CCT N° 77BIS ET TER

Article 12

Ce chapitre réfère à la convention collective de travail n° 77bis et ter du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps. Il contient le complément sectoriel de différentes dispositions de la convention collective de travail n° 77bis et ter précitée pour la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Article 13

- § 1. La période maximale d'un an pour l'exercice du droit, visée à l'article 3 de la convention collective de travail n° 77 précitée, est maintenue à cinq ans pour tous les employés.
- § 2. Les employés qui, en application de l'article 3 précité, prennent du crédit-temps pour une période supérieure à un an, peuvent, à partir de la deuxième année, uniquement le faire par période minimum d'un an.

Article 14

Le seuil de 5%, visé à l'article 15 de la convention collection de travail n° 77bis et ter, est porté à 8%.

Pour le calcul de ce seuil, toutes les formes de crédit-temps dans le cadre de la CCT n° 77bis et ter sont prises en considération, hormis le crédit-temps des ouvriers/ouvrières qui ont atteint l'âge de 54 ans ou plus.

Au niveau de l'entreprise, ce seuil peut être augmenté, moyennant accord de l'employeur et en tenant compte des possibilités au niveau de l'organisation du travail.

L'application des nouvelles modalités du présent article peut être négocié dans les entreprises où il existe déjà un accord d'entreprise.

CHAPITRE IX - ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE SECURITE D'EXISTENCE

Article 15

A l'article 3 de la convention collective de travail du 2 juin 1994 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 30 juin 2003, les quatrième et cinquième paragraphes sont remplacés par les dispositions ci-après et un sixième paragraphe est ajouté :

«§ 4. L'allocation complémentaire de sécurité d'existence maximale s'élève à 4.500 euros pour les employés âgés d'au moins 50 ans, mais de moins de 55 ans le premier jour de chômage indemnisé et qui n'entrent pas en considération pour la prépension, conformément à la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection du 20 juin 2005.

Pour avoir droit à cette allocation complémentaire de sécurité d'existence, ils doivent pouvoir justifier :

- soit d'une occupation ininterrompue de 2 ans au moins, précédant immédiatement le licenciement, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés dans l'industrie de l'habillement et de la confection ;
- soit d'une occupation de 5 ans au moins au cours des 10 dernières années précédant le licenciement dans des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 5. L'allocation complémentaire de sécurité d'existence s'élève à maximum 5.500 euros pour les employés âgés d'au moins 55 ans au premier jour de chômage indemnisé et qui n'entrent pas en ligne de compte pour la prépension conformément à la convention collective de travail conclue le 20 juin 2005 au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Pour avoir droit à cette allocation complémentaire de sécurité d'existence, ils doivent pouvoir justifier :

- soit d'une occupation ininterrompue de 2 ans au moins, précédant immédiatement le licenciement, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection ;
- soit d'une occupation de 5 ans au moins au cours des 10 dernières années précédant le licenciement dans des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 6. Le montant forfaitaire par paiement s'élève à 82,63 euros par mois durant les trois premiers mois de chômage indemnisé ininterrompu.

Il est octroyé un paiement forfaitaire de 247,89 euros par période supplémentaire prouvée de 3 mois de chômage indemnisé ininterrompu jusqu'à ce que le droit soit épuisé.

Il n'est pas octroyé de montants autres que les montants forfaitaires de 82,63 euros et de 247,89 euros ; c'est-à-dire qu'un travailleur licencié, qui peut justifier d'une période de chômage excédant la durée minimum mais non d'une période suffisamment longue pour un montant supérieur, n'aura pas droit à un montant supplémentaire. »

Article 16

A l'article 8 de la convention collective de travail du 2 juin 1994 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 30 juin 2003, la date d'expiration est remplacée par la date du 31 décembre 2006.

CHAPITRE X-ALLOCATION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Article 17

Conformément aux dispositions de l'article 7 des statuts du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, le montant de l'allocation sociale complémentaire qui est octroyé chaque année aux ayants droit est fixée comme suit :

- en 2005 et 2006 :127,90 euros pour les employés qui satisfont aux conditions de l'article 6, § 1, § 2 et § 3 des statuts susmentionnés ;
- en 2005 et 2006 :37,18 euros pour les employés qui sont restés au chômage complet et ininterrompu tel que défini à l'article 6, § 4 des statuts susmentionnés.

CHAPITRE XI • NON-CUMUL AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 18

Dans les entreprises ayant déjà accordé, entre le 1^{er} janvier 2005 et la date de conclusion de la présente convention collective de travail, des avantages au moins égaux aux avantages convenus dans la présente convention collective de travail, ces derniers avantages ne devront plus être accordés.

Les entreprises qui n'ont pas appliqué cette dernière disposition doivent maintenir leurs pratiques.

CHAPITRE XII - PAIX SOCIALE

Article 19

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

- 1) toutes les dispositions relatives aux salaires et aux conditions de travail seront rigoureusement observées et ne pourront être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les employés ou par les employeurs ;
- 2) les organisations de travailleurs et les employés s'engagent à ne pas déposer de revendications au niveau national ou régional, ni au niveau de l'entreprise, étant donné que toutes les dispositions normatives individuelles sont réglées par la présente convention collective de travail.