

9

<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 JANVIER 2003 CONCERNANT LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS DANS LES ENTREPRISES-FOURNISSEURS A L'INDUSTRIE AUTOMOBILE</b>
--

### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, exclusivement aux entreprises qui fournissent à l'industrie automobile.

Elle vise l'instauration d'un système analytique de classification de fonctions spécifique pour les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile.

A la date de clôture de la présente convention collective de travail, il s'agit des entreprises suivantes : ECA à Assenede, Johnson Controls à Geel, Rieter à Genk et Stankiewicz à Grobbendonk.

La commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection peut se prononcer sur l'adhésion éventuelle d'entreprises similaires à la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE II - REPARTITION DES FONCTIONS

#### Article 2

En dérogation à la convention collective de travail du 31 mai 1991 relative à la classification de fonctions dans l'industrie de l'habillement et de la confection, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 1992, les différentes fonctions exercées dans les entreprises citées à l'article 1 sont réparties en sept classes qui, pour la détermination du salaire barémique, correspondent aux groupes de salaires mentionnés au chapitre III de la présente convention collective de travail.

#### Article 3

Afin de pouvoir classer toutes les fonctions, un total de 82 fonctions, pouvant se présenter au sein des entreprises, citées à l'article 1, ont été décrites et évaluées selon un système analytique.

Ces fonctions ont été appelées ci-après «fonctions de référence».

#### Article 4

La classification de fonctions sectorielle est basée sur des fonctions de référence où le titre de la fonction ne vaut qu'à titre indicatif.

LEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

NR.  
N°

04 -02- 2003

160/109

Afin de procéder à un meilleur classement de chaque fonction de référence dans les entreprises, un groupe de travail est chargé de décrire et de classer les principales caractéristiques des fonctions de références citées à l'article 5.

Chaque fonction sera évaluée sur base de son contenu concret dans l'entreprise par rapport au contenu de la fonction de référence.

Lors de la comparaison du contenu de la fonction, différentes hypothèses sont possibles :

- a) La fonction dans l'entreprise correspond tout à fait à la fonction de référence : classement dans la classe sectorielle prévue.
- b) La fonction dans l'entreprise déroge de manière minimale à la fonction de référence : classement dans la classe sectorielle prévue.

Il s'agit des cas suivants :

- l'exercice de la fonction au sein de l'entreprise comporte moins ou davantage d'activités sans porter atteinte au but général de la fonction, tel que décrit dans la fonction de référence ;
  - les dérogations à un ou plusieurs critères d'appréciation (connaissance, responsabilité, ...) ne sont pas en elles-mêmes déterminantes pour le niveau de la fonction.
- c) La fonction dans l'entreprise déroge dans une large mesure à la fonction de référence :  
L'essence même de la fonction est atteinte et le but, repris dans la fonction de référence, ne correspond pas à la réalité. Dans ce cas, l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'exercée dans l'entreprise respectivement avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et supérieure. Le résultat de cette comparaison vaut comme classement de la fonction dérogatoire.
  - d) La fonction dans l'entreprise ne figure pas dans la classification sectorielle des fonctions : dans ce cas, l'employeur doit rechercher dans la description des fonctions sectorielles existantes une fonction dont la valeur intrinsèque correspond à la fonction qui n'y figure pas. Si une telle fonction existe, la nouvelle fonction est reprise dans la même classe. Dans le cas contraire, cette nouvelle fonction est transmise au groupe de travail sectoriel.

L'employeur est responsable de la répartition dans les classes de fonctions sur base du contenu réel de la fonction dans l'entreprise.

### **Article 5**

Les fonctions de référence visées ci-après sont réparties dans les sept classes, citées à l'article 2 de la présente convention collective de travail, selon le tableau ci-après. Les fonctions de références sont rangées par ordre alphabétique au sein de chaque classe. Par conséquent, aucune distinction selon l'importance ne peut être établie entre les différentes fonctions reprises au sein d'une classe.

**Classe 1 - groupe salarial 1**

Assemblage cache-bagage  
Assemblage porte-chapeaux  
Assemblage filets de sécurité  
Garnissage des leviers de vitesse  
Aide-cuisine  
Montage, petits travaux de montage  
Nettoyage  
Piquage des matériaux de consolidation  
Préparation du piquage

**Classe 2 - groupe salarial 2**

Soutien administratif  
Assemblage des tapis automobiles  
Assemblage des prototypes revêtements intérieurs  
Conduite chariots élévateurs - traitement des emballages consignés et des déchets  
Approvisionnement manuel  
Montage des panneaux de portes  
Montage de la tête, des accoudoirs, des intérieures des portes, des sièges  
Positionnement des couches de revêtements  
Assemblage dos-siège  
Composition set auto  
Coupe manuelle  
Piquage finition  
Prémontage dos avant

**Classe 3 - groupe salarial 3**

Finition siège arrière 1/3 2/3  
Assemblage tapis de sol  
Assemblage tapis de sol + mousse  
Assemblage revêtement coffre  
Conduite chariot-élévateur - approvisionnement des lignes  
Conduite chariot-élévateur - déchargement et stockage  
Conduite chariot-élévateur - envoi  
Conduite camion  
Montage final  
Garnissage siège arrière 1/3 2/3  
Garnissage et finition dos avant  
Remontage travail de série  
Cuisiner  
Contrôle qualité labo  
Contrôle final qualité confection  
Contrôle qualité ligne assemblage revêtement intérieur  
Contrôle qualité ligne confection  
Montage et finition siège arrière 1/1  
Montage et garnissage siège avant  
Entretien bâtiments  
Coupe cuir

Coupe prototypes  
Coupe à la machine  
Piquage all round  
Piquage réparation  
Piquage prototypes  
Prémontage siège arrière 1/3 2/3

#### **Classe 4 - groupe salarial 4**

Assemblage prototype sièges automobiles  
Assemblage dos avant, siège avant, dos arrière, siège arrière  
Approvisionnement automatique magasin  
Contrôle qualité - contrôle entrée confection  
Contrôle qualité audit confection  
Contrôle final qualité revêtement intérieur  
Contrôle qualité ligne assemblage sièges automobiles  
Patronage  
Diriger l'équipe des revêtements intérieurs  
Remplacement des postes de travail

#### **Classe 5 - groupe salarial 5**

Fabrication outillage  
Remontage travail sur mesure  
Réparation  
Contrôle qualité audit assemblage  
Contrôle final qualité assemblage  
Entretien matériel roulant  
Entretien machines à coudre  
Formation montage  
Patronage prototypes  
Diriger l'équipe magasin  
Diriger l'équipe contrôle qualité confection  
Diriger l'équipe atelier de piquage  
Remplacement diverses lignes de montage.

#### **Classe 6 - groupe salarial 6**

Contrôle qualité - inspection  
Suivi des séries  
Entretien des machines de production  
Entretien des machines de coupe  
Diriger l'équipe d'assemblage  
Diriger l'équipe des tapis de sol  
Diriger l'équipe d'entretien des machines à coudre  
Diriger l'équipe de contrôle de qualité de l'assemblage.

#### **Classe 7 - groupe salarial 7**

Entretien all round  
Diriger l'équipe d'entretien

4

**CHAPITRE III : SALAIRES HORAIRES MINIMUMS****Article 6**

Pour la détermination du salaire des ouvriers et ouvrières, sept groupes de salaires sont liés aux sept classes de fonctions fixées au chapitre II de la présente convention collective de travail ; ils correspondent aux classes de fonctions définies dans le chapitre II.

**Article 7**

En dérogation aux salaires horaires minimums généralement appliqués dans l'industrie de l'habillement et de la confection, les salaires horaires minimums des ouvriers pour les employeurs et les travailleurs ressortissant au champ d'application de la présente convention collective de travail sont fixés comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2003 :

Groupe salarial 1	8,3631
Groupe salarial 2	8,5068
Groupe salarial 3	8,7991
Groupe salarial 4	9,2530
Groupe salarial 5	9,8901
Groupe salarial 6	10,7420
Groupe salarial 7	11,8539

**Article 8**

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 8 ainsi que les salaires effectivement payés reposent sur l'indice-santé de 109,822-112,017 au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 8 ainsi que les salaires effectivement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation, selon les dispositions de la convention collective de travail du 8 février 2000, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 24 octobre 2001.

**CHAPITRE IV : PROCEDURES CONCERNANT LES PLAINTES ET LITIGES****Article 9**

Un groupe de travail est créé au sein de la commission paritaire qui a pour mission de veiller à l'application rigoureuse de la classification de fonctions, fixée au chapitre II de la présente convention collective de travail et qui assurera l'émission d'avis, nécessaires au maintien et à l'actualisation de cette classification de fonctions.

A cette fin, ce groupe de travail utilise la méthode analytique FUWAC, selon laquelle la classification de fonctions, visée au chapitre II, a vu le jour.

Les membres du groupe de travail veillent à l'interprétation exacte de la méthode FUWAC et garantissent l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes lors de la description, des analyses, de l'appréciation et de la classification des fonctions.

Les organisations, représentées au sein de la commission paritaire, disposent d'un exemplaire nominatif du système FUWAC. Son utilisation est réservée au groupe de travail et non aux membres individuels, afin de préserver en tout temps la neutralité des membres du groupe de travail.

Le système FUWAC est déposé à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), qui ne peut autoriser sa publication ou le publier sans l'accord de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

### **Article 10**

Un travailleur peut introduire un appel contre la répartition de sa fonction effectuée par l'employeur.

#### **10.1. La procédure d'appel**

Le travailleur qui souhaite aller en appel peut faire connaître ses griefs auprès de l'employeur. Le travailleur motive ses griefs par écrit :

- a) directement auprès de son chef hiérarchique et/ou de l'employeur ;
- b) à la délégation syndicale auprès de son employeur.

#### **10.2. Traitement des griefs via concertation interne au niveau de l'entreprise**

Une réunion de concertation est organisée entre le travailleur, le chef direct ou supérieur et/ou l'employeur afin de discuter des griefs. Le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical.

Cette concertation interne peut aboutir :

- a) à un accord entre le travailleur et l'employeur : le travailleur ne va plus en appel ;
- b) à aucun accord entre le travailleur et l'employeur : dans ce cas, le travailleur peut passer à la phase suivante de la procédure en appel.

#### **10.3. Commission d'appel externe**

En cas de désaccord, l'employeur et la délégation syndicale peuvent faire appel au groupe de travail qui prend alors la forme d'une commission d'appel externe.

Elle peut :

- a) formuler une proposition de solution ;
- b) exécuter une évaluation ; cet examen a pour but de corriger/d'explicitier la description de fonction mise en doute et de déterminer son influence sur la répartition de fonctions de manière analytique avec la méthode FUWAC.

Cette commission d'appel externe émet un avis conforme et définitif à la commission paritaire ; ici aussi, la confidentialité s'applique aussi bien dans les débats que sur les détails de l'avis prononcé.

**Article 11**

La commission paritaire peut demander à l'employeur de permettre au groupe de travail, visé à l'article 9, d'examiner l'application de la présente convention collective de travail.

**CHAPITRE V : ACTUALISATION DE LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS****Article 12**

Afin de maintenir à jour la classification de fonctions, la révision est prévue.

Les situations suivantes peuvent entraîner le démarrage de la procédure de révision :

- 1° la naissance de nouvelles fonctions de références
- 2° la modification des fonctions de références
- 3° la révision périodique.

- 12.1. Si de nouvelles fonctions de références voient le jour, un projet de description de fonctions est rédigé selon la procédure et la forme du système d'évaluation de fonction FUWAC.
- 12.2. Lors de modifications de fonctions de référence existantes, la commission paritaire prend connaissance de toutes les demandes de révision.  
Dans ce cas, le groupe de travail ouvrira une enquête afin de vérifier si les fonctions de références sont à ce point modifiées et qu'il existe des raisons suffisantes et fondées de modifier les descriptions des fonctions de référence. Le groupe de travail soumet sa proposition à l'approbation de la commission paritaire. Après approbation, le groupe de travail prend l'initiative de redéfinir les descriptions et leurs évaluations.
- 12.3. Sur une base régulière, il peut être procédé à un examen approfondi des fonctions de référence.

Les exigences à cet égard sont :

- un délai fixe doit être déterminé au préalable ;
- toutes les fonctions de référence doivent être abordées ;
- le groupe de travail agit en tant que gardien du processus et prend l'initiative, après approbation de la commission paritaire, de démarrer le processus de révision conformément aux procédures reconnues

**CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES****Article 13**

Les entreprises, visées à l'article 1, s'engagent à appliquer la classification de fonctions, telle que prévue au chapitre II.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2003, elles garantissent à chaque travailleur concerné le salaire minimum qui vaudra à cette date, suite à l'application du chapitre III de la présente convention collective de travail, sous réserve de l'application de l'article 14 ci-après de la présente convention collective de travail.

**Article 14**

L'application cumulative de l'augmentation salariale brute pour tous les ouvriers, prévue à l'article 27, premier alinéa de la convention collective de travail du 22 mai 2001, portant accord de paix sociale 2001/2002 et l'instauration de cette classification de fonctions ne peut en aucun cas entraîner dans chaque entreprise individuelle une augmentation de la masse salariale brute de plus de 4%, calculée au mois de décembre 2004 par rapport au mois de décembre 2000.

Pour le calcul de la masse salariale brute visée dans cet article, dans les mois de référence, il sera tenu compte proportionnellement des emplois qui sont venus s'ajouter ou qui ont disparu durant la période concernée.

**Article 15**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

---o---



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
7 JANUARI 2003 BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE  
IN DE ONDERNEMINGEN DIE TOELEVEREN AAN DE  
AUTOMOBIELNIJVERHEID**

**HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, exclusief op de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Zij beoogt de invoering van een analytisch systeem van functieclassificatie dat specifiek is voor de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Op de datum van het afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden hieronder verstaan de volgende ondernemingen : ECA te Assenede, Johnson Controls te Geel, Rieter te Genk en Stanckiewicz te Grobbendonk.

Het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf kan zich uitspreken over de eventuele toetreding van gelijkaardige ondernemingen tot deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**HOOFDSTUK II : INDELING VAN DE FUNCTIES**

**Artikel 2**

In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie in de kleding- en confectienijverheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 juni 1992 worden de verschillende functies, uitgeoefend in de ondernemingen vernoemd in artikel 1, hierna ingedeeld in zeven klassen die voor de vaststelling van het baremaloon overeenstemmen met de loongroepen, bedoeld in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 3**

Teneinde alle functies te kunnen indelen, werden in totaal 82 functies die in de ondernemingen, vernoemd in artikel 1, kunnen voorkomen beschreven en gewaardeerd volgens een analytisch systeem.

Deze functies worden hierna 'referentiefuncties' genoemd.

**Artikel 4**

De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op referentiefuncties waarbij de functietitel slechts geldt als indicatie.

Teneinde elke referentiefunctie beter te kunnen plaatsen in de ondernemingen

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

04-02-2003

1 R -02- 2003

NR.  
N°

65.467 / 61 109

wordt een werkgroep ermee belast de belangrijkste functiekenmerken van de in artikel 5 genoemde referentiefuncties te beschrijven en te ordenen. Elke functie zal beoordeeld worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie.

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk :

- a) De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de referentiefunctie: indeling in de sectoraal voorziene klasse.
- b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de referentiefunctie: Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen :

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat doordoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de referentiefunctie, wordt aangetast;
  - de afwijkingen bij één of meerdere waarderingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.
- c) De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie : De essentie ervan wordt aangetast en de doelstelling, opgenomen in de referentiefunctie, stemt niet met de werkelijkheid overeen. In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken, respectievelijk met een andere referentiefunctie van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking geldt als inschaling voor de afwijkende functie.
  - d) De functie in de onderneming is niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie : in dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet opgenomen functie. Bestaat een dergelijke functie, dan wordt de nieuwe functie in dezelfde klasse ondergebracht. Bestaat een dergelijke functie niet, dan wordt deze nieuwe functie overgemaakt aan de sectorale werkgroep.

De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van hun reële functie-inhoud in de onderneming.

### **Artikel 5**

De hierna bedoelde referentiefuncties worden ingedeeld in de zeven klassen, bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, volgens de hierna volgende tabel.

Binnen elke klasse zijn de daarin ingedeelde referentiefuncties gerangschikt in alfabetische orde. Binnen één klasse kan derhalve geen onderscheid naar belangrijkheid worden gemaakt tussen de verschillende in die klasse opgenomen referentiefuncties.

**Klasse 1 - Loongroep 1**

Assembleren bagagedoek  
Assembleren hoedenplank  
Assembleren veiligheidsnetten  
Gameren poken  
Helpen in de keuken  
Monteren, klein montagewerk  
Schoonmaken  
Stikken bevestigingsmaterialen  
Stikken voorbereiden

**Klasse 2 - Loongroep 2**

Administratief ondersteunen  
Assembleren automatten  
Assembleren binnenbekleding prototype  
Besturen heftruck - behandelen leeggoed en afval  
Bevoorraden manueel  
Monteren deurpanelen  
Monteren hoofd, arm, bolster, zit  
Opleggen bekledingslagen  
Samenbouw rug zit  
Samenstellen autoset  
Snijden manueel  
Stikken afwerken  
Voormonteren voorrug

**Klasse 3 - Loongroep 3**

Afwerken achterzetel 1/3 2/3  
Assembleren bodemtapijt  
Assembleren bodemtapijt + schuim  
Assembleren kofferbekleding  
Besturen heftruck - bevoorraden lijnen  
Besturen heftruck - lossen en stockeren  
Besturen heftruck - verzending  
Besturen vrachtwagen  
Eindmonteren  
Gameren achterzetel 1/3 2/3  
Gameren en afwerken voorrug  
Hermonteren seriewerk  
Koken  
Kwaliteit controle labo  
Kwaliteit eindcontrole confectie  
Kwaliteit lijncontrole assemblage binnenbekleding  
Kwaliteit lijncontrole confectie  
Monteren en afwerken achterzetel 1/1  
Monteren en gameren voorzetel

Onderhoud gebouwen  
Snijden leder  
Snijden prototypes  
Snijden machinaal  
Stikken all round  
Stikken herstellen  
Stikken prototypes  
Voormonteren achterzetel 1/3 2/3

#### **Klasse 4 - Loongroep 4**

Assembleren autozetels prototype  
Assembleren voorrug/voorzetel/achterrug/achterzetel  
Bedienen automatisch magazijn  
Kwaliteit controle - ingangscntrole confectie  
Kwaliteit controle audit confectie  
Kwaliteit eindcontrole binnenbekleding  
Kwaliteit lijncontrole assemblage autozetels  
Patroneren  
Team leiden binnenbekleding  
Vervangen werkposten

#### **Klasse 5 - Loongroep 5**

Gereedschap maken  
Hermonteren maatwerk  
Herstellen  
Kwaliteit controle audit assemblage  
Kwaliteit eindcontrole assemblage  
Onderhoud rollend materieel  
Onderhouden naaimachines  
Opleiden montage  
Patroneren prototypes  
Team leiden magazijn  
Team leiden kwaliteit controle confectie  
Team leiden stikatelier  
Vervangen diverse montagelijnen

#### **Klasse 6 - Loongroep 6**

Kwaliteit controle - inspectie  
Opvolgen serie  
Onderhouden productiemachines  
Onderhouden snijmachines  
Team leiden assembleren  
Team leiden bodemtapijten  
Team leiden onderhoud naaimachines  
Team leiden kwaliteit controle assemblage

**Klasse 7 - Loongroep 7**

Onderhoud all round  
Team leiden onderhoud

**HOOFDSTUK III : MINIMUM UURLONEN****Artikel 6**

Aan de zeven functieklassen zoals bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden voor de bepaling van het loon van de arbeid(st)ers zeven loongroepen verbonden, die overeen stemmen met de in Hoofdstuk II bepaalde functieklassen.

**Artikel 7**

In afwijking van de minimum uurlonen die algemeen gelden in de kleding- en confectienijverheid zijn voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst de minimum uurlonen voor de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld op 1 januari 2003:

Loongroep 1	8,3631
Loongroep 2	8,5068
Loongroep 3	8,7991
Loongroep 4	9,2530
Loongroep 5	9,8901
Loongroep 6	10,7420
Loongroep 7	11,8539

**Artikel 8**

De minimum uurlonen, vastgesteld bij artikel 8, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen staan tegenover de gezondheidsindexschijf 109,822-112,017 op 1 januari 2003.

De minimum uurlonen, vastgesteld bij artikel 8, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2000, gesloten in het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 24 oktober 2001.

**HOOFDSTUK IV : PROCEDURES VOOR KLACHTEN EN GESCHILLEN****Artikel 9**

In de schoot van het paritair comité wordt een vaste werkgroep opgericht die tot opdracht heeft te waken over de juiste toepassing van de functieclassificatie, bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die zal instaan voor het verlenen van adviezen, nodig voor het onderhoud en de actualisatie van deze functieclassificatie.

Te dien einde maakt deze werkgroep gebruik van de analytische FUWAC-methode, volgens dewelke de functieclassificatie, bedoeld in Hoofdstuk II, tot stand is gekomen.

De leden van de werkgroep staan in voor de juiste interpretatie van de bedoelde FUWAC-methode en waarborgen de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de beschrijving, analyses, waardering en classificatie van de functies.

De in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties beschikken over één nominatief exemplaar van het FUWAC-systeem. Het gebruik daarvan is voorbehouden aan de werkgroep en niet aan de individuele leden, teneinde te allen tijde de neutraliteit van de leden van de werkgroep te kunnen bewaren.

Het FUWAC-systeem wordt in bewaring gegeven aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC), dat het niet zonder de toestemming van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kan vrijgeven of bekend maken.

### **Artikel 10**

Een werknemer kan beroep aantekenen tegen de door de werkgever gedane indeling van zijn of haar functie.

#### 10.1. De beroepsprocedure

De werknemer die wenst in beroep te gaan kan zijn of haar bezwaar kenbaar maken bij de werkgever. De werknemer motiveert zijn of haar bezwaar schriftelijk:

- a) rechtstreeks bij de hiërarchische leiding en/of de werkgever;
- b) met de syndicale afvaardiging bij de werkgever.

#### 10.2. Behandelen van het bezwaar via intern overleg op bedrijfsniveau

Een overlegvergadering wordt georganiseerd tussen de werknemer, de directe of hogere chef en/of de werkgever teneinde het bezwaar te bespreken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

Dit intern overleg kan leiden tot :

- a) een akkoord tussen de werknemer en de werkgever: de werknemer gaat niet verder in beroep;
- b) geen akkoord tussen de werknemer en de werkgever : in dit geval kan de werknemer overgaan naar de volgende fase van de beroepsprocedure.

#### 10.3. Externe beroepscommissie

Bij een niet-akkoord kunnen de werkgever en de syndicale afvaardiging een beroep doen op de werkgroep die dan de vorm aanneemt van externe beroepscommissie.

Zij kan :

- a) een voorstel tot oplossing formuleren;
- b) een evaluatie uitvoeren; dit onderzoek heeft tot doel de betwiste functiebeschrijving zonedig te corrigeren/verduidelijken en de invloed ervan op de klassenindeling op analytische wijze te bepalen met de FUWAC-methode.

Deze externe beroepscommissie geeft een eensluidend en definitief advies aan het paritair comité ; ook hier geldt de confidentialiteit zowel over de debatten als over de details van het uitgesproken advies.

### **Artikel 11**

Het paritair comité kan de werkgever verzoeken om de werkgroep, bedoeld in artikel 9, toe te laten de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te onderzoeken.

## **HOOFDSTUK V : ACTUALISATIE VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE**

### **Artikel 12**

Om de functieclassificatie actueel te houden, is het onderhoud ervan voorzien.

Volgende situaties kunnen aanleiding geven tot het opstarten van de onderhoudsprocedure :

- 1) het ontstaan van nieuwe referentiefuncties
- 2) het wijzigen van referentiefuncties
- 3) het periodiek onderhoud.

12.1. Indien nieuwe referentiefuncties ontstaan, wordt een ontwerp van functiebeschrijving opgesteld volgens de geijkte procedure en vorm van het FUWAC-functiewaarderingssysteem.

12.2. Bij wijzigingen in bestaande referentiefuncties, zal het paritair comité kennis nemen van alle aanvragen tot onderhoud.

In dat geval zal de werkgroep een onderzoek instellen om na te gaan of de referentiefuncties dusdanig veranderd zijn en er gegronde en voldoende redenen bestaan tot wijziging van de referentiefunctiebeschrijvingen.

De werkgroep legt haar voorstel ter goedkeuring voor aan het paritair comité. Na goedkeuring neemt de werkgroep het initiatief tot het herwerken van de beschrijvingen en de waarderingen.

12.3. Op regelmatige basis kan worden overgegaan tot een grondig nazicht van de referentiefuncties.

Vereisten daarbij zijn :

- een vaste termijn moet vooraf bepaald worden;
- alle referentiefuncties moeten aan bod komen;
- de werkgroep treedt op als procesbewaker en neemt het initiatief, na goedkeuring van het paritair comité, om het onderhoudsproces op te starten conform de geijkte procedures.

## **HOOFDSTUK VI : OVERGANGSBEPALINGEN EN EINDBEPALINGEN**

### **Artikel 13**

De ondernemingen, bedoeld in artikel 1, verbinden zich er toe de functieclassificatie, zoals voorzien in Hoofdstuk II in toepassing te brengen.

Op 1 januari 2003 waarborgen zij aan elke betrokken werknemer minimaal het loon dat op die datum zal gelden ingevolge de toepassing van Hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van het hiernavolgend artikel 14 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 14**

De cumulatieve toepassing van de in artikel 27, eerste alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 houdende akkoord van sociale vrede 2001/2002 voorziene bruto loonsverhoging voor alle arbeid(st)ers en de invoering van deze functieclassificatie kan in elke onderneming afzonderlijk in geen geval leiden tot een verhoging van de bruto loonmassa van meer dan 4% berekend in de maand december 2004 tegenover de maand december 2000.

Voor de berekening van de in dit artikel bedoelde bruto loonmassa in de te vergelijken maanden zal proportioneel rekening worden gehouden met arbeidsplaatsen die in de beschouwde periode zijn bijgekomen of verdwenen.

### **Artikel 15**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.