

21 -09- 2005

22 -12- 2005

77.833 1601109

8

september 2005  
Codex 2005-2006

WERKZEKERHEID, NIEUWE TECHN. &amp; TEWERKSTELLING - 05 B / 1

NR  
N°

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 19 SEPTEMBER 2005 TOT WIJZIGING VAN DE C.A.O.  
VAN 13 MEI 1997 TOT COORDINATIE VAN DE C.A.O.'S  
BETREFFENDE DE WERKZEKERHEID,  
DE INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEËN  
EN DE TEWERKSTELLING**

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de werklieden en werksters die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

Artikel 3

§ 1.

Artikel ~~3~~ van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997 tot coördinatie van de C.A.O.'s betreffende de Werkzekeerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling wordt vervangen door de volgende bepalingen :

"Indien blijkt dat het gebrek aan werk een structureel probleem is, dat niet kan verholpen worden door een tijdelijke arbeidsherverdeling, is de volgende procedure van toepassing.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens een structureel probleem ( economische redenen, reorganisatie,... ) dienen hierover voorafgaandelijk overleg te plegen met de ondernemingsraad, bij ontstentenis van deze met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van deze met de plaatselijke afgevaardigden van de in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde syndicale organisaties.

Het bedoelde overleg dient plaats te vinden alvorens tot een beslissing te komen. Dit overleg houdt zowel het verstrekken van informatie in als het bespreken met de betrokken overleginstantie. De informatie dient er toe te leiden dat het overleg kan gebeuren met kennis van zaken. Het overleg kan op deze wijze handelen over de grond van de geplande afdankingen met het oog op het vermijden of beperken van eventuele afdankingen."

§ 2.

De ~~T~~Oorlaatstc <sup>eerde</sup> alinea van artikel ~~3~~ van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepalingen :

"Slechts mits in acht neming van een minimum periode van 14 kalenderdagen na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan tot ontslag. Op het ogenblik van het ontslag dient andermaal de syndicale afvaardiging hiervan schriftelijk in kennis gesteld."

§3.

In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een **artikel 12** toegevoegd, voorafgegaan door de **benaming** van een **nieuwe afdeling**, als volgt :

" VI. UITVOERING VAN DE VERPLICHTINGEN

Artikei 12

Indien een werkgever de in deze CAO voorziene **procedures** niet respecteert kan **elke** betrokken werknemer of de werkgever zelf een vraag **tot** bemiddeling indienen bij de voorzitter van het paritair comité. De voorzitter van het paritair comité zal zich, na onderzoek, over de **grond** van de vraag uitspreken met **als doel** te komen **tot** een **minnelijke** schikking.

De schadeloosstelling bedraagt **maximaal** 500 Euro en wordt betaald aan de betrokken werknemer."

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 19 SEPTEMBRE 2005 MODIFIANT LA CONVENTION  
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 MAI 1997  
COORDONNANT LES CCT  
CONCERNANT LA SECURITE DE L'EMPLOI,  
L'INTRODUCTION DE TECHNOLOGIES NOUVELLES  
ET L'EMPLOI**

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.

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

§1. L'article 7 de la convention collective de travail du 13 mai 1997 coordonnant les CCT concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi est remplacé par les dispositions suivantes :

«S'il s'avère que le manque de travail est un problème structurel qui ne peut être résolu par une redistribution temporaire du travail, la procédure suivante est d'application.

Les entreprises qui procèdent à des licenciements pour causes de problèmes structurels (motifs économiques, réorganisation, etc...) sont tenues de concerter préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La concertation visée doit avoir lieu avant de parvenir à une décision. Cette concertation comprend aussi bien la diffusion d'informations que la discussion avec l'instance de concertation concernée. Les informations doivent servir à ce que la concertation puisse s'effectuer en toute connaissance de cause. La concertation peut de cette façon traiter sur les motifs des licenciements prévus en vue d'éviter ou de limiter d'éventuels congédiements».

§2. L'avant-dernier alinéa de l'article /d e la même convention collective de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

«Ce n'est qu'après avoir observé une période minimale de 14 jours calendrier à l'issue de cet avertissement préalable que l'employeur peut procéder au licenciement. Au moment du renvoi, la délégation syndicale doit une nouvelle fois être tenue au courant par écrit.»

§3. Dans la même convention collective de travail, un nouveau chapitre ~~est inséré~~ avant l'article ~~12~~, intitulé ~~comme suit~~ :

« **VI. EXECUTION DES OBLIGATIONS**

*un article 12 est ajouté, précédé par  
« un nouveau chapitre d'un nouveau  
chapitre qui est rédigé comme suit :*

Article 12

Si un employeur ne respecte pas les procédures prévues dans cette convention collective de travail, chaque travailleur concerné ou l'employeur lui-même peut introduire une demande de médiation auprès du président de la commission paritaire. Le président de la commission paritaire se prononcera, après enquête, sur le bien-fondé de la demande en vue de parvenir à un arrangement à l'amiable. Le dédommagement s'élève à 500 euros maximum et sera payé au travailleur concerné. »