

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 109)
VAN 16 NOVEMBER 2021 HOUDENDE
HET AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2021 – 2022**

TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, behalve de artikelen 10 tot en met 15 die lopen tot 30 juni 2023.

^{1,2 en}

ARBEIDSVORWAARDEN

Artikel 3 – Brutolonen

Vanaf 1 januari 2022 worden de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met 0,4%. Deze 0,4% brutoloonverhoging kan op alternatieve wijze ingevuld worden mits akkoord op ondernemingsvlak, waar er overlegorganen zijn, ten laatste op 31.12.2021.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2021 houdende verlenging tot 31 december 2021 van de bepalingen van de CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 166447CO/109) zal hieraan aangepast worden.

Artikel 4 – Coronapremie

Overeenkomstig artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een coronapremie van 200 EUR sectoraal toegekend volgens onderstaande modaliteiten:

- Pro rata toekenning volgens tewerkstellingsbreuk
- De berekening gebeurt pro rata de geleverde prestaties binnen de referentieperiode van 01.11.2020 t.e.m. 31.10.2021.
- Schorsingen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties met uitzondering van perioden van arbeidsongeschiktheid die de eerste drie maanden arbeidsongeschiktheid overschrijden (te rekenen vanaf de eerste dag gewaarborgd loon), voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof
- Uitgereikt door de werkgever ten laatste op 31.12.2021. De totale kost (sociale lasten inbegrepen) kan gec recupereerd worden via het Sociaal Waarborgfonds van de sector.

Artikel 5

In artikel 7 van de CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden van 28 juni 2021 zullen volgende wijzigingen worden aangebracht:

- 6 maanden wordt 3 maanden
- 3 maanden wordt 1,5 maanden

MOBILITEIT

Artikel 6

Vanaf 1 januari 2022 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 0,10 euro tot 0,12 euro per kilometer voor de afstand, heen en terug, woon-werkverkeer, onverminderd gunstigere regelingen op ondernemingsvlak.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende de vervoerskosten (registratienummer 153298/CO/109) zal hieraan aangepast worden.

Waar er reeds een fietsvergoeding bestaat van minstens voormeld bedrag moet door die ondernemingen geen compenserend voordeel toegekend worden.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 7

Vanaf 1 januari 2022 worden de opleg door de werkgevers en de tussenkomst door het Sociaal Waarborgfonds bij tijdelijke werkloosheid verhoogd van 4 euro naar 5 euro voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid van een kalenderjaar en van 3 euro naar 4 euro voor de daaropvolgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid van dat kalenderjaar.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende een supplement bij tijdelijke werkloosheid (registratienummer: 153299/CO/109) zal hieraan aangepast worden.

De sociale partners verbinden zich tot een bespreking van een verdere verhoging in het kader van een evaluatie van de middelen van het fonds.

Artikel 8

Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht corona wordt gedurende de eerste drie kwartalen van 2021 een toeslag van 2 euro per dag werkloosheid overmacht corona toegekend door de werkgever ten laatste op de loonbrief van december 2021. De werkgever kan de betaalde toeslagen recupereren bij het Sociaal Waarborgfonds.

VORMING EN OPLEIDING

Artikel 9

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2021 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 166448/CO/109) zal worden verlengd tot 31 december 2022 en aangepast aan de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Er was reeds voorzien in een sectorale opleidingsinspanning gelijkwaardig aan 2 dagen gemiddeld per jaar per voltijds equivalent. De sociale partners voorzien in het volgende groeipad om het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling:

- 2019 – 2021: verhoging van de voornoemde opleidingsinspanning tot 2,2 dagen;
- 2022: verhoging van de voornoemde opleidingsinspanning tot 2,5 dagen.

Deze verlenging houdt onder meer in het verderzetten van de opleidingsinspanningen begeleid door het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) en bijzondere aandacht voor jongeren en risicogroepen.

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 10

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 62 jaar (registratienummer 153302/CO/109) zal worden verlengd tot 30 juni 2023.

Artikel 11

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende het werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden voor de periode 2021/2022 (registratienummer 154931/CO/109) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar zal worden gebracht vanaf 1 juli 2021.

Artikel 12

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en gewerkt in een zwaar beroep (registratienummer 154932/CO/109) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar zal worden gebracht vanaf 1 juli 2021.

Artikel 13

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 33 jaar hebben en 20 jaar nachtprestaties (registratienummer 154933/CO/109) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar zal worden gebracht vanaf 1 juli 2021.

Artikel 14

De sector zal eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten 153 en 155 van de Nationale Arbeidsraad.

LANDINGSBANEN EN VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE

Artikel 15

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2021 betreffende landingsbanen (registratienummer 168102/CO/109) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten 156 en 157 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 16

De sector tekent verder in op het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies, bedoeld in Hoofdstuk III van het Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002.

FLEXIBILITEIT

Artikel 17

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien. Op ondernemingsvlak moet constructief overleg kunnen gevoerd worden over maatregelen inzake arbeidsorganisatie die wenselijk zijn voor de onderneming. Dit overleg zal verlopen volgens de wettelijke procedure.

ANCIENNITEITSVERLOF

Artikel 18

Voor het bepalen van de 15 jaar sectoranciënniteit overeenkomstig de CAO van 3 december 2019 (registratienummer 156933/CO/109) betreffende het anciënniteitsverlof tellen periodes van uitzendarbeid aansluitend en onmiddellijk voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur mee.

De CAO van 3 december 2019 (registratienummer 156933/CO/109) betreffende het anciënniteitsverlof zal

hieraan worden aangepast.

WERKBAAR WERK

Artikel 19

Binnen IVOC worden de werkzaamheden rond het thema werkbaar werk verdergezet. In het bijzonder zullen op basis van de inventarisering van "best practices" concrete maatregelen worden uitgewerkt op het vlak van werkbaar werk en de CAO nr. 104.

Artikel 20

Een paritaire werkgroep onderzoekt de actualisatie van bepaalde cao's, in het bijzonder:

- de CAO van 7 mei 1976 betreffende statuut syndicale afvaardiging
- de CAO van 29 augustus 2017 betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling
- de CAO van 13 mei 1997 betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld
- de CAO van 26 juni 2019 betreffende vervoerskosten
- de CAO van 3 december 2019 betreffende anciënniteitsverlof

Artikel 21

De CAO van 19 januari 2012 (registratienummer 108613/CO/109) houdende toekenning van maaltijdcheques zal worden aangevuld met de bepalingen over maaltijdcheques die zijn opgenomen in de CAO van 28 juni 2021 betreffende de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 166447/CO/109).

Artikel 22

De sociale partners onderschrijven het belang van due diligence ofwel ketenzorg en bevelen de bedrijven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen voor het respecteren van de mensenrechten in de gehele toeleveringsketen. In het bijzonder wordt opgeroepen aandacht te besteden aan waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden.

AANBEVELING

Artikel 23

De sociale partners komen overeen om de aanbeveling van 26 juni 2019 betreffende de starterslonen verder te zetten voor de duurtijd van het akkoord.

SOCIALE VREDE

Artikel 24

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

1. alle bepalingen betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden worden strikt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de werknemers- of de werkgeversorganisaties, noch door de arbeid(st)ers of de werkgevers;
2. de werknemersorganisaties en de arbeid(st)ers 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CP 109) DU 16 NOVEMBRE 2021 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2021 - 2022

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, à l'exception des articles 10 à 15 qui courent jusqu'au 30 juin 2023.

1, 2 et inclus

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3 – Salaires bruts

A partir du 1^{er} janvier 2022, les salaires bruts barémiques et effectifs augmentent de 0,4%. Cette augmentation salariale brute de 0,4 % peut être accordée sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise, lorsqu'il y a des organes de concertation, pour le 31.12.2021 au plus tard.

La convention collective de travail du 28 juin 2021 prolongeant jusqu'au 31 décembre 2021 les dispositions de la convention collective de travail sur les conditions de travail (numéro d'enregistrement 166447CO/109) sera adaptée dans ce sens.

Article 4 – Prime corona

Conformément à l'article 19 quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime corona de 200 EUR est octroyée au niveau sectoriel selon les modalités suivantes:

- Octroi au pro rata sur la base de la fraction d'occupation ;
- Le calcul du montant se fera au pro rata sur la base des prestations qui ont été effectuées au cours de la période de référence du 01.11.2020 au 31.10.2021 inclus ;
- Des suspensions sont assimilées aux prestations effectives, à l'exception des périodes d'incapacité de travail qui excèdent les trois premiers mois d'incapacité de travail (à compter du premier jour du salaire garanti), du crédit-temps à temps plein et du congé thématique à temps plein
- Délivrée par l'employeur au plus tard le 31.12.2021. Le coût total (charges sociales comprises) peut être récupéré auprès du Fonds social de garantie du secteur.

Article 5

A l'article 7 de la CCT relative aux conditions de travail du 28 juin 2021, les modifications suivantes seront apportées:

- 6 mois deviennent 3 mois
- 3 mois deviennent 1,5 mois

MOBILITE

Article 6

A dater du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité vélo augmente et passe de 0,10 euro à 0,12 euro par kilomètre pour la distance aller-retour domicile-lieu de travail, sans préjudice d'arrangements plus favorables au niveau de l'entreprise.

La convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant les frais de transport (numéro d'enregistrement 153298/CO/109) sera adaptée dans ce sens.

Là où une indemnité vélo existe déjà pour au moins le montant susmentionné, ces entreprises ne doivent pas octroyer d'avantage compensatoire.

CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 7

A partir du 1^{er} janvier 2022, le supplément versé par les employeurs et l'intervention du Fonds Social en cas de chômage temporaire sont augmentés et passent de 4 euros à 5 euros pour les 35 premiers jours de chômage temporaire d'une année civile et de 3 euros à 4 euros pour les 35 jours de chômage temporaire suivants de cette année civile.

La convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant un supplément en cas de chômage temporaire (numéro d'enregistrement 153299/CO/109) sera adaptée dans ce sens.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner une augmentation supplémentaire dans le cadre d'une évaluation des moyens des fonds.

Article 8

En plus des allocations de chômage en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure corona, une allocation de 2 euros par jour de chômage force majeure corona est accordée par l'employeur pendant les trois premiers trimestres de 2021, au plus tard sur la fiche de salaire de décembre 2021. L'employeur peut récupérer les suppléments payés auprès du Fonds Social de Garantie.

FORMATION ET EMPLOI

Article 9

La convention collective de travail du 28 juin 2021 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 166448/CO/109) sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 et adaptée à la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Un effort de formation sectoriel équivalent à 2 jours en moyenne par an et par équivalent temps plein était déjà prévu. Les partenaires sociaux prévoient la trajectoire de croissance suivante pour augmenter le nombre de jours de formation afin de contribuer à l'objectif interprofessionnel :

- 2019 – 2021 : augmentation de l'effort de formation précité, soit jusqu'à 2,2 jours;
- 2022 : augmentation de l'effort de formation précité à 2,5 jours.

Cette prolongation consiste entre autres à la poursuite des efforts de formations accompagnés par l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) et à l'attention particulière pour les jeunes et les groupes à risques.

CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Article 10

La convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant le chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 153302/CO/109) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

Article 11

La convention collective de travail du 27 septembre 2019 concernant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 59 ans après 40 ans d'ancienneté pour la période 2021/2022 (numéro d'enregistrement 154931/CO/109) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Article 12

La convention collective de travail du 27 septembre 2019 concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, ont 59 ans ou plus, une carrière de 35 ans et avoir exercé un métier lourd (numéro d'enregistrement 154932/CO/109) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Article 13

La convention collective de travail du 27 septembre 2019 concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail ont 59 ans ou plus, une carrière de 33 ans et 20 ans de prestations nocturnes (numéro d'enregistrement 154933/CO/109) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Article 14

Le secteur conclura également des conventions collectives de travail en application des conventions collectives de travail 153 et 155 du Conseil national du travail.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE ET PRIMES D'ENCOURAGEMENT FLAMANDES

Article 15

La convention collective de travail sectorielle du 27 octobre 2021 concernant les emplois de fin de carrière (numéro d'enregistrement 168102/CO/109) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, conformément aux conventions collectives de travail 156 et 157 du Conseil national du travail.

Article 16

Le secteur continue de souscrire au régime de primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002.

FLEXIBILITE

Article 17

Aucune extension sectorielle des régimes de flexibilité n'est prévue pendant la durée de la présente convention collective de travail. Au niveau de l'entreprise, des concertations devront pouvoir être menées de manière constructive sur des mesures en matière d'organisation de travail souhaitables pour l'entreprise. Cette concertation s'effectuera selon la procédure légale.

CONGE D'ANCIENNETE

Article 18

Pour la détermination des 15 années d'ancienneté dans le secteur conformément à la CCT du 3 décembre 2019 (numéro d'enregistrement 156933/CO/109) relative au congé d'ancienneté, les périodes de travail intérimaire précédant et suivant immédiatement un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en compte.

La CCT du 3 décembre 2019 (numéro d'enregistrement 156933/CO/109) relative au congé d'ancienneté sera adaptée dans ce sens.

TRAVAIL FAISABLE

Article 19

Les activités sur le thème du travail faisable seront poursuivies au sein de l'IREC. Des mesures concrètes seront élaborées dans le domaine du travail faisable et de la CCT n° 104 sur la base d'une inventurisation des 'bonnes pratiques'.

Article 20

Un groupe de travail paritaire examine l'actualisation de certaines CCT, en particulier :

- La CCT du 7 mai 1976 relative au statut de la délégation syndicale ;
- La CCT du 29 août 2017 relative à la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi ;
- La CCT du 13 mai 1997 relative au paiement d'une allocation complémentaire au double pécule de vacances ;
- La CCT du 26 juin 2019 relative aux frais de transport ;
- La CCT du 3 décembre 2019 relative au congé d'ancienneté.

Article 21

La CCT du 19 janvier 2012 (numéro d'enregistrement 108613/CO/109) concernant l'octroi des chèques-repas sera complétée par les dispositions relatives aux chèques-repas, reprises dans la CCT du 28 juin 2021 relative aux conditions de travail (numéro d'enregistrement 166447/CO/109).

Article 22

Les partenaires sociaux approuvent l'importance de la diligence raisonnable ou du soin apporté à la chaîne et recommandent aux entreprises d'assumer leur responsabilité sociale en matière de respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils demandent en particulier que l'on prête attention à des conditions de travail décentes et à des conditions de rémunération et de travail équitables.

RECOMMANDATION

Article 23

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir la recommandation du 26 juin 2019 sur les salaires de départ pour la durée de l'accord.

PAIX SOCIALE

Article 24

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 pas être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les ouvriers et ouvrières ou par les employeurs ;
- 2) les organisations de travailleurs et les ouvriers et ouvrières 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.

--°--