

PC 109

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 8 DECEMBER 2021 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

§2. In afwijking van §1, zijn de hoofdstukken II en III niet van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven.

HOOFDSTUK II. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2.

In overeenstemming met artikel 19bis, § 2, 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 kunnen op ondernemingsvlak de nodige maatregelen genomen worden om het aantal maaltijdcheques vast te stellen op basis van de alternatieve telling zoals bedoeld in artikel 19bis, § 2, 2° van het voornoemde koninklijk besluit van 28 november 1969.

Voor alle werknemers wordt met het oog op de alternatieve telling het normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon vastgesteld op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37,5 uur, zijnde 7,5 uur per dag.

Het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het kwartaal wordt berekend op basis van het theoretisch aantal werkbare dagen in het betrokken kwartaal verminderd met de dagen van collectieve sluiting voor vakantie en inhaalrust arbeidsduurvermindering.

Wanneer de alternatieve telling wordt toegepast en wanneer de maatpersoon in de onderneming een arbeidsregime kent van 37,5 uren per week en 7,5 uren per dag, dan kan de alternatieve telling in de onderneming gebeuren op basis van dit artikel. Voor de andere gevallen stellen de ondertekenende partijen modellen ter beschikking.

Artikel 3.

Zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers wordt de arbeidstijd, vervangen door syndicale vorming overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1997 betreffende de sociale vorming en voorlichting, voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectief gepresteerde arbeidstijd.

Artikel 4.

De maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren, aan de werknemer ter beschikking gesteld in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal verrichten. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht.

HOOFDSTUK III. MAALTIJDCHEQUES IN ELEKTRONISCHE VORM

Artikel 5.

Dit hoofdstuk regelt de keuze voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, de modaliteiten van omkeerbaarheid van deze keuze alsook de modaliteiten en termijnen van verandering van de wijze van betaling van de maaltijdcheques.

Artikel 6.

§1. De keuze voor de maaltijdcheques in elektronische vorm wordt geregeld op ondernemingsvlak in overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging. De keuze wordt geformaliseerd in een toetredingsakte, waarvan een door de werkgever en de syndicale afvaardiging getekend exemplaar door de werkgever overgemaakt wordt aan de voorzitter van het paritair comité.

§2. Bij ontstentenis van syndicale afvaardiging wordt de keuze voor de maaltijdcheques in een elektronische vorm geregeld conform de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

§3. Indien er conform voorgaande paragrafen 1 of 2 op ondernemingsvlak gekozen wordt voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, wordt de keuze geacht te gebeuren in het kader van voorliggende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst zodat de voorwaarde opgenomen in artikel 19bis, § 3, 3° van het genoemde koninklijk besluit van 28 november 1969 vervuld is.

§4. Indien conform dit artikel gekozen wordt voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, is dit een collectieve keuze die van toepassing is op alle arbeiders van de betrokken onderneming.

Artikel 7.

Indien conform artikel 6 hiervoor wordt gekozen voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, zullen de modaliteiten en de termijnen van de verandering van papieren uitbetalingswijze naar de elektronische vorm geregeld worden overeenkomstig de navolgende bepalingen van artikel 8 en artikel 9.

Artikel 8.

Behoudens andersluidende beslissing opgenomen in de toetredingsakte of in de wijziging van het arbeidsreglement, zal de verandering van de uitbetalingswijze uitwerking hebben vanaf de derde maand volgend op de beslissing op ondernemingsvlak genomen overeenkomstig artikel 6 hiervoor.

Onder het moment van "de beslissing op ondernemingsvlak" wordt het volgende begrepen:

- in geval van toepassing van artikel 6, §1 hiervoor, de datum van ondertekening door partijen van de toetredingsakte;
- in geval van toepassing van artikel 6, §2 hiervoor, de datum van beëindiging van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement zoals voorzien door artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Artikel 9.

Uiterlijk vóór het verstrijken van de in artikel 8 bedoelde termijn informeert de werkgever alle arbeid(st)ers over de praktische werking van het systeem van de maaltijdcheques in een elektronische vorm via de in de onderneming gebruikelijke informatiekanalen.

Artikel 10.

§1. Ten vroegste na afloop van een periode van twaalf maanden waarin maaltijdcheques in een elektronische vorm worden toegekend kunnen de werkgever en de werknemers de oorspronkelijke keuze voor maaltijdcheques in een elektronische vorm opnieuw wijzigen mits het respecteren van een schriftelijk betekende opzeggingstermijn van één maand. Deze opzeggingstermijn begint te lopen op de

eerste dag van de maand volgend op de maand waarin kennis van de opzegging is gegeven. Het saldo van de maaltijdchequerekening kan door de werknemer evenwel gebruikt worden tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm.

§2. De werkgever en de werknemers kunnen na afloop van een periode van zes maanden waarin opnieuw papieren maaltijdcheques werden toegekend opnieuw kiezen voor maaltijdcheques in elektronische vorm overeenkomstig de bepalingen van artikelen 6 tot 9 hiervoor.

Artikel 11.

§1. Het gebruik van de maaltijdcheques in een elektronische vorm mag geen kosten voor de werknemer meebrengen. De werknemer krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld.

§2. In afwijking van voorgaande paragraaf zal de kost van een vervangende drager in geval van diefstal of verlies ten laste van de werknemer vallen ten belope van maximaal de nominale waarde van twee maaltijdcheques.

HOOFSTUK IV. WAARDE VAN DE MAALTIJDCHQUES

Artikel 12.

§1. In toepassing van de bepalingen van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2007 houdende akkoord van sociale vrede 2007/2009 (registratienummer 86666/CO/109) werd, met uitsluiting van de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie en de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven, met ingang van 1 juni 2009 een stelsel van maaltijdcheques ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis §2 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. Deze maaltijdcheque had een nominale waarde van 2,00 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 0,91 euro bedroeg en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedroeg.

In de ondernemingen die reeds beschikten over een stelsel van maaltijdcheques werd de maaltijdcheque verhoogd met 0,91 euro of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag dat is voorzien in artikel 19bis § 2. 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 indien dit verschil lager was dan 0,91 euro, met ingang van 1 juni 2009.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde 0,91 euro niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, diende voor het resterende saldo een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§2. Met ingang van 1 april 2010 werd het bedrag van de werkgevertussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 0,30 euro. Vanaf 1 april 2010 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 2,30 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 1,21 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen die op 31 maart 2010 reeds beschikten over een stelsel van maaltijdcheques met een nominale waarde hoger dan 2,00 euro werd de maaltijdcheque vanaf 1 april 2010 verhoogd met 0,30 euro of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag dat is voorzien in artikel 19bis § 2. 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.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde verhoging met 0,30 euro op 1 april 2010 niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, diende voor het resterende saldo met ingang van 1 april 2010 een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§3. Met ingang van 1 april 2012 werd het bedrag van de werkgevertussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 euro. Vanaf 1 april 2012 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 2,80 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 1,71 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde verhoging met 0,50 euro op 1 april 2012 niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, dient voor het resterende saldo met ingang van 1 april 2012 een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

In de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en die nog geen maaltijdcheques toekennen, diende de verhoging met 0,30 euro op 1 april 2010 te worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel. Dit stelsel kan worden verder gezet, met dien verstande dat in dat geval op 1 april 2012 eveneens een bijkomend voordeel dient te worden toegekend dat gelijkwaardig is aan de verhoging van de maaltijdcheque met 0,50 euro, bedoeld in deze §.

De gelijkwaardige voordelen, toegekend in verband met het sectorale stelsel van maaltijdcheques en zoals bedoeld in de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten in dat verband, dienen verder te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§4. Met ingang van 1 januari 2016 werd het bedrag van de werkgevertussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met één euro. Vanaf 1 januari 2016 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 3,80 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 2,71 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde verhoging met één euro op 1 januari 2016 niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, dient voor het resterende saldo met ingang van 1 januari 2016 een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

In de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en die nog geen maaltijdcheques toekennen, diende de verhoging met 0,30 euro op 1 april 2010 te worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel. In dat geval kon op 1 april 2012 eveneens een bijkomend voordeel worden toegekend dat gelijkwaardig was aan de verhoging van de maaltijdcheque met 0,50 euro op die datum. Dit stelsel kan worden voortgezet met dien verstande dat dan op 1 januari 2016 een gelijkwaardig voordeel voor de in de eerste alinea bedoelde verhoging van de maaltijdcheque met één euro moet worden toegekend.

De gelijkwaardige voordelen, toegekend in verband met het sectorale stelsel van maaltijdcheques en zoals bedoeld in de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten in dat verband, dienen verder te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§ 5. Met ingang van 1 september 2019 werd het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 euro. Vanaf 1 september 2019 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 4,30 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 3,21 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar deze verhoging met 0,50 euro niet onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, omdat op 1 september 2019 het maximum toegelaten bedrag van 8 euro zoals voorzien in de socialezekerheidswetgeving reeds bereikt was, werden de effectieve en baremieke

brutolonen ter compensatie verhoogd met 1,1% in plaats van 0,85% met ingang van 1 september 2019 of werden gelijkwaardige voordelen toegekend.

In de ondernemingen waar deze verhoging met 0,50 euro niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, omdat het bedrag van de maaltijdcheque 7,5 euro reeds overschreed, werden de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met een percentage dat dit saldo vertegenwoordigd volgens dezelfde logica zoals hierboven beschreven in lid 3 met ingang van 1 september 2019 of werden gelijkwaardige voordelen toegekend.

In de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en die nog geen maaltijdcheques toekennen, diende de verhoging met 0,30 euro op 1 april 2010 te worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel. In dat geval kon op 1 april 2012 eveneens een bijkomend voordeel worden toegekend dat gelijkwaardig was aan de verhoging van de maaltijdcheque met 0,50 euro op die datum. Vervolgens diende de verhoging van de maaltijdcheque met één euro op 1 januari 2016 te resulteren in een gelijkwaardig voordeel. Dit stelsel kan worden voortgezet met dien verstande dat dan op 1 september 2019 een gelijkwaardig voordeel voor de verhoging van de maaltijdcheque met 0,50 euro zoals vermeld in het eerste lid moest worden toegekend.

De gelijkwaardige voordelen, toegekend in verband met het sectorale stelsel van maaltijdcheques en zoals bedoeld in de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten in dat verband, dienen verder te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

HOOFDSTUK V. EINDBEPALINGEN

Artikel 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt, met ingang van 1 januari 2022, de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 2012 houdende toekenning van maaltijdcheques (108613 /CO/109).

Zij kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties, door één van de partijen worden opgezegd.

Artikel 14.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8 DECEMBRE 2021 CONCERNANT L'OCTROI DE CHEQUES-REPAS

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui relèvent de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent.

§2. En dérogation au §1, les chapitres II et III ne s'appliquent pas aux entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent des tentes ou qui en font le commerce.

CHAPITRE II. DISPOSITIONS GENERALES

Article 2

Conformément à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les mesures nécessaires peuvent être prises au niveau de l'entreprise pour fixer le nombre de chèques-repas sur base du comptage alternatif, comme visé à l'article 19bis §2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité.

Pour tous les travailleurs et en vue du comptage alternatif, le nombre d'heures de travail effectif normal par jour de la personne de référence est fixé sur base d'une occupation hebdomadaire moyenne de 37,5 heures, soit 7,5 heures par jour.

Le nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre est calculé sur la base du nombre théorique de jours prestables durant ce trimestre, diminué des jours de fermeture collective pour vacances et des jours de repos compensatoires pour la diminution de la durée du travail.

Lorsque le comptage alternatif est appliqué et lorsque la personne de référence dans l'entreprise a un régime de travail de 37,5 heures par semaine et de 7,5 heures par jour, le comptage alternatif dans l'entreprise peut dans ce cas s'effectuer sur base de cet article. Pour les autres cas, les parties signataires mettent des modèles à disposition.

Article 3

La durée du travail, remplacée par une formation syndicale conformément à la convention collective de travail du 26 mai 1997 concernant la formation et l'information sociale, est assimilée à une durée de travail effectivement prestée pour l'application de la présente convention collective de travail et ce aussi bien pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

Article 4

Les chèques-repas sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas sera mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre.

CHAPITRE III. CHEQUES-REPAS SOUS FORME ELECTRONIQUE

Article 5

Ce chapitre règle le choix des chèques-repas sous forme électronique, les modalités de la réversibilité de ce choix ainsi que les modalités et délais de changement du mode de paiement des chèques-repas.

Article 6

- §1. Le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé au niveau de l'entreprise en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale. Le choix est officialisé dans un acte d'adhésion, dont un exemplaire signé par l'employeur et la délégation syndicale est remis par l'employeur au président de la commission paritaire.
- §2. A défaut de délégation syndicale, le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé conformément à la procédure de modification du règlement de travail.
- §3. Si, conformément aux paragraphes 1 et 2 susmentionnés, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique au niveau de l'entreprise, ce choix est supposé être fait dans le cadre de la présente convention collective sectorielle de travail de sorte que la condition reprise dans l'article 19bis, §3, 3° de l'Arrêté Royal susmentionné du 28 novembre 1969 soit remplie.
- §4. Si, conformément au présent article, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, il s'agit d'un choix collectif d'application à tous les ouvriers de l'entreprise concernée.

Article 7

Si, conformément à l'article 6 ci-dessus, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, les modalités et les délais du passage du mode de paiement sur support papier au mode de paiement électronique seront réglés conformément aux dispositions des articles 8 et 9 ci-après.

Article 8

Sauf décision contraire reprise dans l'acte d'adhésion ou dans la modification du règlement de travail, le changement de mode de paiement produira ses effets à partir du troisième mois suivant la décision prise au niveau de l'entreprise conformément à l'article 6 ci-avant.

Par le moment de la «décision au niveau de l'entreprise », l'on entend ce qui suit :

- en cas d'application de l'article 6, §1. ci-dessus, la date de signature de l'acte d'adhésion par les parties ;
- en cas d'application de l'article 6, §2 ci-dessus, la date de fin de procédure de modification du règlement de travail comme prévu à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Article 9

Au plus tard avant l'expiration du délai visé à l'article 8, l'employeur informe tous les ouvriers et ouvrières du fonctionnement pratique du système de chèques-repas sous forme électronique par le biais des canaux d'information habituels au sein de l'entreprise.

Article 10

- §1. Au plus tôt après écoulement d'une période de douze mois au cours de laquelle les chèques-repas sont octroyés sous leur forme électronique, l'employeur et les travailleurs peuvent modifier à nouveau le choix initial des chèques-repas sous forme électronique moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois notifié par écrit. Ce délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le préavis a été notifié. Le solde sur le compte chèque-repas peut toutefois être utilisé par le travailleur jusqu'à la date d'échéance des chèques-repas sous forme électronique.
- §2. Après écoulement d'une période de six mois au cours de laquelle les chèques-repas sur support papier étaient à nouveau octroyés, l'employeur et les travailleurs peuvent une nouvelle fois opter pour les chèques-repas sous forme électronique conformément aux dispositions des articles 6 et 9 ci-avant.

Article 11

- §1. L'utilisation des chèques-repas sous forme électronique ne peut engendrer aucun frais pour le travailleur. Une carte électronique est mise gratuitement à disposition du travailleur.
- §2. Par dérogation au paragraphe précédent, le coût d'un support de remplacement en cas de vol ou de perte sera à charge du travailleur à concurrence de la valeur nominale de deux chèques-repas maximum.

CHAPITRE IV. VALEUR DES CHEQUES-REPAS

Article 12

§1. En application des dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 contenant l'accord de paix sociale 2007/2009 (numéro d'enregistrement 86666/CO/109) et à l'exception des entreprises qui fournissent à l'industrie automobile et dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, un système de chèque-repas a été instauré depuis le 1er juin 2009, conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le chèque-repas avait une valeur nominale de 2 € le chèque, où l'intervention de l'employeur s'élevait à 0,91 € et celle du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui disposaient déjà d'un système de chèques-repas, ces derniers ont été augmentés de 0,91 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, si cette différence était inférieure à 0,91 €, à dater du 1er juin 2009.

Dans les entreprises où les 0,91 € précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant.

Ce système doit être poursuivi.

§2. A dater du 1er avril 2010, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,30 €. Par conséquent, à partir du 1er avril 2010, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,30 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,21 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui le 31 mars 2010 disposaient déjà d'un système de chèques-repas d'une valeur nominale supérieure à 2 €, le chèque-repas a été augmenté le 1er avril 2010 de 0,30 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Dans les entreprises où les 0,30 € précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas le 1er avril 2010, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2010.

Ce système doit être poursuivi.

§3. A dater du 1er avril 2012, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,50 €. Par conséquent, à partir du 1er avril 2012, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,80 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,71 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où l'augmentation de 0,50 € précitée ne pouvait être octroyée ou pas entièrement sous forme de chèques-repas le 1er avril 2012, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2012.

Dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 € le 1er avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Ce système peut être poursuivi, à savoir que dans ce cas, un avantage supplémentaire doit également être octroyé le 1er avril 2012, avantage qui est équivalent à l'augmentation de 0,50 € du chèque-repas, visée dans ce §.

Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et tels que visés dans les conventions collectives de travail précédentes à ce sujet, doivent continuer d'être octroyés.

Ce système doit être poursuivi.

§ 4. A dater du 1er janvier 2016, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 1 €. Par conséquent, à partir du 1er janvier 2016, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 3,80 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 2,71 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où l'augmentation de 1 € précitée ne peut être octroyée ou pas entièrement sous forme de chèques-repas le 1er janvier 2016, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er janvier 2016.

Dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 € le 1er avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Dans ce cas, un avantage équivalent pouvait être octroyé le 1er avril 2012 qui était équivalent à l'augmentation du chèque-repas de 0,50 € à cette date. Ce système peut être poursuivi, à savoir qu'un avantage équivalent à l'augmentation visée à l'alinéa premier du chèque-repas d'1 € doit être octroyé le 1er janvier 2016

Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et tels que visés dans les conventions collectives de travail précédentes à ce sujet, doivent continuer d'être octroyés.

Ce système doit être poursuivi.

§ 5. A dater du 1^{er} septembre 2019, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas augmente de 0,50 euro. Par conséquent, à partir du 1^{er} septembre 2019, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 4,30 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 3,21 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne peut être octroyée sous la forme de chèques-repas, étant donné que le 1^{er} septembre 2019, le montant maximal autorisé de 8 euros comme prévu dans la législation sur la sécurité sociale est déjà atteint, les salaires bruts effectifs et barémiques augmenteront en compensation de 1,1% au lieu de 0,85% à dater du 1^{er} septembre 2019.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne peut être octroyée totalement sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant de 7,50 euros du chèque-repas est déjà dépassé, les salaires bruts effectifs et barémiques augmentent d'un pourcentage qui représente le solde selon la même logique comme décrit ci-dessus à l'alinéa 3 à dater du 1^{er} septembre 2019.

Dans les entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou qui font le commerce de tentes et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 euro le 1^{er} avril 2010 devait être remplacée par un avantage similaire. Dans ce cas, un avantage supplémentaire pouvait être octroyé le 1^{er} avril 2012 qui était similaire à l'augmentation de 0,50 euro du chèque-repas. Par la suite, l'augmentation d'un euro du chèque-repas au 1^{er} janvier 2016 devait entraîner un avantage équivalent. Ce système peut être poursuivi, étant entendu qu'un avantage similaire à l'augmentation du chèque-repas de 0,50, tel que mentionné dans le premier alinéa, euro doit être octroyé le 1^{er} septembre 2019.

Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et comme visés dans les conventions collectives de travail précédentes à cet égard, doivent continuer d'être attribués.

Ce système doit être poursuivi.

CHAPITRE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace, à partir du 1^{er} janvier 2022, la convention collective de travail du 19 janvier 2012 concernant l'octroi des chèques-repas (108613/CO/109)

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un ^{*}préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

** délai de*

Article 14

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

** de travail*