

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 109) VAN 18 JANUARI 2023 TER VERLENGING VAN HET AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2021 – 2022**

## **TOEPASSINGSGEBIED**

### **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 verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2021 (registratienummer 169151/CO/109) houdende het akkoord van sociale vrede 2021 – 2022. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

## **MOBILITEIT**

### **Artikel 3**

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.

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

## **VORMING EN OPLEIDING**

### **Artikel 4**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 169331/CO/109) wordt verlengd tot 30 juni 2023 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 – 30/06/2023: 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.

## **VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE**

### **Artikel 5**

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 6**

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.

## **WERKBAAR WERK**

### **Artikel 7**

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 8**

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 9**

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 10**

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 11**

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.

## SLOTBEPALINGEN

### Artikel 12

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.

---0---

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CP 109) DU 18 JANVIER 2023 PROLONGEANT 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 prolonge la convention collective de travail du 16 novembre 2021 (numéro d'enregistrement 169151/CO/109) contenant l'accord de paix sociale 2021 – 2022. La présente convention collective de travail est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023.

## **MOBILITE**

### **Article 3**

A dater du 1<sup>er</sup> 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.

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

## **FORMATION ET EMPLOI**

### **Article 4**

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 169331/CO/109) est prolongée jusqu'au 30 juin 2023 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 – 30/06/2023 : 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.

## **PRIMES D'ENCOURAGEMENT FLAMANDES**

### **Article 5**

Le secteur continue de souscrire au régime de primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002.

## **FLEXIBILITE**

### **Article 6**

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.

## **TRAVAIL FAISABLE**

### **Article 7**

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 8**

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 9**

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 10**

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 11**

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.

## **DISPOSITION FINALE**

### **Article 12**

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.

----0----