

**Paritair Comité voor het kleding- en confectie-
bedrijf**

**Commission paritaire de l'industrie de l'habil-
lement et de la confection**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 24 november 2023*

*Convention collective de travail
du 24 novembre 2023*

Arbeidsvoorwaarden

Conditions de travail

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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 arbeiders en arbeidsters, hierna werknemers genoemd, die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeid(st)ers.

Article 1er. 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, dénommés ci-après travailleurs, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

HOOFDSTUK II.

Duur van de overeenkomst en verbintenissen

CHAPITRE II.

Durée de la convention et engagements

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2023 ter verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 178386/CO/109).

Art. 2. La présente convention collective de travail produit ces effets le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024. Elle remplace la convention collective de travail du 18 janvier 2023 prolongeant la convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 178386/CO/109).

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

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) 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 werknemers of de werkgevers;

2) de werknemersorganisaties en de werknemers 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.

HOOFDSTUK III.

Toepassingsdatum van de loonaanpassingen

Art. 3. Alle loonaanpassingen in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegepast vanaf de eerste dag van de maand, in de ondernemingen waar per maand of per halve maand wordt betaald.

In de ondernemingen waar de loonperiode op een andere dag dan de eerste dag van de maand begint, worden, indien het aantal kalenderdagen vóór de eerste dag van de maand, kleiner is dan of gelijk is aan het aantal kalenderdagen te rekenen vanaf de eerste dag van de maand, de loonaanpassingen toegekend vanaf de eerste dag van de loonperiode waarin de eerste dag van de maand valt. In het tegengestelde geval worden de loonaanpassingen toegepast vanaf de eerste dag van de loonperiode die een aanvang neemt ná de eerste dag van de maand.

1) toutes les dispositions relatives aux salaires et aux conditions de travail seront rigoureusement observées et ne pourront être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les travailleurs ou par les employeurs;

2) les organisations de travailleurs et les travailleurs 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 individuelles normatives sont réglées par la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III.

Date d'application des adaptations de salaires

Art. 3. Toutes les adaptations de salaires effectuées en exécution de la présente convention collective de travail sont applicables à partir du premier jour du mois, dans les entreprises où l'on paie par mois ou par quinzaine.

Dans les entreprises où la période de paie prend cours un autre jour que le premier jour du mois, les adaptations de salaires sont octroyées à partir du premier jour de la période de paie dans laquelle tombe le premier jour du mois, lorsque le nombre de jours civils précédant le premier jour du mois est inférieur ou égal au nombre de jours civils à compter du premier jour du mois. Dans le cas contraire, les adaptations de salaires sont applicables à partir du premier jour de la période de paie qui prend cours après le premier jour du mois.

HOOFDSTUK IV. *Lonen*CHAPITRE IV. *Salaires*

A. Lonen toepasselijk op werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor studenten

Art. 4. De minimumuurlonen worden toegekend volgens hun leeftijd en functie als volgt : de percentages worden berekend op loongroep 1 voor de studenten die behoren tot de laagste groep van de classificatie of op het loon van de groep voor de tewerkstelling waarvoor de student werd aangeworven.

Leeftijd bij aanwerving/ Age à l'embauche	% op loongroep 1 of op loongroep tewerkstelling/ % sur groupe salarial 1 ou sur groupe salarial engagement
16 jaar/ans	85,00
17 jaar/ans	88,00
18 jaar/ans	91,00
19 jaar/ans	94,00
20 jaar/ans	97,00
21 jaar/ans	100,00

Art. 5. Indien van de student, in ondernemingen waar het werk stuk voor stuk wordt doorgegeven of waar aan de studenten geen individuele keuze van het arbeidsregime toegelaten wordt, prestaties worden geëist die qua hoeveelheid en kwaliteit gelijk zijn aan normale prestaties van een gewone werknemer, mag de looncoëfficiënt niet toegepast worden.

B. Beginners

Art. 6. Onder "beginners" wordt verstaan : werknemers die niet zijn bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die een ononderbroken diensttijd hebben van minder dan zes maanden in de voorbije tien jaar in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

A. Salaires applicables aux travailleurs occupés avec un contrat d'occupation d'étudiants

Art. 4. Les salaires horaires minimums sont octroyés, en fonction de l'âge et de la fonction comme suit : les pourcentages sont calculés sur le groupe salarial 1 pour les étudiants appartenant au groupe de classification le plus bas ou sur le salaire du groupe pour lequel l'étudiant avait été engagé.

Art. 5. Si, dans les sociétés où le travail est transmis pièce par pièce ou selon un système qui ne laisse pas le choix individuel du rythme de travail aux étudiants, des prestations sont exigées de l'étudiant qui, en quantité et en qualité, sont égales aux prestations normales exigées d'un travailleur habituel, le coefficient ne peut pas être appliqué.

B. Débutants

Art. 6. Par "débutants", l'on sous-entend : les travailleurs qui ne sont pas visés par l'article 4 de la présente convention collective de travail et qui sont occupés de façon ininterrompue depuis moins de six mois dans les dix dernières années dans une entreprise qui relève de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Voor het bereiken van de ononderbroken diensttijd van 6 maanden of meer wordt rekening gehouden met de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf. Elke periode van inactiviteit van 7 kalenderdagen of minder bij een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Art. 7. Beginners kunnen voor maximaal 3 maanden worden ingedeeld in de loongroep die één graad lager is dan de loongroep overeenstemmend met de functie waarvoor ze zijn aangeworven, voor zover een opleidingstraject is voorzien van 1,5 maanden in de bedoelde functie. Dit opleidingstraject moet worden goedgekeurd door de sectorale opleidingsinstelling IVOC.

Is er geen opleidingstraject voorzien op ondernemingsvlak, gecertificeerd door de sectorale opleidingsinstelling IVOC voor de bedoelde functie, dan kunnen de beginners gedurende maximaal 1,5 maanden worden ingedeeld in de loongroep die één graad lager is dan de loongroep overeenstemmend met de functie waarvoor ze zijn aangeworven.

Na de hiervoor bedoelde periode van 3 maanden bedoeld in lid 1 van onderhavig artikel of 1,5 maanden bedoeld in lid 2 van onderhavig artikel, ontvangen zij het loon overeenstemmend met dat van de andere werknemers met dezelfde functie in de onderneming.

Art. 8. De principes voorzien in artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsoverkomst zijn niet van toepassing op de functies van loongroep 1 bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie.

Pour atteindre une occupation ininterrompue de 6 mois ou plus, il est tenu compte de la période d'emploi en tant qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. Chaque période d'inactivité de 7 jours calendrier ou moins dans une entreprise ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est assimilée à une période d'emploi en tant qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Art. 7. Les débutants peuvent être classés pendant 3 mois maximum dans une catégorie salariale située dans un grade inférieur que la catégorie salariale correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été engagés, pour autant qu'une formation de 1,5 mois soit prévue dans la fonction visée. Cette formation doit être approuvée par l'institut de formation sectoriel IREC.

S'il n'y a pas de formation prévue au niveau de l'entreprise, certifiée par l'institut de formation sectoriel IREC pour la fonction visée, les débutants peuvent alors être classés pendant 1,5 mois maximum dans une catégorie salariale inférieure à la catégorie salariale correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été engagés.

Après la période de 3 mois précitée visée à l'alinéa 1er du présent article, ou de 1,5 mois visés à l'alinéa 2 du présent article, ils reçoivent le salaire correspondant à celui des autres travailleurs occupant la même fonction dans l'entreprise.

Art. 8. Les principes prévus à l'article 7 de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux fonctions de la catégorie salariale 1 fixée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions.

C. Minimum- en werkelijke uurlonen van de andere werknemers

Art. 9. Na de indexering op 1 oktober 2023 overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2003 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen (registratienummer 66284/CO/109), zijn de minimumuurlonen van de werknemers als volgt vastgesteld:

	EUR
Loongroep 1/Groupe de salaires 1	13,7067 EUR
Loongroep 2/Groupe de salaires 2	13,8435 EUR
Loongroep 3/Groupe de salaires 3	14,1203 EUR
Loongroep 4/Groupe de salaires 4	14,5443 EUR
Loongroep 5/Groupe de salaires 5	15,1256 EUR
Loongroep 6/Groupe de salaires 6	15,8821 EUR
Loongroep 7/Groupe de salaires 7	16,8349 EUR
Loongroep 8/Groupe de salaires 8	18,0134 EUR
Loongroep 9/Groupe de salaires 9	19,4547 EUR

Deze minimumuurlonen zijn niet van toepassing op de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 januari 2003 betreffende de functieclassificatie in de ondernemingen die toeleveren aan de automobielenijverheid (registratienummer 65467/CO/109), laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 2008 (registratienummer 87523/CO/109).

Art. 10. Elke loonsverhoging wordt volledig ingerekend in de betalingsmaatstaven van de volgens rendement bezoldigde arbeidssystemen.

C. Salaires horaires minimums et réels des autres travailleurs

Art. 9. Après l'indexation au 1^{er} octobre 2023, comme prévu dans la convention collective de travail relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (numéro d'enregistrement 66284/CO/109), les salaires horaires minimums des travailleurs sont fixés comme suit :

** du 3 avril 2003*

Ces salaires horaires minimums ne s'appliquent pas aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail du 7 janvier 2003 relative à la classification des fonctions dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile (numéro d'enregistrement 65467/CO/109), modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 28 février 2008 (numéro d'enregistrement 87523/CO/109).

Art. 10. Chaque augmentation des salaires est incorporée intégralement dans les taux de rémunération des systèmes de travail au rendement.

Art. 11. § 1. Zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017 houdende het akkoord van sociale vrede 2017-2018 (registratienummer 140854/CO/109) en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2017 tot wijziging van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst houdende het akkoord van sociale vrede 2017-2018 (registratienummer 142989/CO/109), werden op 1 oktober 2017 de effectieve en baremieke brutolonen met 1,1 % verhoogd. Deze baremieke bruto loonsverhoging is inbegrepen in de minimumuurlonen vermeld in artikel 9.

Voor genoemd artikel 3 van het akkoord van sociale vrede 2017-2018 voorzag de mogelijkheid om op ondernemingsvlak deze 1,1 % bruto loonsverhoging op alternatieve wijze in te vullen, mits akkoord op ondernemingsvlak vóór 30 september 2017.

§ 2. Zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 houdende het akkoord van sociale vrede 2019-2020 (registratienummer 153350/CO/109), werden op 1 september 2019 de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met 0,85 %. Deze baremieke bruto loonsverhoging is inbegrepen in de minimumuurlonen vermeld in artikel 9.

Zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 houdende het akkoord van sociale vrede 2019-2020 (registratienummer 153350/CO/109), werd op 1 september 2019 het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 EUR.

In de ondernemingen waar deze verhoging met 0,50 EUR niet onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend omdat het maximum toegelaten bedrag van 8 EUR 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.

Art. 11. § 1er. Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 29 juin 2017 contenant l'accord de paix sociale 2017-2018 (numéro d'enregistrement 140854/CO/109) et dans la convention collective de travail du 18 octobre 2017 modifiant l'article 3 de la convention collective de travail contenant l'accord de paix sociale 2017-2018 (numéro d'enregistrement 142989/CO/109), les salaires bruts barémiques effectifs ont augmenté de 1,1 % à partir du 1er octobre 2017. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9.

L'article 3 précité de l'accord de paix sociale 2017-2018 prévoyait la possibilité d'accorder cette augmentation du salaire brut de 1,1 % sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 septembre 2017.

§ 2. Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 26 juin 2019 contenant l'accord de paix sociale 2019-2020 (numéro d'enregistrement 153350/CO/109), les salaires bruts barémiques effectifs ont augmenté de 0,85 % à partir du 1er septembre 2019. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9.

Comme défini à l'article 4 de la convention collective de travail du 26 juin 2019 contenant l'accord de paix sociale 2019-2020 (numéro d'enregistrement 153350/CO/109), la part patronale des chèques-repas a augmenté de 0,50 EUR le 1er septembre 2019.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 EUR ne peut être octroyée sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant maximal autorisé de 8 EUR comme prévu dans la législation de la sécurité sociale était déjà atteint, les salaires bruts effectifs et barémiques ont été augmentés de 1,1 % au lieu de 0,85 % à dater du 1er septembre 2019 ou des avantages équivalents ont été octroyés.

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

§ 3. Zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2021 houdende het akkoord van sociale vrede 2021-2022, worden op 1 januari 2022 de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met 0,4 %. Deze baremieke bruto loonsverhoging is inbegrepen in de minimumuurlonen vermeld in artikel 9.

Voor genoemd artikel 3 van het akkoord van sociale vrede 2021-2022 voorziet de mogelijkheid om op ondernemingsvlak deze 0,4 % bruto loonsverhoging op alternatieve wijze in te vullen, mits akkoord op ondernemingsvlak, waar er overlegorganen zijn, ten laatste op 31 december 2021.

D. Gewaarborgde werkelijke lonen

Art. 12. 1° Het minimumuurloon dat betrekking heeft op de functie of op de taak is steeds gewaarborgd en inzonderheid in geval van volgens rendement bezoldigde arbeidssystemen.

2° In de ondernemingen waar een systeem van rendementsarbeid, al dan niet gebonden aan een prestatiebeloning bestaat, kunnen de geschillen welke zijn gerezen, ofwel bij de toepassing van het systeem, ofwel bij een wijziging of bij invoering van het systeem, op het verzoek van de meeste gerede partij, het voorwerp uitmaken van een contradictoir onderzoek door een bevoegd technicus, aangeduid door een werknemersorganisatie en een bevoegd technicus, aangeduid door Creamoda.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 EUR ne pouvait être octroyée totalement sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant de 7,50 EUR du chèque-repas était déjà dépassé, les salaires bruts effectifs et barémiques ont été augmentés d'un pourcentage qui représente le solde selon la même logique comme décrit sous l'alinéa 3 à dater du 1er septembre 2019 ou des avantages équivalents ont été octroyés.

§ 3. Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 16 novembre 2021 contenant l'accord de paix sociale 2021-2022, les salaires bruts barémiques effectifs augmentent de 0,4 % à partir du 1er janvier 2022. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9.

L'article 3 précité de l'accord de paix sociale 2021-2022 prévoit la possibilité de remplir cette augmentation des salaires barémiques de 0,4 % au niveau de l'entreprise sous forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise, lorsqu'il y a des organes de concertation, pour le 31 décembre 2021 au plus tard.

D. Salaires réels garantis

Art. 12. 1° Le salaire horaire minimum qui se rapporte à la fonction ou à la tâche est toujours garanti, notamment en cas de systèmes de travail au rendement.

2° Dans les entreprises où il existe un système de travail au rendement, lié ou non à une indemnisation des prestations, les litiges nés, soit de l'application du système, soit d'une modification ou de l'instauration du système, peuvent, à la demande de la partie la plus diligente, faire l'objet d'un examen contradictoire par un technicien compétent, désigné par une organisation de travailleurs et par un technicien compétent, désigné par Creamoda.

De voor de beoordeling van de systemen van rendementsarbeid bevoegde technici moeten door de onderneming in het bezit worden gesteld van alle elementen welke vereist zijn om tot dit onderzoek te kunnen overgaan.

E. Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 13. De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 9, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2003, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (registratienummer 66284/CO/109).

F. Huisarbeid

Art. 14. Het maakloon van elk stuk wordt berekend door het aantal uren dat voor de uitvoering ervan is vereist, te vermenigvuldigen met het uurloon dat overeenstemt met de categorie van het werk (minimum loongroep 3), zoals bepaald bij artikel 9.

Bij het globaal loon van de huisarbeider(st)er wordt een forfaitaire vergoeding van 10 % van het brutoloon gevoegd als schadeloosstelling voor de algemene onkosten welke hun ten laste vallen (verwarming, verlichting, afschrijving materiaal, enz.). De werkgevers zijn ertoe gehouden aan de huisarbeid(st)er de benodigdheden zoals garen enz. gratis te leveren.

Nochtans, wanneer de huisarbeid(st)er deze benodigdheden zelf levert, wordt de forfaitaire vergoeding waarvan hoger sprake van 10 op 15 % gebracht.

Les techniciens compétents pour apprécier les systèmes de travail au rendement doivent être mis en possession par l'entreprise de tous les éléments requis pour pouvoir procéder à cet examen.

E. Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 13. Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 9, 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 3 avril 2003, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 66284/CO/109).

F. Travail à domicile

Art. 14. Le salaire à la pièce de chaque pièce se calcule en multipliant le nombre d'heures requis pour sa confection par le salaire horaire correspondant à la catégorie du travail (au minimum la catégorie salariale 3), comme prévu à l'article 9.

Une indemnité forfaitaire de 10 % du salaire brut est ajoutée au salaire global des ouvriers et ouvrières à domicile, en dédommagement des frais généraux qui sont à leur charge (chauffage, éclairage, amortissement du matériel, etc.). Les employeurs sont tenus de fournir gratuitement les fournitures telles que fils etc. aux ouvriers et ouvrières à domicile.

Toutefois, lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière à domicile livre lui (ou elle)-même ces fournitures, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est portée de 10 à 15 %.

De forfaitaire vergoeding van 10 of 15 % wordt afzonderlijk in het loonboekje ingeschreven.

L'indemnité forfaitaire de 10 ou de 15 % est mentionnée séparément dans le carnet de salaires.

G. Ploegenarbeid

G. Travail en équipes

Art. 15. Voor voltijdse arbeid in een arbeidsregime met wisselende opeenvolgende ploegen wordt een ploegenpremie van 6 % betaald bovenop het basisloon.

Art. 15. Pour le travail à temps plein dans un régime de travail avec changement d'équipes successives, une prime pour travail en équipes de 6 % est payée en surplus du salaire de base.

Art. 16. In de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 2004 betreffende de toeleveringsbedrijven, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004 (registratienummer 71052/CO/109), zal voor ploegenarbeid met nachtprestaties, zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 van 21 mei 1991, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 juli 1991, een vergoeding toegekend worden van 18 %, berekend op het effectieve uurloon.

Art. 16. Dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées dans la convention collective de travail du 22 mars 2004 concernant les entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1^{er} septembre 2004 (numéro d'enregistrement 71052/CO/109), une indemnité de 18 % sera octroyée, calculée sur le salaire horaire effectif, pour le travail en équipes avec prestations nocturnes, tel que spécifié à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 juillet 1991.