

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 21 MEI 2008 TOT VERVANGING
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 10 SEPTEMBER 2007 HOUDENDE AKKOORD
VAN SOCIALE VREDE 2007/2008**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 **september 2007 tot en met 31 december 2008** en bevat de **nieuwe** afspraken geldend **gedurende deze periode**.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 september 2007 de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 houdende akkoord van sociale vrede 2007/2008.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 houdende akkoord van sociale vrede 2007/2008 houdt **derhalve** op uitwerking te hebben op 31 augustus 2007.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVORWAARDEN

Artikel 3

Tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve **arbeidsovereenkomst** verbinden de **werkgevers** zich ertoe aan de bedienden een koopkrachtverhoging toe te kennen voor een waarde van een bruto weddenverhoging van 24 euro per **maand**.

Deze koopkrachtverhoging kan worden gerealiseerd volgens één van de volgende vier formules :

- een **equivalente** werkgeverstoelage, te storten in het kader van een ondernemingspolis "groepsverzekering" of "extralegaal pensioen" ;
- een **equivalente** werkgeverstoelage, te storten in het kader van een ondernemingspolis "hospitalisatieverzekering" ;
- een **equivalent** werkgeversaandeel in een stelsel van **maaltijdcheques** ;
- een bruto weddenverhoging van 12 euro per maand op 1 **november 2007** en een bruto weddenverhoging van **12** euro per maand op 1 mei 2008.

Wanneer geopteerd wordt voor een andere formule dan deze van de bruto weddenverhogingen, dan dient

het gekozen stelsel een aanvang te **nemen** ten laatste op 1 januari 2008.

Voor de deeltijdse bedienden wordt de koopkrachtverhoging gerekend pro rata **hun** arbeidstijdregeling. De verdere modaliteiten van deze verschillende formules van koopkrachtverhoging worden bepaald in de hierna volgende artikelen.

Artikel 4

De **mogelijke** keuze voor een andere formule dan deze van de bruto weddenverhogingen gebeurt hetzij per collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de **onderneming**, hetzij per "**toetredingsakte**", waarbij de werkgever aan het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf een aantal inlichtingen **overmaakt**, volgens een door het paritair comité vastgesteld **model**.

Indien de werkgever op 1 november 2007 geen keuze heeft betekend aan het paritair comité, dan wordt de formule van de bruto weddenverhoging, bedoeld in artikel 3, **automatisch** toepasselijk.

De formule van bruto weddenverhoging is eveneens automatisch **toepasselijk wanneer** in een onderneming op 1 november 2007 niet **alle** bedienden een maandwedge genieten die **minimaal** 24 euro hoger is dan het minimum, voorzien volgens de **baremieke** minimum weddenschalen van **kracht op 1 oktober 2007, gelet op** de sectoriele collectieve **arbeidsovereenkomsten** betreffende de **functieclassificatie** en betreffende de koppeling van de **lonen** aan het indexcijfer der **consumptieprijzen**.

Commentaar :

*De **werkgeverkan** dus slechts kiezen voor een andere formule dan deze van de bruto weddenverhogingen indien de bruto wedden van de tewerkgestelde bedienden **minstens overeenstemmen** met de baremieke wedden, **fictief verhoogd met 24 euro op 1 oktober 2007**. De bruto maandweden zullen immers nooit **lager** kunnen zijn dan de minimum maandweden, voorzien in de sectoriele collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie.*

Artikel 5

Wanneer de onderneming overeenkomstig artikel 3 en 4 heeft gekozen voor de **equivalente** werkgeverstoelage, te storten in het kader van een **ondernemingspolis** "groepsverzekering" of "extralegaal pensioen", dan wordt voor **elke** bediende met ingang van 1 januari 2008 een **extra** jaarlijkse **som** van 395,35 euro gestort in het kader van de door de werkgever afgesloten ondernemingspolis **met** een daartoe erkende instelling.

Artikel 6

Wanneer de onderneming overeenkomstig artikel 3 en 4 heeft gekozen voor de **equivalente** werkgeverstoelage, voor elke bediende te storten in het kader van een ondernemingspolis "hospitalisatieverzekering", ingaand op 1 januari 2008, dan wordt op **ondernemingsvlak** het bedrag bepaald dat voor de dekking van elke bediende wordt gestort aan de gekozen erkende verzekeringsinstelling in het kader van de door de onderneming afgesloten collectieve polis. Indien dit bedrag kleiner is dan **447,77** euro per jaar, dan wordt vervolgens op **ondernemingsvlak** het bedrag berekend dat nog aan de bedienden **moet** worden toegekend onder de **vorm** van een bruto weddenverhoging op 1 mei 2008.

Het bedrag dat in voorkomend **geval** nog moet worden toegekend in de vorm van een bruto weddenverhoging op 1 mei 2008 wordt berekend **als volgt** :

1. Het bedrag van 447,77 euro wordt **verminderd** met het bedrag dat voor elke bediende contractueel moet worden gestort in het kader van de hospitalisatieverzekering ;
2. Het overblijvende **saldo** wordt gedeeld door de factor **18,66** ;
3. De wedde van de individuele bediende wordt op 1 mei 2008 verhoogd met het resultaat (het **quotient**) van de hiervoor bedoelde **deling**, afgerond **om** twee cijfers na de **komma**.

mei 2008
codex 2007-2008

CONFECTIE-CAO BEDIENDEN
SOCIALE VREDE 01/ 3

Artikel 7

Wanneer de onderneming **overeenkomstig** artikel 3 en 4 heeft gekozen voor de **equivalente** werkgeverstoelage, in de **vorm** van maaltijdcheques, dan **wordt** voor **elke** bediende de extra bijdrage van de werkgever in de **maaltijdcheque** met ingang van 1 januari 2008 vastgesteld op **1,47** euro per **dag**, derwijze dat de totale waarde van de maaltijdcheque **minimaal** 2,56 euro per dag bedraagt.

Overeenkomstig artikel **19** bis, §2, 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 de **ondernemingen** ook gebruik **maken** van de **mogelijkheid om** het aantal toe te kennen maaltijdcheques te berekenen op basis van een breuk in uren, zoals bedoeld in **voornoemd** artikel.

Artikel 8

De minimum weddenscalen worden verhoogd met 12 euro op 1 **november 2007** en met 12 euro op 1 mei 2008.

Voor de bedienden die zijn tewerkgesteld met een deeltijdse **arbeidsovereenkomst** gelden deze weddenscalen pro rata van hun arbeidstijdregeling.

Artikel 9

In het jaar 2008 **zal** aan de bedienden die in de **loop** van het beschouwde jaar bij hun werkgever een anciënniteit van 25 jaar of **meer** bereiken, één betaalde vrije dag worden toegekend ten **titel** van anciënniteitverlof.

HOOFDSTUK IV - CONVENTIONEEL VOLTIJDS BRUGPENSIOEN

Artikel 10

Het stelsel van het conventioneel voltijds brugpensioen, destijds ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 **april** 1981, **algemeen** verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september **1981** en sedertdien verlengd, wordt verder gezet gedurende de **periode** van 1 **juli** 2007 tot 30 juni 2009, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2007 betreffende het conventioneel brugpensioen.

Artikel 11

In **geval** er overeenkomstig Bijlage II van het Interprofessioneel Akkoord voor de **periode 2007 -2008**, meer bepaald het hoofdstuk III, eerste **punt**, met betrekking **tot** personen na een loopbaan van 40 effectief gewerkte jaren een interprofessionele CAO in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten die voor de bedoelde personen de mogelijkheid opent om vanaf de leeftijd van 56 jaar aanspraak te maken op brugpensioen, dan zal op **sectorniveau** een bijkomende collectieve **arbeidsovereenkomst** worden afgesloten teneinde de in **dergelijk geval** door de **werkgever** verschuldigde aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 5 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. **17**, te solidariseren.

HOOFDSTUK V - HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN

Artikel 12

De collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni **1997** betreffende het halftijds brugpensioen wordt verlengd tot 31 december 2008.

HOOFDSTUK VI - SOCIAAL WAARBORGFONDS

Artikel 13

Artikel 2 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 **april 1979**, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende coördinatie van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, **algemeen** verbindend verklaard bij koninklijk besluit van **11 december 1979**, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van **10 mei 2005**, wordt gewijzigd **als volgt** :

" Artikel 2

De **maatschappelijke zetel** van het Fonds is gevestigd te Zellik, Leliegaarde 22.

Hij kan, bij beslissing van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, naar **elke** andere plaats in België worden overgebracht."

Artikel 14

Artikel 3 van dezelfde statuten wordt gewijzigd als volgt :

"Artikel 3

Het Fonds heeft **tot doel** :

- 1° het innen van de bijdragen nodig voor de werking van het Fonds;
- 2° aan de bij artikel 6 bedoelde bedienden een aanvullende sociale uitkering toe te kennen en te vereffenen;
- 3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding in het kader van het conventioneel brugpensioen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van **26 juni 2007** evenals van de bijzondere werkgeversbijdragen, bepaald bij artikel 268 van de **programmawet** van 22 december 1989 en bij artikel 141 van de **programmawet** van 29 december **1990**.
- 4° het uitkeren van de bijdrage, bedoeld bij artikel **13**, § 3 van deze statuten, **tot** stijving van **het** "Fonds voor bestaanszekerheid **voor** de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf, **tot** oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden het Kleding- en Confectiebedrijf en vaststelling van zijn statuten;
- 5° de uitkering te verzekeren van de vergoeding voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni **1994** betreffende de **bijkomende** uitkering voor bestaanszekerheid, laatst gewijzigd door hoofdstuk IX van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2007 houdende akkoord van sociale vrede 2007-2008;
- 6° het financieren van de initiatieven te nemen door de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties, met het oog op de sociale- en beroepsopleiding **zoals** zij door de raad van bestuur van het Fonds werden **omschreven**;
- 7° de uitkering van de bijdrage betaald **overeenkomstig** artikel 13, §4 van deze statuten, ter financiering van het Instituut voor **Vorming** en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2007 betreffende vorming en tewerkstelling.
- 8° het financieren van de codex houdende de collectieve **arbeidsovereenkomsten**, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf."

Artikel 15

In artikel 13 van **dezelfde** statuten wordt de **datum** van 30 juni 2007 vervangen door de **datum** van 30 juni 2009.

Artikel 16

Artikel 14 van dezelfde statuten wordt vervangen door volgende bepaling :

"Van 1 januari 2001 tot 30 juni 2009 worden de werkgeversbijdragen bepaald op **0,83%** van de bruto wedden der bedienden".

HOOFDSTUK VII - VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 17

De collectieve **arbeidsovereenkomst** van 15 juli 2005 betreffende **vorming** en tewerkstelling wordt voortgezet tot 31 december 2008.

In de schoot van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (**IVOC**) zullen de **maatregelen** worden overlegd die nodig zijn **om** een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens vijf procentpunten te realiseren. Hiertoe **zal** onder **meer** het sectoriele stelsel van collectieve opleidingsplanning in de **ondernemingen** worden aangewend en versterkt met **bijkomende** aandacht voor de inbreng van de betrokken **werknemers**.

HOOFDSTUK VIII - SECTORALE TOEPASSING VAN CAO nr. 77 bis en ter en quater.

Artikel 18

Dit hoofdstuk verwijst naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, ter en quater van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en **vermindering** van de **arbeidsprestaties** tot een halftijdse betrekking. Het bevat de sectorale invulling van verschillende bepalingen van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, ter en quater voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 19

- § 1. De **maximumperiode** van één jaar voor de uitoefening van het recht, bedoeld in artikel 3 van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, ter en quater wordt op vijf jaar behouden voor **alle** bedienden.
- § 2. De bedienden die in toepassing van **voornoemd** artikel 3 tijdskrediet opnemen voor een langere **periode** dan één jaar, kunnen dit vanaf het tweede jaar slechts doen per **minimumperiode** van één jaar.

Artikel 20

De grens van 5 %, bedoeld in Artikel 15 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, ter en quater wordt gebracht op 8 %.

Voor de berekening van deze grens worden **alle vormen** van tijdskrediet in het kader van de **voormelde** CAO nr. 77 bis, ter en quater **meeggeteld**, behalve het tijdskrediet van arbeid(st)ers die de leeftijd van 54 jaar of ouder hebben bereikt.

Op **ondernemingsvlak** kan deze grens worden verhoogd **mits** akkoord van de werkgever en rekening houdend met de **mogelijkheden** op het **vlak** van de arbeidsorganisatie.

De toepassing van de modaliteiten van onderhavig artikel kan, in ondernemingen waar reeds een

bedrijfsakkoord bestaat, onderhandeld worden.

Artikel 21

Gelet op artikel 14 bis van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, ter en quater van de Nationale Arbeidsraad wordt overeen **gekomen** dat op het niveau van het paritair comité tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inspanningen zullen worden gedaan teneinde te vermijden dat het invoeren van het begrip "**sleutelfunctie**" **systematisch** zou leiden **tot** het ontzeggen van het recht van toegang **tot** het tijdskrediet voor bedienden van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen.

HOOFDSTUK IX - BIJKOMENDE UITKERING BESTAANSZEKERHEID

Artikel 22

In artikel 2 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 2 juni 1994 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst gewijzigd bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005, wordt de **datum** van 11 mei 1994 vervangen door de **datum** van 26 juni 2007.

Artikel 23

In artikel 3 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 2 juni 1994 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst gewijzigd bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005, worden de vierde en de vijfde paragrafen vervangen door de volgende bepalingen en wordt een zesde paragraaf toegevoegd :

"§ 4. De maximale bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt 4.500 euro voor bedienden die minstens 50 jaar en nog geen 55 jaar oud zijn op de eerste vergoede werkloosheidsdag en die niet in aanmerking **komen** voor het brugpensioen **overeenkomstig** de in het paritair comité **voor** de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2007.

Om recht te hebben op deze bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid dienen zij **het bewijs te** kunnen voorleggen van :

- **hetzij** een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar **onmiddellijk** voor het ontslag in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- **hetzij** een tewerkstelling van minstens 5 jaar tijdens de laatste **10** jaar voorafgaand aan het ontslag in ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 5. De maximale bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt 5.500 euro voor bedienden die minstens 55 jaar oud zijn op de eerste vergoede werkloosheidsdag en die niet in aanmerking komen voor het brugpensioen overeenkomstig de in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2007.

Om recht te hebben op deze bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid dienen zij **het bewijs te** kunnen voorleggen van :

- **hetzij** een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- **hetzij** een tewerkstelling van minstens 5 jaar tijdens de laatste **10** jaar voorafgaand aan het ontslag in ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 6. Het forfaitaire bedrag per uitbetaling bedraagt 82,63 euro per maand gedurende de eerste 3 maanden van ononderbroken uitkeringsgerechtigde werkloosheid.

Per bewezen bijkomende periode van 3 maanden ononderbroken uitkeringsgerechtigde werkloosheid wordt een forfaitaire uitbetaling van 247,89 euro toegekend tot het recht uitgeput is.

Er worden geen andere dan de forfaitaire bedragen van 82,63 euro en van 247,89 euro toegekend; dit wil zeggen dat een ontslagen bediende die een langere werkloosheidsperiode dan de vereiste minimumduur kan bewijzen doch een nietvoldoende lange periode voor een hoger bedrag, geen recht zal hebben op een bijkomend bedrag."

Artikel 24

In artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1994 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst gewijzigd bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005, wordt de einddatum vervangen door de datum van 31 december 2008.

HOOFDSTUK X - AANVULLENDE SOCIALE TOELAGE

Artikel 25

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juli 2005 tot vaststelling van het bedrag van de aanvullende sociale toelage wordt vervangen door volgende bepalingen :

"Overeenkomstig de bepalingen van artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juli 2005, wordt het bedrag van de aanvullende sociale toelage, welke elk jaar aan de rechthebbenden wordt toegekend, vastgesteld als volgt :

- in 2007 en 2008 : 127,90 euro voor bedienden die voldoen aan de voorwaarden van artikel 6, § 1, § 2 en § 3 van de hoger vermelde statuten;
- in 2007 en 2008 : 37,18 euro voor de volledig en ononderbroken werkloos gebleven bedienden zoals bepaald bij artikel 6, § 4 van de hoger vermelde statuten."

Artikel 26

In artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juli 2005 tot vaststelling van het bedrag van de aanvullende sociale toelage wordt de datum van 31 december 2006 vervangen door de datum van 31 december 2008.

HOOFDSTUK XI - ACTUALISATIE FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 27

Er wordt overeen gekomen om tijdens de duurtijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst de hierna volgende functies bijkomend te beschrijven en in te schalen : "bediende voor het opstellen van complexe facturen" en "bediende in de boekhouding".

Tevens zal onderzoek worden verricht met het oog op een beschrijving en inschaling van volgende functies : bediende in het magazijn, "bediende belast met de inbreng van orders", "bediende belast met informatica bijstand"; "ontwerper"; bediende magazijn ; bediende productievoorbereiding"; en "afdelingsverantwoordelijke" voor afdelingen zoals aankoop, planning, inning, verkoop, kwaliteit, informatica. Er zal worden onderzocht in welke mate hiervoor een beroep kan worden gedaan op externe deskundigheid.

Artikel 28

Partijen komen uitdrukkelijk overeen om voor het einde van **het jaar 2007 te komen tot een** herformulering van de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 27 augustus 2001 betreffende de functieclassificatie, laatst gewijzigd bij CAO van **15 juli 2005**.

Het **doel** van deze herformulering is het **wegnemen** van **elke** twijfel aangaande het eventueel discriminerend karakter van het in deze CAO **voorkomende systeem** van **baremalonen** die verwijzen **naar de leeftijd** van de bedienden.

Artikel 29

In de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie **zal** rekening worden gehouden met de aanbeveling, **geformuleerd** in **punt 5. b.** van het interprofessioneel **akkoord, derwijze dat anciënniteit** van een **werknemer** bij dezelfde werkgever, na afloop van een **contract** van bepaalde duur of van een **vervangingsovereenkomst**, bij aanwerving met een contract van onbepaalde duur **mee** in rekening wordt **genomen** voor de vaststelling van het **loon**.

HOOFDSTUK XII - PROEFPERIODES

Artikel 30

Een nieuwe proefperiode kan **niet voorzien** worden in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde **duur** die **onmiddellijk** volgen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een vervangingsovereenkomst van **minstens zes maanden** die betrekking had op hetzelfde werk.

HOOFDSTUK XIII - NIET-CUMULATIE VAN VOORDELEN

Artikel 31

In **ondernemingen** die reeds tussen 1 januari 2007 en de **datum** van afsluiten van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voordelen hebben toegekend die minstens gelijk zijn aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen voordelen, dienen deze laatste niet **meer te** worden toegekend. Ondernemingen die deze laatste bepaling niet hebben toegepast, dienen hun bedrijfspraktijken **verder aan** te houden.

HOOFDSTUK XIV - SOCIALE VREDE

Artikel 32

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

- 1) **alle** bepalingen betreffende de wedden en arbeidsvoorwaarden worden stipt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de **werknemers-** of de werkgeversorganisaties, noch door de bedienden of de werkgevers;
- 2) de **werknemersorganisaties** en de bedienden 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
DU 21 MAI 2008 REMPLACANT
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 10 SEPTEMBRE 2007 CONTENANT
L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2007/2008**

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent.

CHAPITRE H - DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1^{er} septembre 2007 jusqu'au 31 décembre 2008 inclus et contient les nouveaux accords valables durant cette période.

La présente convention collective de travail remplace, à dater du 1^{er} septembre 2007, la convention collective de travail du 10 septembre 2007 contenant l'accord de paix sociale 2007/2008.

La convention collective de travail du 10 septembre 2007 contenant l'accord de paix sociale 2007/2008 cesse dès lors ses effets le 31 août 2007.

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3

Pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, les employeurs s'engagent à octroyer aux employés une augmentation du pouvoir d'achat d'une valeur équivalente à une augmentation de la rémunération brute de 24 euros par mois.

Cette augmentation du pouvoir d'achat peut s'effectuer selon une des quatre formules suivantes :

- un complément patronal équivalent, à verser dans le cadre d'une police d'«assurance-groupe » ou de «pension extralégale» conclue au niveau de l'entreprise ;
- un complément patronal équivalent, à verser dans le cadre d'une police «assurance hospitalisation» conclue au niveau de l'entreprise ;
- une part patronale équivalente dans un système de chèques repas ;
- une augmentation de la rémunération brute de 12 euros par mois les 1^{er} novembre 2007 et 1^{er} mai 2008.

Si le choix se porte sur une autre formule que celle de l'augmentation de la rémunération brute, le système choisi doit débiter le 1^{er} janvier 2008 au plus tard.

Pour les employés à temps partiel, l'augmentation du pouvoir d'achat est calculée au prorata de leur régime de temps de travail.

Les autres modalités de ces différentes formules d'augmentation du pouvoir d'achat sont définies dans les articles repris ci-après.

Article 4

Le choix éventuel de l'employeur pour une autre formule que celle de l'augmentation de la rémunération brute s'effectue soit par convention collective de travail au niveau de l'entreprise, soit par «acte d'adhésion», où l'employeur transmet certains renseignements à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection selon un modèle fixé par la commission paritaire.

Si l'employeur n'a pas signifié son choix à la commission paritaire le 1^{er} novembre 2007, la formule de l'augmentation de la rémunération brute visée à l'article 3 s'applique automatiquement.

La formule de l'augmentation de la rémunération brute s'applique aussi automatiquement lorsqu'au sein d'une entreprise tous les employés ne bénéficient pas d'une rémunération mensuelle qui dépasse de 24 euros le minimum prévu dans l'échelle des rémunérations barémiques en vigueur le 1^{er} octobre 2007, vu les conventions collectives de travail sectorielles relatives à la classification de fonctions et à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

Commentaires

L'employeur ne peut donc opter pour une autre formule que celle de l'augmentation de la rémunération brute que si les rémunérations brutes des employés occupés correspondent au moins aux rémunérations barémiques, augmentées fictivement de 24 euros le 1^{er} octobre 2007. Les rémunérations mensuelles brutes ne pourront en effet jamais être inférieures aux rémunérations mensuelles minimales prévues dans la convention collective de travail sectorielle relative à la classification de fonctions.

Article 5

Lorsque l'entreprise a, conformément aux articles 3 et 4, opté pour un complément patronal équivalent, à verser dans le cadre d'une police «d'assurance-groupe» ou de «pension extralégale», une somme annuelle supplémentaire de 395,35 euros est versée à chaque employé dans le cadre de la police assurance hospitalisation» conclue par l'employeur au niveau de l'entreprise avec un organisme agréé, à dater du 1^{er} janvier 2008.

Article 6

Lorsque l'entreprise a, conformément aux articles 3 et 4, opté pour un complément patronal équivalent, à verser à chaque employé dans le cadre d'une police «d'assurance hospitalisation » entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2008, le montant qui est versé à l'organisme d'assurance agréé choisi dans le cadre de la police collective conclue au niveau de l'entreprise pour la couverture de chaque employé est alors fixé au niveau de l'entreprise. Si ce montant est inférieur à 447,77 euros par an, le montant qui doit encore être octroyé aux employés sous la forme d'une augmentation de la rémunération brute au 1^{er} mai 2008 est alors calculé au niveau de l'entreprise.

Le montant qui, dans le cas précité, doit encore être octroyé sous la forme d'une augmentation de la rémunération brute le 1^{er} mai 2008 est calculé comme suit :

1. le montant de 447,77 euros est diminué du montant qui doit être versé contractuellement à chaque employé dans le cadre de l'assurance hospitalisation ;
2. le solde restant est divisé par le facteur **18,66** ;
3. la rémunération de l'employé est augmentée le 1^{er} mai 2008 du résultat (quotient) de la division précitée, arrondi à deux chiffres après la virgule.

Article 7

Lorsque l'entreprise a, conformément aux articles 3 et 4, opté pour un complément patronal équivalent, sous la forme de chèques-repas, la contribution de l'employeur dans le chèque repas pour chaque employé est fixée à **1,47** euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2008 de telle sorte que la valeur totale du chèque-repas s'élève minimum à 2,56 euros par jour.

Conformément à l'article **19bis** (révisant l'arrêté-loi du 28 décembre **1944** concernant la sécurité sociale des travailleurs) §2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre **1969** pris en exécution de la loi du 27 juin **1969**, les entreprises peuvent également faire appel à la possibilité de calculer le nombre de chèques-repas à octroyer sur base d'une fraction en heures, comme visé à cet article précité.

Article 8

Les échelles de rémunérations minimales augmenteront de 12 euros les 1^{er} novembre 2007 et 1^{er} mai 2008.

Pour les employés occupés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, ces échelles de rémunérations s'appliquent au prorata de leur régime de travail.

Article 9

En **2008**, un jour de congé payé est octroyé à titre de congé d'ancienneté aux employés qui, au cours de l'année considérée, possèdent 25 ans d'ancienneté ou plus auprès de leur employeur.

CHAPITRE IV - PREPENSION CONVENTIONNELLE A TEMPS PLEIN

Article 10

Le régime de la prépension conventionnelle à temps plein, instauré à l'époque par la convention collective de travail du 8 avril **1981**, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 septembre **1981** et prolongée depuis lors, sera poursuivi durant la période du 1^{er} juillet 2007 jusqu'au 30 juin 2009, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail du 26 juin 2007 concernant la prépension conventionnelle.

Article 11

Si, conformément à l'Annexe II de l'Accord Interprofessionnel 2007-2008, plus précisément le chapitre III, premier point, relatif aux travailleurs avec une carrière professionnelle de 40 années de travail effectif, une convention collective de travail interprofessionnelle est conclue au sein du Conseil National du Travail qui ouvre le droit de faire appel à la prépension à partir de 56 ans, une convention collective de travail complémentaire sera alors conclue au niveau sectoriel afin de solidariser en pareil cas l'allocation complémentaire due par l'employeur, visée à l'article 5 de la convention collective de travail n° 17.

CHAPITRE V - PREPENSION A MI-TEMPS

Article 12

La convention collective de travail du 3 juin **1997** relative à la prépension à mi-temps est prolongée jusqu'au 31 décembre 2008.

CHAPITRE VI - FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Article 13

L'article 2 des statuts du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, fixés par la convention collective de travail du 19 avril **1979**, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant la coordination des statuts du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, rendus obligatoires par l'arrêté royal du 11 décembre 1979, modifiés pour la dernière fois par la convention collective de travail du 10 mai 2005, est modifié comme suit :

«Article 2

Le siège social du Fonds est établi à Zellik, Leliegarde 22.

Il peut être transféré en n'importe quel autre endroit en Belgique, par décision de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 14

L'article 3 des mêmes statuts est modifié comme suit :

«Article 3

Le Fonds a pour but :

- 1° de percevoir les cotisations nécessaires au fonctionnement du Fonds;
- 2° d'octroyer et de verser aux employé(e)s visés à l'article 6 une allocation sociale complémentaire;
- 3° d'effectuer le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension conventionnelle prévue dans la convention collective de travail du 26 juin 2007, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales visées à l'article 268 de la loi-programme du 22 décembre 1989 et à l'article 141 de la loi-programme du 29 décembre 1990;
- 4° d'effectuer le paiement de la cotisation prévue à l'article 13, § 3 des présents statuts, visant à alimenter le "Fonds de sécurité d'existence pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection" institué par la convention collective de travail du 8 avril 1981, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, instituant un fonds de sécurité d'existence de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant ses statuts;
- 5° d'assurer le paiement de l'indemnité prévue par la convention collective de travail du 2 juin 1994 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, dernièrement modifiée par le chapitre IX de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 contenant l'accord de paix sociale 2007-2008;
- 6° de financer les initiatives à prendre par les organisations représentées au sein de la commission paritaire, en vue de la formation sociale et professionnelle telle que déterminée par le Conseil d'Administration du Fonds;
- 7° d'assurer le paiement de la cotisation payée conformément à l'article 13, § 4 des présents statuts, en vue du financement de l'Institut pour le Recherche et l'Enseignement dans la Confection et en exécution de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 concernant l'emploi et la formation;
- 8° d'assurer le financement du codex contenant les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection. »

Article 15

A l'article 13 des mêmes statuts, la date du 30 juin 2007 est remplacée par celle du 30 juin 2009.

Article 16

L'article 14 des mêmes statuts est remplacé par la disposition suivante :

«Du 1^{er} janvier 2001 au 30 juin 2009, les cotisations patronales sont fixées à 0,83% des rémunérations brutes des employés».

CHAPITRE VII - FORMATION ET EMPLOI

Article 17

La convention collective de travail du 15 juillet 2005 concernant la formation et l'emploi est prolongée jusqu'au 31 décembre 2008.

Les mesures nécessaires à une augmentation annuelle du degré de participation à la formation d'au moins 5% seront discutées au sein de l'Institut pour la Formation et l'Enseignement dans la Confection (**IREC**). A cet égard, le système sectoriel de planning de formation collectif sera utilisé dans les entreprises et renforcé, avec une attention complémentaire pour l'apport des employés concernés.

CHAPITRE VIII - APPLICATION SECTORIELLE DES CCT N° 77BIS, TER ET QUATER

Article 18

Ce chapitre réfère aux conventions collectives de travail n° 77bis, ter et quater du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière **et** de réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps. Il contient le complément sectoriel de différentes dispositions des conventions collectives de travail n° 77bis, ter et quater précitées pour la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Article 19

- § 1. La période maximale d'un an pour l'exercice du droit, visée à l'article 3 des conventions collectives de travail n° 77 bis, ter et quater précitées, est maintenue à cinq ans pour tous les employés.
- § 2. Les employés qui, en application de l'article 3 précité, prennent du crédit-temps pour une période supérieure à un an, peuvent, à partir de la deuxième année, uniquement le faire par période minimum d'un an.

Article 20

Le seuil de 5%, visé à l'article 15 des conventions collectives de travail n° 77bis, ter et quater est porté à 8%.

Pour le calcul de ce seuil, toutes les formes de crédit-temps dans le cadre des CCT n° 77bis, ter **et quater** sont prises en considération, hormis le crédit-temps des ouvriers/ouvrières qui ont atteint l'âge de 54 ans ou plus.

Au niveau de l'entreprise, ce seuil peut être augmenté, moyennant accord de l'employeur et en tenant compte des possibilités au niveau de l'organisation du travail.

L'application des nouvelles modalités du présent article peut être négociée dans les entreprises où il existe déjà un accord d'entreprise.

Article 21

Vu l'article 14bis des conventions collectives de travail n° 7bis, ter et quater du Conseil National du Travail, il a été convenu qu'au sein de la commission paritaire des efforts seraient fournis pendant la durée de la présente convention collective de travail afin d'éviter que le recours à la notion de « fonction clé » n'aboutisse systématiquement au refus du droit d'accès au crédit-temps pour les employés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction clé.

CHAPITRE IX – ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE SECURITE D'EXISTENCE**Article 22**

A l'article 2 de la convention collective de travail du 2 juin 1994 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 20 juin 2005, la date du 11 mai 1994 est remplacée par la date du 26 juin 2007.

Article 23

A l'article 3 de la convention collective de travail du 2 juin 1994 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 20 juin 2005, les quatrième et cinquième paragraphes sont remplacés par les dispositions ci-après et un sixième paragraphe est ajouté :

- «§ 4. L'allocation complémentaire de sécurité d'existence maximale s'élève à 4.500 euros pour les employés âgés d'au moins 50 ans, mais de moins de 55 ans le premier jour de chômage indemnisé et qui n'entrent pas en considération pour la prépension, conformément à la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection du 26 juin 2007.

Pour avoir droit à cette allocation complémentaire de sécurité d'existence, ils doivent pouvoir justifier :

- soit d'une occupation ininterrompue de 2 ans au moins, précédant immédiatement le licenciement, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés dans l'industrie de l'habillement et de la confection ;
- soit d'une occupation de 5 ans au moins au cours des 10 dernières années précédant le licenciement dans des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

- § 5. L'allocation complémentaire de sécurité d'existence s'élève à maximum 5.500 euros pour les employés âgés d'au moins 55 ans au premier jour de chômage indemnisé et qui n'entrent pas en ligne de compte pour la prépension conformément à la convention collective de travail conclue le 26 juin 2007 au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Pour avoir droit à cette allocation complémentaire de sécurité d'existence, ils doivent pouvoir justifier :

- soit d'une occupation ininterrompue de 2 ans au moins, précédant immédiatement le licenciement, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection ;
- soit d'une occupation de 5 ans au moins au cours des 10 dernières années précédant le licenciement dans des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

- § 6. Le montant forfaitaire par paiement s'élève à 82,63 euros par mois durant les trois premiers mois de chômage indemnisé ininterrompu.

Il est octroyé un paiement forfaitaire de 247,89 euros par période supplémentaire prouvée de 3 mois de chômage indemnisé ininterrompu jusqu'à ce que le droit soit épuisé.

Il n'est pas octroyé de montants autres que les montants forfaitaires de 82,63 euros et de 247,89 euros ; c'est-à-dire qu'un travailleur licencié, qui peut justifier d'une période de chômage excédant la durée minimum mais non d'une période suffisamment longue pour un montant supérieur, n'aura pas droit à un montant supplémentaire. »

Article 24

A l'article 8 de la convention collective de travail du 2 juin 1994 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 20 juin 2005, la date d'expiration est remplacée par la date du 31 décembre 2008.

CHAPITRE X - ALLOCATION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Article 25

L'article 2 de la convention collective de travail du 15 juillet 2005 fixant le montant de l'allocation sociale complémentaire est remplacé par les dispositions suivantes :

«Conformément aux dispositions de l'article 7 des statuts du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 15 juillet 2005, le montant de l'allocation sociale complémentaire qui est octroyé chaque année aux ayants droit est fixée comme suit :

- en 2007 et 2008 : **127,90** euros pour les employés qui satisfont aux conditions de l'article 6, § 1, § 2 et § 3 des statuts susmentionnés ;
- en 2007 et 2008 : **37,18** euros pour les employés qui sont restés au chômage complet et ininterrompu tel que défini à l'article 6, § 4 des statuts susmentionnés.

Article 26

A l'article 3 de la convention collective de travail du 15 juillet 2005 fixant le montant de l'allocation sociale complémentaire, la date du 31 décembre 2006 est remplacée par celle du 31 décembre 2008.

CHAPITRE XI - ACTUALISATION DE LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Article 27

Il a été convenu de décrire et d'insérer dans la grille des salaires les fonctions complémentaires suivantes pendant la durée de la présente convention collective de travail : «employé à la rédaction de factures complexes» et «employé à la comptabilité ».

Un examen aura également lieu en vue de la description et de l'insertion dans la grille des salaires des fonctions suivantes : «employé au stock », «employé chargé de l'imputation des commandes», « employé chargé de l'assistance informatique», «créateur», «employé à la préparation de la production» et «responsable de département» **pour** des départements **tels** que : achats, planning, encaissement, ventes, qualité, informatique. La possibilité de faire appel à une expertise externe sera examinée.

Article 28

Les parties conviennent expressément avant la fin de l'année 2007 de reformuler la convention collective de travail du 27 août 2001 relative à la classification de fonctions, modifiée pour la dernière fois par la CCT du 15 juillet 2005.

Le but de cette reformulation est d'enlever tout doute relatif à un éventuel caractère discriminatoire du système de salaires barémiques convenu dans cette CCT faisant référence à l'âge des employés.

Article 29

La convention collective de travail relative à la classification de fonctions tiendra compte de la recommandation, formulée au point 5.b de l'accord interprofessionnel, afin que l'ancienneté d'un travailleur auprès du même employeur à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement soit prise en compte pour la fixation de la rémunération lors de son engagement sous un contrat à durée indéterminée.

CHAPITRE XII - PERIODES D'ESSAI

Article 30

Une nouvelle période d'essai ne peut être prévue dans les contrats de travail à durée indéterminée qui suivent immédiatement un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de remplacement d'au moins six mois qui concernait le même travail.

CHAPITRE XIII - NON-CUMUL AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 31

Dans les entreprises ayant déjà accordé, entre le 1^{er} janvier 2007 et la date de conclusion de la présente convention collective de travail, des avantages au moins égaux aux avantages convenus dans la présente convention collective de travail, ces derniers avantages ne devront plus être accordés. Les entreprises qui n'ont pas appliqué cette dernière disposition doivent maintenir leurs pratiques.

CHAPITRE XIV - PAIX SOCIALE

Article 32

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

---oOo---