

PC 215

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 8 DECEMBER 2021 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES

## HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

### 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. ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 2.

In overeenstemming met artikel 19bis, § 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 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 ondertekenden 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 23 januari 1973, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 1999 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 bedienden 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 genomen 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 bedienden over de praktische werking van het systeem van de maaltijdcheques in een elektronische vorm via de in de onderneming gebruikelijke informatiekanaalen.

#### **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.

### **HOOFDSTUK IV. WAARDE VAN DE MAALTIJDCHEQUES**

#### **Artikel 12.**

Vanaf 1 september 2019 werd het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 euro. Vanaf dan zal de nominale waarde van een maaltijdcheque op sectorniveau 4,30 euro bedragen, 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 het maximum toegelaten bedrag van 8 euro zoals voorzien in de socialezekerheidswetgeving reeds bereikt was, werden de effectieve en baremieke brutolonen ~~oors~~ compensatie verhoogd met 1,1% in plaats van 0,85% met ingang van 1 september 2019 of worden gelijkwaardige voordelen toegekend.

*op 1 september 2019*

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 het saldo vertegenwoordigt volgens dezelfde logica zoals hierboven beschreven in lid 2 met ingang van 1 september 2019 of werden gelijkwaardige voordelen toegekend.

### **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 (108627/CO/215).

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

*\* leden van*

#### **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 CONTENANT L'OCTROI DES CHEQUES-REPAS

## 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 II : DISPOSITIONS GENERALES

### Article 2

Conformément à l'article 19bis, §2<sup>o</sup> 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 23 janvier 1973, modifiée par la convention collective de travail du 23 juin 1999 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 de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournira vraisemblablement des prestations de travail. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas est régularisé en fonction du nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni des prestations durant le 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 employés 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 9, l'employeur informe tous les employés 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**

A dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a augmenté de 0,50 euro. Par conséquent, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, le chèque-repas 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<sup>er</sup> septembre 2019, le montant maximal autorisé de 8 euros comme prévu dans la législation de 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<sup>er</sup> septembre 2019 ou des avantages similaires sont octroyés.

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 2*, à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ou des avantages similaires sont octroyés.

## **CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 13**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la convention collective de travail du 19 janvier 2012 concernant l'octroi de chèques-repas (108627/CO/215).

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.

*\* pour employés*

#### 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

---0---