

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 215) 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 bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2021 (registratienummer 169153/CO/215) houdende het akkoord van sociale vrede 2021 – 2022. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2023 en eindigt op 30 juni 2023.

ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 3 – Brutolonen

Vanaf 1 januari 2022 worden de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met 0,4% voor de baremiseerbare bedienden, zijnde deze waarvan de functie is opgenomen in artikel 3 van de CAO functieclassificatie van 21 mei 2008 (registratienummer 88694/CO/215). Deze 0,4% brutoloonsverhoging kan op alternatieve wijze ingevuld worden mits akkoord op ondernemingsvlak, waar er overlegorganen zijn, ten laatste op 31.12.2021.

Artikel 4 – Coronapremie

Overeenkomstig artikel 19 quinquies 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 wordt een coronapremie van 200 EUR sectoraal toegekend volgens onderstaande modaliteiten:

- Pro rata toekenning volgens tewerkstellingsbreuk
- De berekening gebeurt pro rata de geleverde prestaties binnen de referperiode van 01.11.2020 t.e.m. 31.10.2021.
- Schorsingen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties met uitzondering van perioden van arbeidsongeschiktheid die de eerste drie maanden arbeidsongeschiktheid overschrijden (te rekenen vanaf de eerste dag gewaarborgd loon), voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof
- Uitgereikt door de werkgever ten laatste op 31.12.2021. De totale kost (sociale lasten inbegrepen) kan gecompenseerd worden via het Sociaal Waarborgfonds van de sector.

MOBILITEIT

Artikel 5

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, zoals geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 vervoerkosten (registratienummer 172239/CO/215).

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

VORMING EN OPLEIDING

Artikel 6

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 169332/CO/215) eindigde op 31/12/2022 en wordt verlengd tot 30/06/2023.

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 7

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 8

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 9

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 CAO nr 104.

Artikel 10

Een paritaire werkgroep onderzoekt de actualisatie van bepaalde cao's, in het bijzonder:

- de CAO van 2 juni 1975 betreffende statuut syndicale afvaardiging
- de CAO van 29 augustus 2017 betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling
- de CAO van 12 februari 2019 betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld
- de CAO van 3 december 2019 betreffende anciënniteitsverlof

Artikel 11

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 12

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 13

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 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.

SLOTBEPALINGEN

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 (CP 215) 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 ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent.

DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail prolonge la convention collective de travail du 16 novembre 2021 (numéro d'enregistrement 169153/CO/215) contenant l'accord de paix sociale 2021 – 2022. La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1^{er} janvier 2023 et se termine le 30 juin 2023.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3 – Salaires bruts

A partir du 1^{er} janvier 2022, les salaires bruts barémiques effectifs augmentent de 0,4% pour les employés barémisés, soit ceux dont la fonction est reprise à l'article 3 de la convention collective de travail classification de fonctions du 21 mai 2008 (numéro d'enregistrement 88694/CO/215). Cette augmentation salariale brute de 0,4 % peut être accordée sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise, lorsqu'il y a des organes de concertation, pour le 31.12.2021 au plus tard.

Article 4 – Prime corona

Conformément à l'article 19 quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime corona de 200 EUR est octroyée au niveau sectoriel selon les modalités suivantes:

- Octroi au pro rata sur la base de la fraction d'occupation
- Le calcul du montant se fait au pro rata sur la base des prestations qui ont été effectuées au cours de la période de référence du 01.11.2020 au 31.10.2021
- Des suspensions sont assimilées aux prestations effectives, à l'exception de l'incapacité de travail de plus de 3 mois (à compter du premier jour du salaire garanti), du crédit-temps à temps plein et du congé thématique à temps plein
- Délivrée par l'employeur au plus tard le 31.12.2021. Le coût total (charges sociales comprises) peut être récupéré auprès du Fonds social de garantie du secteur.

MOBILITE

Article 5

A dater du 1^{er} 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, comme réglé dans la convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant les frais de transport (numéro d'enregistrement 172239/CO/215).

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 6

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 169332/CO/215) se terminait le 31/12/2022 et est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

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 7

Le secteur continue de souscrire au régime de primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002.

FLEXIBILITE

Article 8

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 9

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 inventarisation des 'bonnes pratiques'.

Article 10

Un groupe de travail paritaire examine l'actualisation de certaines CCT, en particulier :

- La CCT du 2 juin 1975 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 12 février 2019 relative au paiement d'une allocation complémentaire au double pécule de vacances
- La CCT du 3 décembre 2019 relative au congé d'ancienneté.

Article 11

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 12

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 13

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 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 normatives individuelles sont réglées par la présente convention collective de travail.

DISPOSITION FINALE

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.

---oOo---