

**Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf**

**Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2023*

*Convention collective de travail du 24 novembre 2023*

betreffende de toekenning van maaltijdcheques

Concernant l'octroi des chèques-repas

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

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.

Article 1er. 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

*HOOFDSTUK II Algemene bepalingen*

*CHAPITRE II Dispositions générales*

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.

Article 2 Conformément à l'article 19bis, § 2, 2° 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.

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.

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.

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 elektronische maaltijdcheques worden iedere maand, in een of meer keren, gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de werknemer in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal verrichten. De elektronische maaltijdcheques worden geacht te zijn toegekend aan de werknemer op het moment waarop diens maaltijdchequerekening wordt gecrediteerd. 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.

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 titres-repas électroniques sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, sur le compte titres repas du travailleur en fonction du nombre de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournira vraisemblablement des prestations. Les titres-repas électroniques sont censés être octroyés au travailleur au moment où son compte titres-repas est crédité. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-repas est régularisé en fonction du nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni des prestations durant le trimestre.

Artikel 5. De werknemer krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld. Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de toekenning van de elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één elektronische maaltijdcheque niet overschrijden.

### HOOFDSTUK III. *Waarde van de maaltijdcheques*

#### Artikel 6.

§1. 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 ter compensatie verhoogd met 1,1% in plaats van 0,85% met ingang van 1 september 2019 of worden gelijkwaardige voordelen toegekend.

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.

Article 5 Une carte électronique gratuite est mise à disposition du travailleur. L'utilisation des titres-repas électroniques ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte sous les conditions à fixer par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou par le règlement de travail lorsque l'octroi de titres-repas électroniques est réglé par un accord individuel écrit. En tout cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas électronique.

### CHAPITRE III: *Valeur des chèques-repas*

#### Article 6

A dater du 1er septembre 2019, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a augmenté de 0,50 euro. Par conséquent, le chèque-repas minimal 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 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 1er 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 1er septembre 2019 ou des avantages similaires sont octroyés.

§2. Met ingang van 1 januari 2024 wordt het bedrag van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheque verhoogd met 0,7 euro. Vanaf 1 januari 2024 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 5 euro per maaltijdcheque waarbij de tussenkost van de werkgever 3,91 euro bedraagt en de tussenkost van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque niet het fiscaal maximum van 8 euro bereikt, is de dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 euro niet meer verschuldigd en wordt ze geïntegreerd in de maaltijdcheque van 5 euro.

In de ondernemingen waar de maaltijdcheque wel het fiscaal maximum van 8 euro bereikt, moet de werkgever voorzien in een gelijkwaardig voordeel van 0,7 euro. In deze ondernemingen kan de dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 euro behouden blijven.

#### HOOFDSTUK IV. *Eindbepalingen*

Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt, met ingang van 1 januari 2024, de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2022 houdende toekenning van maaltijdcheques (registratienummer 174194/CO/215).

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

§2. A dater du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas augmente de 0,7 euro. Par conséquent, à partir du 1er janvier 2024, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 5 euros par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 3,91 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où le chèque-repas n'atteint pas le plafond fiscal de 8 euros, l'indemnité journalière de mobilité de 0,2479 euro n'est plus versée et est intégrée au chèque-repas de 5 euros.

Dans les entreprises où le chèque-repas atteint le plafond fiscal de 8 euros, l'employeur doit fournir un avantage équivalent de 0,7 euro. Dans ces entreprises, l'indemnité journalière de mobilité de 0,2479 euro peut être maintenue.

#### CHAPITRE IV : *Dispositions finales*

Article 7 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace, à partir du 1er janvier 2024, la convention collective de travail du 27 avril 2022 concernant l'octroi des chèques-repas (numéro d'enregistrement 174194/CO/215)

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.