

INHOUDSTAFEL CAO'S & KB'S PC 109

CAO'S

1. Akkoord sociale vrede 2017-18–29.6.17 (registratienr 140.854) Tot 31/12/2018
2. Programmatieakkoord 2014-2018 Tot 31/12/2018
3. Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar – 29.06.2017 Tot 31/12/2018
(registratienr 140.850)
4. Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58/59 jaar Tot 31/12/2018
40 jaar loopbaan – 29.06.2017 (registratienr 140.851)
5. Werkloosheid met bedrijfstoeslag 20 jaar nachtprestaties– Tot 31/12/2018
29.06.2017 (registratienummer 140.853)
6. Werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep – 29.06.2017 Tot 31/12/2018
(registratienummer 140.852)
7. Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar - 02.06.2015 Tot 31/12/2017
(registratienummer 128.383)
8. Arbeidsvoorwaarden – 28.11.2017 Tot 31/12/2018
9. Werkzekerheid, nieuwe technologieën, tewerkst. 29.08.2017 Tot 31/12/2018
10. Tussenkost werkgevers in de vervoerskosten - 29.08.2017 Onbepaalde duur
11. Tijdskrediet – 29.08.2017 Onbepaalde duur
12. Landingsbanen – 29.08.2017 Tot 31/12/2018
13. Vorming en tewerkstelling – 29.08.2017 Tot 31/12/2018
14. Functieclassificatie confectie - 04.12.2014 + bijlagen Onbepaalde duur
15. Uitzendarbeid – 04.12.2014 Onbepaalde duur
16. Akkoord opzegtermijnen - 30.09.2014 Onbepaalde duur
17. Coördinatie statuten Sociaal Waarborgfonds - 11.12.2012 Onbepaalde duur
18. Maaltijdcheques - 19.01.2012 Onbepaalde duur
19. Sectorale Hospitalisatieverzekering - 07.12.2011 Onbepaalde duur
20. Toepassing van wet van 25 juni 1992 op sectorale Hospitalisatie-
verzekering - 9.6.2009 Onbepaalde duur
21. Supplement tijdelijke werkloosheid - 26.10.2011 Onbepaalde duur
22. Fonds Bestaanszekerheid statuten 19.9.2005 Onbepaalde duur
23. Index - 3.04.2003 Onbepaalde duur
24. Functieclassificatie toelevering automobiel – 07.01.2003 Onbepaalde duur

25. Sociale vorming en voorlichting - 26.05.1997	Onbepaalde duur
26. Aanvulling dubbel vakantiegeld - 13.05.1997	Onbepaalde duur
27. Nieuwe arbeidsregelingen – 13.05.1997	Onbepaalde duur
28. Bedrijfsplannen arbeidsherverdeling - 28.02.1994	Onbepaalde duur
29. Bijzondere regelingen voor de tentenbedrijven - 16.12.1993	Onbepaalde duur
30. Arbeidsduur – 30.01.1987	Onbepaalde duur
31. Onthaal - 07.05.1976	Onbepaalde duur
32. Statuut syndicale afvaardiging – 07.05.1976	Onbepaalde duur
33. Rusttijd jeugdige werknemers - 07.03.1974	Onbepaalde duur

KB

34. Economische werkloosheid algemeen - KB 27.11.2016	Tot 30/11/2018
35. Economische werkloosheid tuinmeubelaccessoires–KB 17/12/17	Tot 31/12/2019
36. Opzeggingstermijnen - KB 30.11.2011	
37. Bevoegdheid – KB 7.5.2007	

HUISHOUDELIJK REGLEMENT

38. Huishoudelijk reglement comités - 28.3.2000	Onbepaalde duur
39. Huishoudelijk reglement ondernemingsraden – 1/10/1979	Onbepaalde duur

<p style="text-align: center;">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 JUNI 2017 HOUDENDE HET AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2017-18</p>

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 3

Vanaf 1 oktober 2017 worden de effectieve brutolonen met 1,1% verhoogd.
Op ondernemingsvlak kan de 1,1% brutoloonsverhoging op alternatieve wijze ingevuld worden, mits akkoord op ondernemingsvlak voor 30 september 2017.

Vanaf 1 oktober 2017 worden ook de baremieke brutolonen met 1,1% verhoogd in de ondernemingen waar de effectieve brutolonen met 1,1% verhoogd worden.
Deze verhoging, vanaf 1 oktober 2017, van de baremieke brutolonen met 1,1%, is daarentegen niet van toepassing in de ondernemingen waar de 1,1% brutoloonsverhoging op alternatieve wijze ingevuld werd.

HOOFDSTUK IV – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2015 betreffende werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar (registratienummer 128383/CO/109), wordt verder gezet volgens de voorwaarden bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende bedrijfstoeslag bij werkloosheid vanaf 60 jaar tot 31 december 2017.

Artikel 5

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 betreffende werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 139284/CO/109) wordt verlengd tot 31 december 2018 met dien verstande dat de minimumleeftijd vanaf 1 januari 2018 59 jaar wordt.

Artikel 6

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 betreffende werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar (registratienummer 139283/CO/109) wordt verlengd tot 31 december 2018.

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen (registratienummer 139282/CO/109) wordt verlengd tot 31 december 2018.

Artikel 8

Er wordt een CAO gesloten betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers van 59 jaar in een zwaar beroep met 35 jaar loopbaan indien zij worden ontslagen. Deze CAO zal van toepassing zijn van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en zal nadien het voorwerp uitmaken van een evaluatie.

Artikel 9

Er worden aparte CAO's gesloten over de diverse stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage omschreven in de voorgaande artikelen 5 tot en met 8.

HOOFDSTUK V – VORMING EN TEWERKSTELLING / RISICOGROEPEN

Artikel 10

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2016 betreffende vorming en tewerkstelling/risicogroepen zal worden aangepast in functie van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. Deze cao wordt verlengd tot 31 december 2018.

HOOFDSTUK VI – ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 11

Jaarlijks wordt aan de arbeid(st)ers met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend.

Onder anciënniteit wordt verstaan: ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen waarbij de arbeid(st)er is tewerk gesteld wordt volledig in rekening genomen. Ook periodes van uitzendarbeid, voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden in rekening genomen.

HOOFDSTUK VII - TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Artikel 12

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 (registratienummer 139268/CO/109) betreffende de halftijdse of 1/5^e landingsbaan en een halftijdse voor werknemers met een lange loopbaan of zwaar beroep op 55 jaar wordt verlengd tot 31 december 2018.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet van 4 maart 2014 (121185/CO/109) in toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 wordt aangepast met de wijzigingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 ter van 20 december 2016 zijnde tijdskrediet voor zorg (51 maanden) en opleiding (36 maanden). Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van onbepaalde duur.

Artikel 13

Voor de jaren 2017 en 2018 tekent de sector verder in op het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies, bedoeld in Hoofdstuk III van het Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002.

HOOFDSTUK VIII - WERKBAAR EN WENDBAAR WERK

Artikel 14

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.

Artikel 15

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sociale partners aandacht geven aan het dossier "werkbaar werk".

In dit kader zullen dan ook constructieve gesprekken gevoerd worden met het oog op een sectoraal beleid in samenwerking met het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectienijverheid (IVOC).

HOOFDSTUK IX - WERKZEKERHEID, NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN TEWERKSTELLING

Artikel 16

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot coördinatie van de cao's betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling (registratienummer 125153/CO/109) wordt verlengd tot 31 december 2018.

HOOFDSTUK X – SYNDICALE PREMIE

Artikel 17

Voor zover de reglementering het toelaat, wordt de syndicale premie bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot vaststelling van het bedrag van de aanvullende sociale toelage (registratienummer 104946/CO/109) vanaf het jaar 2017 opgetrokken van 135 tot 145 euro.

HOOFDSTUK XI – JONGERENLONEN

Artikel 18

In de sector zal geen toepassing gemaakt worden van de regeringsmaatregel tot loondegressiviteit van jongeren, met uitzondering van jobstudenten.

HOOFDSTUK XII – EENHEIDSSTATUUT

Artikel 19

In uitvoering van de wet van 26 december 2013 zal voor 31 december 2018 overleg gepleegd worden over inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

HOOFDSTUK XIII - SOCIALE VREDE

Artikel 20

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 arbeid(st)ers of de werkgevers;
- 2) de werknemersorganisaties en de arbeid(st)ers 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.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 SEPTEMBER 2014 HOUDENDE EEN PROGRAMMATIEAKKOORD VOOR DE PERIODE 2014 - 2018

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 30 september 2014 tot en met 31 december 2018.

HOOFDSTUK III – EENHEIDSSTATUUT EN OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 3

In toepassing van artikel 70, §3, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, zijn de opzeggingstermijnen zoals vastgelegd door de artikelen 67 tot 69 van de voormelde wet van 26 december 2013 en het artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing vanaf 1 oktober 2014, voor opzeggingen ter kennis gebracht vanaf deze datum evenals voor onmiddellijke beëindigingen van arbeidsovereenkomsten vanaf deze datum.

In het geval dat de toepassing van voormelde artikelen voor gevolg zou hebben dat een opzeggingstermijn wordt toegekend die lager is dan deze die toegekend had moeten worden krachtens artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut, zal de termijn vastgelegd door artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut van toepassing zijn.

Dit artikel geldt evenwel slechts onder de opschortende voorwaarde dat het systeem van de ontslagcompensatievergoeding van toepassing is dat is voorzien in artikel 97 van de voornoemde wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

HOOFDSTUK IV - SOCIAAL WAARBORGFONDS

Artikel 4

Artikel 3, 3°, 7°, 8° en 9° van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012, gesloten in het paritair comité van het kleding- en confectiebedrijf, houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid" (registratienummer 112635/CO/109), laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede 2014 (registratienummer 121182/CO/109), worden respectievelijk vervangen door de volgende bepalingen:

- “3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding in het kader van bedrijfstoelage bij werkloosheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 58 jaar, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende een regeling van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar, evenals van de bijzondere werkgeversbijdragen, bedoeld in afdeling 2.A. van Hoofdstuk VI van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) evenwel onverminderd de bepalingen op dit stuk van de hier genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende *bedrijfstoelage bij werkloosheid*, in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010;”
- “7° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende *een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid*, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 2 juli 2003, van 26 mei 2005 (artikel 17), van 7 april 2011 (artikel 18) en verlengd tot 30 juni 2011 bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 19 mei 2011 houdende akkoord van sociale vrede 2011 – 2012 (artikel 19), tot 30 juni 2013 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2013 houdende de verlenging tot 31 december 2013 van het akkoord van sociale vrede 2011 – 2012, tot 31 december 2014 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede 2014 en tot 30 juni 2015 door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 houdende een programmatieakkoord voor de periode 2014 - 2018;”
- “8° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;”
- “9° de uitkering van de bijdrage betaald overeenkomstig artikel 14, §3 van deze statuten, ter financiering van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;”

Artikel 5

Artikel 14 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het “sociaal waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid” (registratienummer 112635/CO/109) wordt gewijzigd als volgt:

- “§ 1. Het Fonds beschikt over de door de werkgevers verschuldigde bijdragen, bedoeld in artikel 15 van deze statuten.
- § 2. Ter uitvoering van artikel 3, 6° van deze statuten maakt het Fonds, onmiddellijk na ontvangst van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen, aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het kleding- en confectiebedrijf een als volgt vastgesteld bedrag over:
- van 1 januari 2002 tot 31 december 2014:
0,29 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen;
 - van 1 januari 2015 tot 31 december 2018:
0,33 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.
- § 3 Ter uitvoering van artikel 3, 9° van deze statuten maakt het Fonds, onmiddellijk na ontvangst van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen, aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) een als volgt vastgesteld bedrag over:
- van 1 januari 2002 tot 31 december 2014:
8,82 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen;
 - van 1 januari 2015 tot 31 december 2018:
10,00 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.”

Artikel 6

Artikel 15 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het "sociaal waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid" (registratienummer 112635/CO/109) wordt gewijzigd als volgt:

- " - Van 1 januari 2002 tot 31 december 2014 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,4 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers;
- Van 1 januari 2015 tot 31 december 2018 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,0 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers."

HOOFDSTUK V – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar (registratienummer 121186/CO/109), wordt verder gezet gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015 volgens de voorwaarden bepaald in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.

Artikel 8

Het stelsel van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 tot invoering van een regeling van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 121188/CO/109), wordt verder gezet gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015 volgens de voorwaarden bepaald in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.

Artikel 9

Het stelsel van bedrijfstoelage bij werkloosheid ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen (registratienummer 121189/CO/109), zal worden verder gezet in het jaar 2015 indien de toepasselijke reglementering dit toelaat, volgens de voorwaarden bepaald in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.

HOOFDSTUK VI – FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 10

Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie zal worden gesloten voor het einde van het jaar 2014.

Deze nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst zal de nieuwe functiebeschrijvingen en de indeling in klassen bevatten die werden overlegd in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en tevens de concrete invoeringsmodaliteiten en overgangsmodaliteiten vastleggen.

Deze nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de functies die ingevolge de toepassing van de nieuwe functieclassificatie een hoger schaalloon toegewezen krijgen voorzien in een overgangsregeling met vier gelijke jaarlijkse stappen. De eerste jaarlijkse stap zal plaats vinden met ingang van 1 december 2014.

HOOFDSTUK VII – SUPPLEMENT BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 11

Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2011 betreffende een supplement bij tijdelijke werkloosheid wordt gewijzigd als volgt :

“Met ingang van 1 januari 2012 betaalt het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf een tussenkomst aan de werkgevers voor het uitvoeren van hun verplichtingen, bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Met ingang van 1 januari 2012 belooft deze tussenkomst vanwege het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf drie euro per dag voor de eerste vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar en belooft twee euro voor de daarop volgende 10 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

Met ingang van 1 januari 2015 belooft deze tussenkomst vanwege het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf drie euro per dag voor de eerste vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar en belooft twee euro voor de daarop volgende vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

HOOFDSTUK VIII – VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 12

De inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2005 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 77657/CO/109) worden voortgezet tot 31 december 2015 en voortdurend aangepast om deze in overeenstemming te brengen met de doelstellingen, bedoeld artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen door artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

In de schoot van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) zullen de maatregelen worden overlegd die verder nodig zijn om een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens vijf procentpunten te realiseren.

Hiertoe zullen onder meer de IVOC faciliteiten verder worden bekend gemaakt, beheerd en uitgebouwd. Deze faciliteiten hebben onder meer betrekking op promotie en steun voor bedrijfsopleidingsplannen in de ondernemingen, gekend onder de benaming “opleidingsportefeuille” en op promotie en steun van individuele vorming van de werknemers, gekend onder de benaming “leerrekening”.

HOOFDSTUK IX – ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 13

Jaarlijks wordt aan de arbeid(st)ers met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend.

Onder anciënniteit wordt verstaan: ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen waarbij de arbeid(st)er is tewerk gesteld wordt volledig in rekening genomen.

HOOFDSTUK X - SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING

Artikel 14

Artikel 7 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 1 oktober 1979, 22 februari 1989 en 19 april 1991, blijft behouden zoals aangevuld door artikel 20 van de de CAO van 26 mei 2003 houdende akkoord van sociale vrede 2003/2004.

HOOFDSTUK XI - BIJKOMENDE BESTAANSZEKERHEID

Artikel 15

Artikel 94 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen bepaalt dat de toepassing van de bepalingen van een bestaande, in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een aanvullende vergoeding aan de werknemers na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, met ingang van 1 juli 2015 niet meer toegestaan is.

Derhalve wordt het volgende overeen gekomen :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede (registratienummer 121182/CO/109), zal nog slechts worden verlengd tot 30 juni 2015;
- in artikel 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 oktober 2014 volgende alinea toegevoegd :
"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is vanaf 1 oktober 2014 evenwel niet van toepassing op de werknemers die genieten van de ontslagcompensatievergoeding, bedoeld in artikel 97 van de voornoemde wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen."
- De rechten op basis van ontslagen die aan de hiervoor genoemde data vooraf gaan kunnen verder worden uitgeput.

HOOFDSTUK XII - WERKZEKERHEID - TEWERSTELLING - UITZENDARBEID

Artikel 16

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot coördinatie van de CAO's betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling zal worden gewijzigd als volgt :

- Artikel 9 zal worden aangepast als volgt :

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "ontslag wegens individuele omstandigheden" verstaan het ontslag dat verband houdt met de individuele arbeidsverhouding en arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens individuele omstandigheden, dienen de volgende procedure na te leven.

De werkgever dient de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging te geven; gelijktijdig wordt de syndicale afvaardiging hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Slechts mits in acht neming van een minimum periode van 14 kalenderdagen, na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan tot ontslag. Op het ogenblik van het ontslag dient andermaal de syndicale afvaardiging op de hoogte gebracht te worden.

Van deze procedure kan bij middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de individuele ondernemingen worden afgeweken.

De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kunnen op eigen initiatief een gesprek over het ontslag aanvragen bij de werkgever.

Ingeval van ontslag wegens dringende redenen en tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling dienen de bepalingen voorzien in dit artikel niet toegepast te worden.

De syndicale afvaardiging dient op de hoogte gebracht te worden van het ontslag.

- Het huidige artikel 12 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd als volgt :

“Indien een arbeid(st)er van oordeel is dat de werkgever de in Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene procedure niet heeft nageleefd dan kan de betrokken arbeid(st)er of de werknemersorganisatie waarbij de arbeid(st)er is aangesloten, dit aanhangig maken bij het paritair comité. Het PC kan de voorzitter van het PC belasten met bijkomend onderzoek.

In geval unaniem wordt vastgesteld dat de voorziene procedure niet werd nageleefd, kan het paritair comité beslissen dat de werkgever een schadeloosstelling aan de betrokken werknemer verschuldigd is, waarvan het bedrag 500 € bedraagt indien het een eerste inbreuk door de beschouwde werkgever betreft en waarvan het bedrag 1000 € bedraagt indien er herhaling is van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

In de andere gevallen blijft het opleggen van een lagere schadeloosstelling aan de betrokken werknemer mogelijk.

De beslissing van het PC wordt door de voorzitter overgemaakt aan de betrokken onderneming.”

Artikel 17

Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende uitzendarbeid zal worden gesloten met de volgende inhoud :

“ Onverminderd de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid zal de werkgever die werknemers tewerk stelt in de statuten, bedoeld door deze reglementering, de werknemers inlichten en met de werknemers overleggen over de redenen van deze tewerkstelling.

In de ondernemingen met een ondernemingsraad ontvangt deze van de werkgever om de zes maanden een globale informatie, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt dergelijke informatie bezorgd aan de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en van een vakbondsafvaardiging kan het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf de werkgever verzoeken de hiervoor bedoelde informatie mee te delen aan het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.”

Artikel 18

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989 betreffende uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard per Koninklijk Besluit van 10 oktober 1989 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 11 november 1989 (registratienummer onbekend) wordt niet langer jaarlijks verlengd en zal dus ophouden van kracht te zijn op 31 december 2014.

HOOFDSTUK XIII - SOCIAAL OVERLEG IN 2015

Artikel 19

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot vaststelling van het bedrag van de aanvullende sociale toelage (registratienummer 104946/CO/109) wordt verlengd tot 31 december 2015.

Artikel 20

Gelet op dit globaal akkoord en de kost van de functieclassificatie voor de werkgevers zullen in 2015 geen onderhandelingen meer gevoerd worden over een CAO voor 2015, behoudens indien wettelijke bepalingen of een interprofessioneel akkoord dit zouden opleggen.

Binnen het kader dat gecreëerd wordt door een interprofessioneel akkoord of de wettelijke bepalingen indien geen interprofessioneel akkoord mogelijk is, kunnen in 2015 onderhandelingen opgestart worden die betrekking hebben op de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden voor 2016.

HOOFDSTUK XIV - SOCIALE VREDE

Artikel 21

Tijdens het jaar 2015 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 arbeid(st)ers of de werkgevers;
- 2) de werknemersorganisaties en de arbeid(st)ers 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.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 29 JUNI 2017
BETREFFENDE WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
VANAF 62 JAAR**

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel toepassing te maken van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gedurende de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018, overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het voornoemde Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op werkloosheid met bedrijfstoeslag voor ontslagen werknemers van 62 jaar en ouder, zoals voorzien in artikel 2 § 1. van het voornoemde Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 en in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, houdende coördinatie van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid (registratienummer 112635/CO/109), wordt aan de arbeid(st)ers, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding - waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld - toegekend ten laste van genoemd Fonds voor de arbeid(st)ers.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen worden en voldoen aan de voorwaarden, bepaald in het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en aan de voorwaarden bepaald in de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en die de leeftijd van 62 jaar of ouder hebben bereikt tussen 1 juli 2017 en 31 december 2018.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De arbeid(st)ers die voldoen aan de door artikel 4 vereiste leeftijdsvoorwaarden komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de in de werkloosheidsreglementering vereiste voorwaarden om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoeslag opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De arbeid(st)ers, die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden, hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

Artikel 7

De regeling geldt eveneens voor de arbeid(st)ers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Tevens zijn de bepalingen toepasselijk van artikel 4 bis en van artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid wordt gewaarborgd in geval de werknemer een beroep doet op de bepalingen van artikel 3 § 8 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 20 september 2012 en verder geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, waarbij dus rechten op basis van een oudere sectorale collectieve arbeidsovereenkomst ontstonden.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 3939,70 EURO op 1 juni 2017 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 3939,70 EURO is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

Artikel 10

§ 1 Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeid(st)ers verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend niet in aanmerking genomen.

§ 2 Voor de per maand betaalde arbeider(st)er wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

§ 3 Voor de arbeid(st)er die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.

Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de arbeid(st)er. Dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§ 4 Het brutoloon van de arbeid(st)er die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de arbeid(st)er, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

- § 5 Het door de arbeid(st)er verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeid(st)er in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
- § 6 Als referentiemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.
- § 7 Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentiemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige twaalf maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van twaalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de arbeid(st)er een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentiemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddelde loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de arbeid(st)er in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

Artikel 11

Indien het bedrag van de aanvullende vergoeding, in een voltijdse arbeidsregeling berekend overeenkomstig hogervermelde artikelen 8 tot en met 10, lager ligt dan 80,00 EURO, wordt vanaf 1 juli 2005 een bedrag van 80,00 EURO voorzien.

V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS

Artikel 12

Arbeid(st)ers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op brugpensioen opent, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de arbeider(st)er zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 13 en 14.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die onvrijwillig deeltijds werken overeenkomstig artikel 29 van het KB van 25 november 1991 zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de arbeid(st)er hetzij een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag voorafgaat, hetzij in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

Artikel 14

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die vrijwillig een deeltijdse betrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de arbeid(st)er in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeid(st)ers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De arbeid(st)ers die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de arbeid(st)ers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere arbeid(st)ers, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve arbeid(st)ersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeid(st)ers, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeid(st)ers de gelegenheid te geven, zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, inzonderheid artikel 9, kan de arbeid(st)er zich bij dit onderhoud laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

De opzegging kan ten vroegste geschieden, de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was. De ontslagen arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 18

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

§ 2.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde Sociaal Waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 3.

Zoals voorzien in artikel 7 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft ontslagen, is er geen aanvullende vergoeding verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage is ertoe gehouden elke tussenkomende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 19

De arbeiders kunnen in toepassing van artikel 22 §3 van het Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

XI. SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid vastgesteld.

De aanvraag om de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid te kunnen genieten gebeurt door de arbeid(st)er of door een werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het paritair comité.

Artikel 21

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Artikel 22

Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdocument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering en/of met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen zal de Directeur van het Sociaal Waarborgfonds van de kleding- en confectienijverheid de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 JUNI 2017 BETREFFENDE WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58/59 JAAR NA 40 JAAR BEROEPSVERLEDEN

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft voor de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018 tot doel toepassing te maken van , van de sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125, gesloten op 21 maart 2017 in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, dewelke uitvoering geeft aan artikel 3, § 7, derde lid van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt met ingang van 1 juli 2017 op de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 betreffende bedrijfstoeslag bij werkloosheid vanaf 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 139284/CO/109) en is van toepassing tot 31 december 2018.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, houdende coördinatie van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid (registratienummer 112635/CO/109), wordt aan de arbeid(st)ers, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding - waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld - toegekend ten laste van genoemd Fonds.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125, bedoeld in artikel 2, wordt deze aanvullende vergoeding toegekend aan de ontslagen arbeid(st)ers die tussen 1 juli 2017 en 31 december 2017 de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt of tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 59 jaar of ouder uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De ontslagen werknemers moeten tevens aantonen dat zij beantwoorden aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 3, § 7 en § 8 eerste lid alsmede in artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Deze werknemers moeten overeenkomstig artikel 3 § 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 58 jaar of 59 jaar zoals bepaald in alinea 2 van dit artikel en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op dat ogenblik 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Artikel 5

De arbeid(st)ers die voldoen aan de door artikel 4 vereiste voorwaarden komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de in de werkloosheidsreglementering vereiste voorwaarden om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoeslag opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De arbeid(st)ers, die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden, hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

Artikel 7

De regeling geldt eveneens voor de arbeid(st)ers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Tevens zijn de bepalingen toepasselijk van artikel 4 bis en van artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 3939,70 euro op 1 juni 2017 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 3939,70 euro is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

Artikel 10

§ 1 Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeid(st)ers verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend niet in aanmerking genomen.

§ 2 Voor de per maand betaalde arbeider(st)er wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde refertemaand heeft verdiend.

§ 3 Voor de arbeid(st)er die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de refertemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.

Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de arbeid(st)er. Dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§ 4 Het brutoloon van de arbeid(st)er die gedurende de ganse refertemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de arbeid(st)er, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

- § 5 Het door de arbeid(st)er verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeid(st)er in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
- § 6 Als referentemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.
- § 7 Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige twaalf maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van twaalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de arbeid(st)er een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddelde loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de arbeid(st)er in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

Artikel 11

Indien het bedrag van de aanvullende vergoeding, in een voltijdse arbeidsregeling berekend overeenkomstig hogervermelde artikelen 8 tot en met 10, lager ligt dan 80,00 euro, wordt vanaf 1 juli 2005 een bedrag van 80,00 euro voorzien.

V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS

Artikel 12

Arbeid(st)ers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op brugpensioen opent, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de arbeider(st)er zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 13 en 14.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die onvrijwillig deeltijds werken overeenkomstig artikel 29 van het KB van 25 november 1991 zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de arbeid(st)er hetzij een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voorafgaat, hetzij in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

Artikel 14

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die vrijwillig een deeltijdse betrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de arbeid(st)er in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeid(st)ers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De arbeid(st)ers die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de arbeid(st)ers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere arbeid(st)ers, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve arbeid(st)ersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeid(st)ers, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeid(st)ers de gelegenheid te geven, zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, inzonderheid artikel 9, kan de arbeid(st)er zich bij dit onderhoud laten bijstaan door een vakbondsafvaardigde.

De opzegging kan ten vroegste geschieden, de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was. De ontslagen arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 18

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

§ 2.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde Sociaal Waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 3.

Zoals voorzien in artikel 7 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage heeft ontslagen, is er geen bedrijfstoelage verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage is ertoe gehouden elke tussenkommende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 19

De arbeiders kunnen in toepassing van artikel 22 §3 van het Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

XI. SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid vastgesteld.

De aanvraag om de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid te kunnen genieten gebeurt door de arbeid(st)er of door een werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het paritair comité.

Artikel 21

De algemene interpretatiemoelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Artikel 22

Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdocument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering en/of met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen zal de Directeur van het Sociaal Waarborgfonds van de kleding- en confectienijverheid de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 29 JUNI 2017 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN
EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN
SOMMIGE BEJAARDE ARBEID(ST)ERS DIE WORDEN
ONTSLAGEN EN DIE OP HET OGENBLIK VAN DE
BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 58
JAAR OF 59 JAAR OF OUDER ZIJN, EEN
BEROEPSVERLEDEN VAN 33 JAAR HEBBEN
EN 20 JAAR NACHTPRESTATIES**

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de verderzetting, gedurende de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018 van de toepassing van een stelsel van conventioneel brugpensioen ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen.

Bijgevolg heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel betrekking op arbeid(st)ers die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en die minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op de hiervoor bedoelde bepalingen van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 en heeft geen betrekking op arbeid(st)ers die zouden hebben gewerkt in een zwaar beroep zoals bedoeld in het hiervoor bedoelde artikel 3 § 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 juli 2017 de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen (registratienummer 139282/CO/109) en is van toepassing tot 31 december 2018.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 121 en heeft tot doel een bedrijfstoelage toe te kennen aan de werknemers bedoeld in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, houdende coördinatie van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid (registratienummer 112635/CO/109), wordt aan de arbeid(st)ers, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding - waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld - toegekend ten laste van genoemd Fonds voor de arbeid(st)ers.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen arbeid(st)ers die tussen 1 juli 2017 en 31 december 2017 die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 59 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en die minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Overeenkomstig artikel 3 § 8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet de werknemer de leeftijd van 58 jaar of 59 jaar zoals bepaald in alinea 2 van dit artikel ten laatste bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de periode waarin de huidige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Artikel 5

De arbeid(st)ers die voldoen aan de door artikel 4 vereiste voorwaarden en derhalve 20 jaar waren tewerkgesteld in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de in de werkloosheidsreglementering vereiste voorwaarden om te kunnen genieten van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoeslag opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De arbeid(st)ers, die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden, hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

Artikel 7

De regeling geldt eveneens voor de arbeid(st)ers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Tevens zijn de bepalingen toepasselijk van artikel 4 bis en van artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 3939,70 euro op 1 juni 2017 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 3939,70 euro is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad. Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

Artikel 10

§ 1 Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeid(st)ers verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend niet in aanmerking genomen.

§ 2 Voor de per maand betaalde arbeider(st)er wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

- § 3 Voor de arbeid(st)er die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.

Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de arbeid(st)er. Dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

- § 4 Het brutoloon van de arbeid(st)er die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de arbeid(st)er, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

- § 5 Het door de arbeid(st)er verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeid(st)er in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

- § 6 Als referentemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

- § 7 Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige twaalf maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van twaalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.

- § 8. Indien de arbeid(st)er een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddelde loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de arbeid(st)er in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

Artikel 11

Indien het bedrag van de aanvullende vergoeding, in een voltijdse arbeidsregeling berekend overeenkomstig hogervermelde artikelen 8 tot en met 10, lager ligt dan 80,00 euro, wordt vanaf 1 juli 2005 een bedrag van 80,00 euro voorzien.

V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS

Artikel 12

Arbeid(st)ers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op brugpensioen opent, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de arbeider(st)er zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 13 en 14.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die onvrijwillig deeltijds werken overeenkomstig artikel 29 van het KB van 25 november 1991 zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de arbeid(st)er hetzij een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voorafgaat, hetzij in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

Artikel 14

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die vrijwillig een deeltijdse betrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de arbeid(st)er in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeid(st)ers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De arbeid(st)ers die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de arbeid(st)ers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere arbeid(st)ers, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve arbeid(st)ersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeid(st)ers, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeid(st)ers de gelegenheid te geven, zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, inzonderheid artikel 9, kan de arbeid(st)er zich bij dit onderhoud laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

De opzegging kan ten vroegste geschieden, de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was. De ontslagen arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 18

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

§ 2.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde Sociaal Waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 3.

Zoals voorzien in artikel 7 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage heeft ontslagen, is er geen bedrijfstoelage verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage is ertoe gehouden elke tussenkomenende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 19

De arbeiders kunnen in toepassing van artikel 22 §3 van het Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

XI. SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid vastgesteld.

De aanvraag om de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid te kunnen genieten gebeurt door de arbeid(st)er of door een werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het paritair comité.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 29 JUNI 2017 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN
EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN
SOMMIGE BEJAARDE ARBEID(ST)ERS DIE WORDEN
ONTSLAGEN EN DIE OP HET OGBLIK VAN DE
BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 59
JAAR OF OUDER ZIJN, EEN BEROEPSVERLEDEN VAN
35 JAAR HEBBEN EN GEWERKT HEBBEN IN EEN
ZWAAR BEROEP**

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel gedurende de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 toepassing te maken van het stelsel van conventioneel brugpensioen ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers in een zwaar beroep- indien zij worden ontslagen.

Bijgevolg heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel betrekking op arbeid(st)ers die 59 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, en heeft dus betrekking op arbeid(st)ers die zouden hebben gewerkt in een zwaar beroep zoals bedoeld in het hiervoor bedoelde artikel 3 § 3 van voornoemd koninklijk besluit.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 122 en heeft tot doel een bedrijfstoelage toe te kennen aan de werknemers bedoeld in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, houdende coördinatie van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid (registratienummer 112635/CO/109), wordt aan de arbeid(st)ers, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding - waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld - toegekend ten laste van genoemd Fonds voor de arbeid(st)ers.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen arbeid(st)ers die tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 59 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Overeenkomstig artikel 3 § 8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet de werknemer de leeftijd van 59 jaar zoals bepaald in alinea 2 van dit artikel ten laatste bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de periode waarin de huidige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Artikel 5

De arbeid(st)ers die voldoen aan de door artikel 4 vereiste voorwaarden komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de in de werkloosheidsreglementering vereiste voorwaarden om te kunnen genieten van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- Een anciënniteit van 13 jaar binnen het bedrijf op het einde van de opzegperiode en een totaal beroepsverleden van 35 jaar
- De tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende 5 /7 jaar in de loop van de laatste 10/15 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst

Onder zwaar beroep wordt verstaan het werken in wisselende ploegen, werken in ononderbroken diensten, en het werken in een arbeidsregeling zoals bedoeld in cao nr. 46.

Artikel 6

De arbeid(st)ers, die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden, hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

Artikel 7

De regeling geldt eveneens voor de arbeid(st)ers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Tevens zijn de bepalingen toepasselijk van artikel 4 bis en van artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 3939,70 euro op 1 juni 2017 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 3939,70 euro is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad. Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

Artikel 10

- § 1 Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeid(st)ers verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend niet in aanmerking genomen.
- § 2 Voor de per maand betaalde arbeider(st)er wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde refertemaand heeft verdiend.

- § 3 Voor de arbeid(st)er die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.

Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de arbeid(st)er. Dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

- § 4 Het brutoloon van de arbeid(st)er die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de arbeid(st)er, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

- § 5 Het door de arbeid(st)er verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeid(st)er in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

- § 6 Als referentemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

- § 7 Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige twaalf maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van twaalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.

- § 8. Indien de arbeid(st)er een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddelde loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de arbeid(st)er in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

Artikel 11

Indien het bedrag van de aanvullende vergoeding, in een voltijdse arbeidsregeling berekend overeenkomstig hogervermelde artikelen 8 tot en met 10, lager ligt dan 80,00 euro, wordt vanaf 1 juli 2005 een bedrag van 80,00 euro voorzien.

V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS

Artikel 12

Arbeid(st)ers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op brugpensioen opent, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de arbeider(st)er zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 13 en 14.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die onvrijwillig deeltijds werken overeenkomstig artikel 29 van het KB van 25 november 1991 zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de arbeid(st)er hetzij een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voorafgaat, hetzij in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

Artikel 14

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die vrijwillig een deeltijdse betrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de arbeid(st)er in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeid(st)ers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De arbeid(st)ers die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de arbeid(st)ers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere arbeid(st)ers, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve arbeid(st)ersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeid(st)ers, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeid(st)ers de gelegenheid te geven, zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, inzonderheid artikel 9, kan de arbeid(st)er zich bij dit onderhoud laten bijstaan door een vakbondsafvaardigde.

De opzegging kan ten vroegste geschieden, de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was. De ontslagen arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 18

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

§ 2.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde Sociaal Waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 3.

Zoals voorzien in artikel 7 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage heeft ontslagen, is er geen bedrijfstoelage verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage is ertoe gehouden elke tussenkomende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 19

De arbeiders kunnen in toepassing van artikel 22 §3 van het Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

XI. SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid vastgesteld.

De aanvraag om de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid te kunnen genieten gebeurt door de arbeid(st)er of door een werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het paritair comité.

Artikel 21

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Artikel 22

Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdocument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering en/of met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen zal de Directeur van het Sociaal Waarborgfonds van de kleding- en confectienijverheid de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen.

Artikel 23

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

<p style="text-align: center;">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 JUNI 2015 BETREFFENDE WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 60 JAAR</p>
--

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de verderzetting van de toepassing van het stelsel van conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2017, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 16 § 2 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 januari 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2014 betreffende bedrijfstoeslag bij werkloosheid vanaf 60 jaar (registratienummer 124302/CO/109) en is van toepassing tot 31 december 2017.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, houdende coördinatie van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid (registratienummer 112635/CO/109), wordt aan de arbeid(st)ers, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding - waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld - toegekend ten laste van genoemd Fonds voor de arbeid(st)ers die in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag treden tijdens de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2017.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen worden en voldoen aan de voorwaarden, bepaald in het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en aan de voorwaarden bepaald in de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en die de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt tussen 1 januari 2015 en 31 december 2017.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De arbeid(st)ers die voldoen aan de door artikel 4 vereiste leeftijdsvoorwaarden komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de in de werkloosheidsreglementering vereiste voorwaarden om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoeslag opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De arbeid(st)ers, die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden, hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

Artikel 7

De regeling geldt eveneens voor de arbeid(st)ers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Tevens zijn de bepalingen toepasselijk van artikel 4 bis en van artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid wordt gewaarborgd in geval de werknemer een beroep doet op de bepalingen van artikel 3 § 8 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 20 september 2012 en verder geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, waarbij dus rechten op basis van een oudere sectorale collectieve arbeidsovereenkomst ontstonden.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 3780,69 EURO op 1 januari 2013 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 3780,69 EURO is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

Artikel 10

§ 1 Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeid(st)ers verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend niet in aanmerking genomen.

§ 2 Voor de per maand betaalde arbeider(st)er wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

§ 3 Voor de arbeid(st)er die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.

Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de arbeid(st)er. Dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§ 4 Het brutoloon van de arbeid(st)er die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de arbeid(st)er, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

- § 5 Het door de arbeid(st)er verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeid(st)er in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
- § 6 Als referentemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.
- § 7 Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige twaalf maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van twaalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de arbeid(st)er een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddelde loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de arbeid(st)er in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

Artikel 11

Indien het bedrag van de aanvullende vergoeding, in een voltijdse arbeidsregeling berekend overeenkomstig hogervermelde artikelen 8 tot en met 10, lager ligt dan 80,00 EURO, wordt vanaf 1 juli 2005 een bedrag van 80,00 EURO voorzien.

V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS

Artikel 12

Arbeid(st)ers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op brugpensioen opent, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de arbeider(st)er zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 13 en 14.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die onvrijwillig deeltijds werken overeenkomstig artikel 29 van het KB van 25 november 1991 zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de arbeid(st)er hetzij een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voorafgaat, hetzij in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

Artikel 14

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die vrijwillig een deeltijdse betrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de arbeid(st)er in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeid(st)ers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De arbeid(st)ers die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de arbeid(st)ers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere arbeid(st)ers, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve arbeid(st)ersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeid(st)ers, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeid(st)ers de gelegenheid te geven, zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, inzonderheid artikel 9, kan de arbeid(st)er zich bij dit onderhoud laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

De opzegging kan ten vroegste geschieden, de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was. De ontslagen arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 18

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

§ 2.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, laatst gewijzigd door de programmawet (I) van 29 maart 2012, die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde Sociaal Waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Op deze wijze wordt, overeenkomstig artikel 17 §1, tweede lid van het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van Hoofdstuk 6 van titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), afgeweken van de regel, bepaald in artikel 17 §1, eerste lid van het voornoemde Koninklijk Besluit.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 3.

Zoals voorzien in artikel 7 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft ontslagen, is er geen aanvullende vergoeding verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), laatst gewijzigd door de programmawet (I) van 29 maart 2012 en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoeslag als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

Gelet op onder meer de bepalingen van het KB van het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van Hoofdstuk 6 van titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen is de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoeslag ertoe gehouden elke tussenkomende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

X. SLOTBEPALINGEN

Artikel 19

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid vastgesteld.

De aanvraag om de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid te kunnen genieten gebeurt door de arbeid(st)er of door een werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het paritair comité.

Artikel 20

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974.

Artikel 21

Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdocument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering en/of met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen zal de Directeur van het Sociaal Waarborgfonds van de kleding- en confectienijverheid de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 NOVEMBER 2017 TOT VASTSTELLING VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

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 arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeid(st)ers.

HOOFDSTUK II - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2017 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 141928/CO/109).

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 stipt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de werknemers- of de werkgeversorganisaties, noch door de arbeid(st)ers of de werkgevers;
- 2) de werknemersorganisaties en de arbeid(st)ers 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

Artikel 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.

HOOFDSTUK IV – LONEN

A) LONEN TOEPASSELIJK OP ARBEID(ST)ERS JONGER DAN 21 JAAR DIE TEWERKGESTELD WORDEN ALS STUDENTEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN.

Artikel 4

Dit artikel is enkel van toepassing op de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar die tewerkgesteld worden als studenten met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, ongeacht de modaliteiten van hun tewerkstelling in de onderneming.

De hierna volgende minimumuurlonen worden aan de in dit artikel bedoelde arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar toegekend volgens de leeftijd en anciënniteit in de sector.

Deze minimumuurlonen worden vastgesteld in percentages, welke worden berekend op loongroep 1 voor de arbeid(st)ers die behoren tot de laagste groep van de classificatie of op het loon van de groep voor dewelke ze worden aangeworven.

De arbeid(st)er jonger dan 21 jaar behoudt het in dit artikel bedoelde baremie loon dat reeds is verworven in een andere onderneming die valt onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Deze lonen worden aan de in dit artikel bedoelde arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar gewaarborgd tot op het ogenblik waarop zij de in de hierna vermelde tabel voorziene maximum leertijd volgens leeftijd bij aanwerving, sinds zes maanden hebben beëindigd.

De loonaanpassingen worden verleend op vaste data, te weten 1 april en 1 oktober van elk jaar, op voorwaarde dat de arbeid(st)er op die datum tenminste één maand anciënniteit in de onderneming heeft.

Leeftijd bij aanwerving	loon bij aanwerving	1e aanpassing	2e aanpassing	3e aanpassing	4e aanpassing	5e aanpassing
	%	%	%	%	%	%
16 jaar	85,00	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00
17 jaar	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00	
18 jaar	91,00	94,00	97,00	100,00		
19 jaar	94,00	97,00	100,00			
20 jaar	97,00	100,00				

Artikel 5

Indien de arbeid(st)er van minder dan 21 jaar bedoeld in artikel 4 op de in artikel 4 genoemde data, 1 april of 1 oktober, niet gedurende de voorziene tijd ononderbroken in dienst is geweest van dezelfde werkgever, dient de betrokkene op dat ogenblik aan zijn werkgever aan te tonen dat de voorwaarden zijn verenigd om een loonaanpassing te bekomen zoals voorzien bij artikel 4.

Dit is eveneens het geval wanneer de arbeid(st)er van minder dan 21 jaar bedoeld in artikel 4 bij indiensttreding een anciënniteit bij één of meer vorige werkgevers wil laten gelden.

Alle geschillen betreffende de toepassing van dit artikel zullen worden besproken in het verzoeningsbureau van het paritair comité alvorens ze aan de bevoegde rechtbank zouden worden voorgelegd.

Artikel 6

De minimumloonsverhogingen zijn gelijk aan de loonsverhogingen van de arbeid(st)ers van het aanvangsloon, vermenigvuldigd met de coëfficiënt welke overeenstemt met hun leeftijd en bereikte leertijd, zoals vastgesteld bij artikel 4.

Artikel 7

In acht genomen :

- enerzijds, dat het loon van de in artikel 4 bedoelde jonge arbeid(st)ers overeen stemt met een deel van het loon van de ongeschoolde arbeid(st)ers;
- anderzijds, dat de progressieve lonen van de schalen welke zijn vastgesteld bij artikel 4, rekening houden met de beroepsgeschiktheden van de jonge arbeid(st)ers-beginnelingen;

moet de arbeid in de ondernemingen derwijze worden ingericht dat van de arbeid(st)ers die per uur worden bezoldigd volgens de lonen van de schaal voorzien in artikel 4, geen prestaties worden geëist welke hun hiervoren bedoelde normale geschiktheden overtreffen.

Artikel 8

§ 1. Wanneer in een onderneming om technische en/of organisatorische redenen niet kan worden voldaan aan de beschikkingen van de tweede alinea van artikel 7, dienen de daarin bedoelde jongeren bezoldigd te worden volgens de artikelen 9 tot 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover voldaan wordt aan de voorwaarden in § 2 van dit artikel.

§ 2. De bedoelde arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar moeten tewerkgesteld zijn in een systeem waar het werk stuk voor stuk doorgegeven of waar aan de arbeid(st)ers geen individuele keuze van het arbeidsritme toegelaten wordt en waar aan deze jongeren geregeld prestaties worden opgelegd die, qua hoeveelheid en kwaliteit, gelijk zijn aan de normale prestaties welke van een arbeid(st)er van 21 jaar of ouder geëist worden voor hetzelfde werk.

B) BEGINNERS

Artikel 9

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.

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.

Artikel 10

Begginners kunnen voor maximaal zes 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 6 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 3 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 zes maanden bedoeld in paragraaf 1 van onderhavig artikel of 3 maanden bedoeld in paragraaf 2 van onderhavig artikel, ontvangen zij het loon overeenstemmend met dat van de andere werknemers met dezelfde functie in de onderneming, desgevallend in toepassing van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie.

Artikel 11

De principes voorzien in artikel 10 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst 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.

C) MINIMUM- EN WERKELIJKE UURLONEN VAN DE ANDERE ARBEID(ST)ERS

Artikel 12

Vanaf 1 april 2017, na de indexering overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2013 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen (registratienummer 66284/CO/109), zijn de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld :

	EURO
Loongroep 1	10,9350
Loongroep 2	11,0443
Loongroep 3	11,2652
Loongroep 4	11,6032
Loongroep 5	12,0673
Loongroep 6	12,6707
Loongroep 7	13,4309
Loongroep 8	14,3710
Loongroep 9	15,5209

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

Artikel 13

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

Artikel 14

Vanaf 1 oktober 2017 worden de effectieve brutolonen met 1,1% verhoogd.

Op ondernemingsvlak kan de 1,1% brutoloonsverhoging op alternatieve wijze ingevuld worden, mits akkoord op ondernemingsvlak voor 30 september 2017.

Vanaf 1 oktober 2017 worden ook de baremieke brutolonen met 1,1% verhoogd in de ondernemingen waar de effectieve brutolonen met 1,1% verhoogd worden.

Deze verhoging, vanaf 1 oktober 2017, van de baremieke brutolonen met 1,1%, is daarentegen niet van toepassing in de ondernemingen waar de 1,1% brutoloonsverhoging op alternatieve wijze ingevuld werd.

D) GEWAARBORGDE WERKELIJKE LONEN

Artikel 15

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 volgens rendement bezoldigd arbeidssysteem is ingevoerd voor stukwerk, tariefwerk of premiewerk en dezelfde productienormen, zowel voor de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar als voor de arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder van toepassing zijn, moet voor de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar hetzelfde beloningssysteem, eigen aan de onderneming, worden toegepast, derwijze dat zij, bij gelijke prestaties, hetzelfde loon of inkomen verwerven als de arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder.

Het minimumuurloon volgens leeftijd en anciënniteit, vastgesteld in de loonschaal voor de beginnelingen, blijft aan de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar in ieder geval gewaarborgd.

3° 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 arbeid(st)ersorganisatie en een bevoegd technicus, aangeduid door 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 CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 16

De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 13, 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

Artikel 17

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 13).

Bij het globaal loon van de huisarbeider(ster)s wordt een forfaitaire vergoeding van 10 pct. 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 pct. gebracht.

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

G) PLOEGENARBEID

Artikel 18

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

Artikel 19

In de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 2004 betreffende de toeleveringsbedrijven, algemeen verbindend verkaard 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 verkaard bij Koninklijk Besluit van 4 juli 1991, een vergoeding toegekend worden van 18 %, berekend op het effectieve uurloon.

HOOFDSTUK V – MAALTIJDCHQUES

Artikel 20

§ 1.

In toepassing van de bepalingen van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2007 houdende akkoord van sociale vrede 2007/2009 (registratienummer 86666/CO/109) werd, met uitsluiting van de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie en de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven, met ingang van 1 juni 2009 een stelsel van maaltijdcheques ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis §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. Deze maaltijdcheque had een nominale waarde van 2,00 EURO per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 0,91 euro bedroeg en de tussenkomst van de werknemer 1,09 EURO bedroeg.

In de ondernemingen die reeds beschikten over een stelsel van maaltijdcheques werd de maaltijdcheque verhoogd met 0,91 EURO of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag dat is voorzien in artikel 19bis § 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 indien dit verschil lager was dan 0,91 EURO, met ingang van 1 juni 2009.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde 0,91 EURO niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, diende voor het resterende saldo een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§ 2.

Met ingang van 1 april 2010 werd het bedrag van de werkgevertussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 0,30 euro. Vanaf 1 april 2010 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 2,30 EURO per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 1,21 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 EURO bedraagt.

In de ondernemingen die op 31 maart 2010 reeds beschikten over een stelsel van maaltijdcheques met een nominale waarde hoger dan 2,00 euro werd de maaltijdcheque vanaf 1 april 2010 verhoogd met 0,30 EURO of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag dat is voorzien in artikel 19bis § 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.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde verhoging met 0,30 EURO op 1 april 2010 niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, diende voor het resterende saldo met ingang van 1 april 2010 een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§ 3.

Met ingang van 1 april 2012 werd het bedrag van de werkgevertussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 euro.

Vanaf 1 april 2012 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 2,80 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 1,71 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde verhoging met 0,50 euro op 1 april 2012 niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kon worden toegekend, dient voor het resterende saldo met ingang van 1 april 2012 een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

In de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en die nog geen maaltijdcheques toekennen, diende de verhoging met 0,30 euro op 1 april 2010 te worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel. Dit stelsel kan worden verder gezet, met dien verstande dat in dat geval op 1 april 2012 eveneens een bijkomend voordeel dient te worden toegekend dat gelijkwaardig is aan de verhoging van de maaltijdcheque met 0,50 euro, bedoeld in deze §.

De gelijkwaardige voordelen, toegekend in verband met het sectorale stelsel van maaltijdcheques en zoals bedoeld in de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten in dat verband, dienen verder te worden toegekend.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§ 4.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt het bedrag van de werkgevertussenkost in de maaltijdcheque verhoogd met één euro.

Vanaf 1 januari 2016 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 3,80 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 2,71 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde verhoging met één euro op 1 januari 2016 niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend, dient voor het resterende saldo met ingang van 1 januari 2016 een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

In de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en die nog geen maaltijdcheques toekennen, diende de verhoging met 0,30 euro op 1 april 2010 te worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel. In dat geval op kon op 1 april 2012 eveneens een bijkomend voordeel worden toegekend dat gelijkwaardig was aan de verhoging van de maaltijdcheque met 0,50 euro op die datum. Dit stelsel kan worden voortgezet met dien verstande dat dan op 1 januari 2016 een gelijkwaardig voordeel voor de in § 1. bedoelde verhoging van de maaltijdcheque met één euro moet worden toegekend.

De gelijkwaardige voordelen, toegekend in verband met het sectorale stelsel van maaltijdcheques en zoals bedoeld in de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten in dat verband, dienen verder te worden toegekend.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 BETREFFENDE DE WERKZEKERHEID, DE INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN DE TEWERKSTELLING

I. ALGEMENE BEPALINGEN

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 arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 januari 2017 de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot coördinatie van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten betreffende de werkzekeerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling (registratienummer 125153/CO/109).

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

II. TIJDELIJK GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN

Artikel 4

Bij tijdelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken worden op het vlak van de onderneming alle mogelijkheden tot invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid aangewend, rekening houdend met de wettelijke en conventionele beschikkingen terzake, vooraleer er tot afdankingen wordt overgegaan.

Artikel 5

Bij de invoering in de onderneming, ofwel van een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ofwel van een regeling van gedeeltelijke arbeid bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken, worden de nadelen, verbonden aan deze maatregelen, zoveel als mogelijk evenredig verdeeld over alle werknemers.

Daarbij wordt rekening gehouden met de technische noodwendigheden eigen aan de organisatie van de arbeid en inzonderheid met het feit dat de prestaties van bepaalde werknemers of groepen van werknemers noodzakelijk en onvervangbaar kunnen zijn voor het uitvoeren van de resterende productie.

Artikel 6

In de bedrijven waar een van de regelingen als bedoeld in artikel 5 van onderhavige collectieve - arbeidsovereenkomst wordt ingevoerd, mogen door de aan het werk zijnde werklieden en werksters geen overuren worden gepresteerd.

Van deze regel kan worden afgeweken in de gevallen, bedoeld bij artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, alsmede in de gevallen dat bepaalde prestaties, die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de resterende productie, alleen door middel van het presteren van overuren kunnen worden geleverd.

Artikel 7

Indien op het vlak van de onderneming geen bevredigende oplossing kan worden tot stand gebracht door overleg tussen de werkgever en de gemandateerde vertegenwoordigers van de werklieden en werksters, kunnen de moeilijkheden en klachten inzake de toepassing van de artikelen 4, 5 en 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf worden voorgelegd.

III. STRUCTUREEL GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN

Artikel 8

Indien blijkt dat het gebrek aan werk een structureel probleem is, dat niet kan verholpen worden door een tijdelijke arbeidsherverdeling, is de volgende procedure van toepassing.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens een structureel probleem (economische redenen, reorganisatie,...) dienen hierover voorafgaandelijk overleg te plegen met de ondernemingsraad, bij ontstentenis van deze de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van deze de plaatselijke afgevaardigden van de in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde syndicale organisaties.

Het bedoelde overleg dient plaats te vinden alvorens tot een beslissing te komen. Dit overleg houdt zowel het verstrekken van informatie in als het bespreken met de betrokken overleginstantie. De informatie dient er toe te leiden dat het overleg kan gebeuren met kennis van zaken. Het overleg kan op deze wijze handelen over de grond van de geplande afdankingen met het oog op het vermijden of beperken van eventuele afdankingen.

IV. ONTSLAG OMWILLE VAN INDIVIDUELE OMSTANDIGHEDEN

Artikel 9

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "ontslag wegens individuele omstandigheden" verstaan het ontslag dat verband houdt met de individuele arbeidsverhouding en arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens individuele omstandigheden, dienen de volgende procedure na te leven.

De werkgever dient de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging te geven; gelijktijdig wordt de syndicale afvaardiging hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Slechts mits in acht neming van een minimum periode van 14 kalenderdagen, na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan tot ontslag. Op het ogenblik van het ontslag dient andermaal de syndicale afvaardiging op de hoogte gebracht te worden.

Van deze procedure kan bij middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de individuele ondernemingen worden afgeweken.

De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kunnen op eigen initiatief een gesprek over het ontslag aanvragen bij de werkgever.

Ingeval van ontslag wegens dringende redenen en tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling dienen de bepalingen voorzien in dit artikel niet toegepast te worden.

De syndicale afvaardiging dient op de hoogte gebracht te worden van het ontslag.

V. INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEEN

Artikel 10

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39, gesloten op 13 december 1983 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 1984, zijn de hierna volgende bepalingen van toepassing op de ondernemingen behorend tot het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Wanneer de werkgever het inzicht heeft over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie en wanneer de investering belangrijke sociale gevolgen heeft, is de werkgever ertoe gehouden voorafgaandelijk informatie over deze sociale gevolgen te verstrekken aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging.

Met "sociale gevolgen" wordt bedoeld:

- de vooruitzichten inzake werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid;
- de werkorganisaties en de arbeidsvoorwaarden;
- de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

Artikel 11

In geval van geschillen met betrekking tot arbeidsbelasting kan een onderzoek verricht worden door een paritair samengesteld team van technici, bestaande uit een bevoegd technicus aangeduid door de vakorganisaties en een bevoegd technicus aangeduid door Creamoda.

VI. UITVOERING VAN DE VERPLICHTINGEN

Artikel 12

Indien een arbeid(st)er van oordeel is dat de werkgever de in Hoofdstukken III en IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene procedure niet heeft nageleefd dan kan de betrokken arbeid(st)er of de werknemersorganisatie waarbij de arbeid(st)er is aangesloten, dit aanhangig maken bij het paritair comité. Het paritair comité kan de voorzitter van het paritair comité belasten met bijkomend onderzoek.

In geval unaniem wordt vastgesteld dat de voorziene procedure niet werd nageleefd, kan het paritair comité beslissen dat de werkgever een schadeloosstelling aan de betrokken werknemer verschuldigd is, waarvan het bedrag 500 € bedraagt indien het een eerste inbreuk door de beschouwde werkgever betreft en waarvan het bedrag 1000 € bedraagt indien er herhaling is van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

In de andere gevallen blijft het opleggen van een lagere schadeloosstelling aan de betrokken werknemer mogelijk.

De beslissing van het paritair comité wordt door de voorzitter overgemaakt aan de betrokken onderneming.

--0--

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 INZAKE DE TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVERS IN DE VERVOERSKOSTEN

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 29 augustus 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2001 inzake de tussenkomst van de werkgevers in de vervoerskosten.

Zij kan door één der ondertekenende partijen worden opgezegd, mits een vooropzeg van 3 maand, te betekenen bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

HOOFDSTUK II – GECOORDINEERDE REGELS INZAKE TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN

I. OPENBAAR VERVOER

Artikel 3 : Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer.

Wat het door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen georganiseerd vervoer betreft, zal de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend worden op basis van de tabel met forfaitaire bedragen, opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers.

Artikel 4 : Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer.

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, zal de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor de verplaatsingen vanaf 5 km, berekend vanaf de vertrekhalte, vastgesteld worden volgens de hierna vastgestelde modaliteiten :

- a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen, opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, zonder evenwel 75 % van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;

- b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8 % van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkost berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen, opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, voor een afstand van 7 km te overschrijden.

Artikel 5 : Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer.

Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - wordt de bijdrage van de werkgever berekend op basis van de tabel, bedoeld in artikel 3.

Artikel 6

In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 5, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend:

nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 3, 4a, 4b en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

Artikel 7 : Terugbetalingstijdstip.

De bijdrage van de werkgever in de door de werknemers gedragen vervoerkosten zal maandelijks betaald worden voor de werknemer met een maandabonnement of ter gelegenheid van de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen die geldig zijn voor een week.

Artikel 8 : Modaliteiten van terugbetaling.

- a) De werkgever dient zich te vergewissen van de rechten van de werknemer op een tussenkomst in de vervoerskosten. Ten laatste vanaf 1 januari 2002 ziet hij erop toe te beschikken over een ondertekende verklaring van elke werknemer waarin de juiste afstand tussen de woonplaats en de werkplaats wordt medegedeeld, evenals de aard van het vervoermiddel dat zij gebruiken om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de werkplaats. Het ontbreken van een dergelijke ondertekende verklaring is geen reden om geen tussenkomst in de vervoerskosten te betalen.
- b) De werknemers moeten iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd op dezelfde wijze mededelen.
- c) De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of de verklaring van een werknemer met de werkelijkheid strookt.

Artikel 9

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten zal betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

II - PRIVATE VERVOERMIDDELEN

Artikel 10

§ 1. In de ondernemingen welke geen collectief vervoermiddel ter beschikking van de werklieden en werksters stellen, worden, voor de werklieden en werksters die gebruik maken van een privaat vervoermiddel, voor zover de kortst af te leggen afstand van hun woning tot de werkplaats in één richting 10 km of meer bedraagt, volgende modaliteiten van tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten bepaald:

- a) De werkgever dient zich te vergewissen van de rechten van de werknemer op een tussenkomst in de vervoerskosten. Ten laatste vanaf 1 januari 2002 ziet hij erop toe te beschikken over een ondertekende verklaring van elke werknemer waarin de juiste afstand tussen de woonplaats en de werkplaats wordt medegedeeld, evenals de aard van het vervoermiddel dat zij gebruiken om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de werkplaats. Het ontbreken van een dergelijke ondertekende verklaring is geen reden om geen tussenkomst in de vervoerskosten te betalen.
- b) De werknemers moeten iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd op dezelfde wijze mededelen.
- c) De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of de verklaring van een werknemer met de werkelijkheid strookt."

§ 2. De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan 50 % van de treinkaart geldend als sociaal abonnement, bepaald bij artikel 3 van het Ministerieel Besluit van 10 december 1990 houdende wijziging van de prijzen voor het vervoer van reizigers op het net van de NMBS, voor het overeenstemmende aantal kilometers.

De tussenkomst van de werkgever zal nochtans, voor eenzelfde aantal kilometers, nooit hoger kunnen zijn dan de tussenkomst op basis van het barema, bedoeld in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

De tussenkomst van de werkgever in de door de werklieden en werksters gedragen vervoerkosten zal minstens éénmaal per maand worden betaald.

De tussenkomst van de werkgever vindt slechts plaats voor de dagen van aanwezigheid op het werk, volgens de modaliteiten vastgesteld bij artikel 10.

III - DOOR DE ONDERNEMING MET DE FINANCIËLE DEELNEMING VAN DE WERKLIEDEN EN WERKSTERS GEORGANISEERD VERVOER OF DOOR DE ONDERNEMINGEN VOOR EEN GEDEELTE VAN HET TRAJECT UITSLUITEND OP EIGEN KOSTEN GEORGANISEERD VERVOER

Artikel 12

Ingeval het transport is georganiseerd door de werkgever, met de financiële deelneming van de werknemers, of indien de werkgever een gedeelte van het traject uitsluitend op eigen kosten heeft georganiseerd, dient, wat zijn bijdrage in de kosten van vervoer der werknemers betreft, een oplossing te worden gezocht die is ingegeven door de bepalingen van onderhavige overeenkomst en door de volgende overwegingen:

- voor het door de ondernemingen met financiële deelneming van de werklieden en werksters georganiseerd vervoer, wordt de tussenkomst van de ondernemingen berekend met inachtneming van de door de ondernemingen reeds gedragen lasten voor de organisatie van dat vervoer;
- voor de door de ondernemingen voor een gedeelte van het traject uitsluitend op eigen kosten georganiseerd vervoer en ingeval de werklieden en werksters eveneens gemeenschappelijke openbare - vervoermiddelen gebruiken, wordt de tussenkomst van de werkgever berekend op basis van de totale met een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel afgelegde afstand met aftrek nochtans van de kosten welke de onderneming reeds draagt voor het door haar georganiseerd vervoer;
- de financiële tussenkomst van de werklieden en werksters mag echter niet hoger zijn dan het bedrag, bepaald als werkgeverstussenkomst bij artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- de verworven rechten van de werklieden en werksters blijven echter behouden.

IV. TUSSENKOMST VOOR ALLE WERKNEMERS

Artikel 13

Aan alle werklieden en werksters, met uitsluiting van diegenen die over een bedrijfswagen en tankkaart beschikken, wordt daarenboven een vergoeding van 0,2479 EURO per werkelijk gepresteerde arbeidsdag betaald, ongeacht de wijze van verplaatsing van en naar het werk.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Zij treedt in werking op 1 juli 2017 en 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. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 juli 2017 de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende het tijdskrediet (registratienummer 121185/CO/109), gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijst naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, laatst aangepast door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016.

Zij bevat de sectorale invulling van verschillende bepalingen van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

§ 1.

Het bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering met motief tot maximaal 51 maanden voor zorgmotieven en 36 maanden voor opleiding bedoeld in artikel 4, § 1. van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.103 kan worden opgenomen door de werknemers bedoeld in artikel 1 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

§ 2.

In afwijking van § 1. en in uitvoering van artikel 2, § 3. van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 kunnen de arbeid(st)ers met een functie behorend tot loongroep 6 en hoger, bedoeld in de sectorale CAO van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie, worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Van deze regel kan worden afgeweken op het vlak van de individuele onderneming, na bespreking van de arbeidsorganisatorische noodwendigheden.

De werkgever kan recht op uitstel inroepen wanneer vervanging noodzakelijk is.

§ 3.

De leeftijd van 55 jaar, bedoeld in artikel 8 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103, wordt verlaagd tot 50 jaar mits een beroepsloopbaan van 28 jaar, overeenkomstig de regels voorzien in artikel 8, § 3. en 4. van dezelfde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103.

Artikel 5

De drempel van 5 %, bedoeld in artikel 16 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103. is gelijk aan 10 %.

Deze drempel van 10 % vormt geen beletsel voor de arbeid(st)ers die de leeftijd van 54 jaar of ouder hebben bereikt om het recht op een 1/5^{de} loopbaanvermindering aan te vragen of uit te oefenen op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103. Voor deze arbeid(st)ers geldt nochtans wel de regel bepaald in artikel 6 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst evenals de regels, bepaald in artikel 14 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103.

Voor de berekening van deze grens worden de bepalingen van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 toegepast, met dien verstande dat in § 3. van dit artikel de leeftijd van 55 jaar en ouder dient te worden gelezen als : de leeftijd van 54 jaar en ouder.

Op ondernemingsvlak kan deze grens worden verhoogd mits akkoord van de werkgever en rekening houdend met de mogelijkheden op het vlak van de arbeidsorganisatie en met de eventuele noodzaak tot vervanging van de arbeid(st)ers die zich wensen te beroepen op de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondernemingen kunnen binnen de grens van 10 %, bedoeld in onderhavig artikel, een passende verdeling maken tussen verschillende categorieën rechthebbenden.

De toepassing van de nieuwe modaliteiten van onderhavig artikel kan, in ondernemingen waar reeds een bedrijfsakkoord bestaat, onderhandeld worden.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 BETREFFENDE LANDINGSBANEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 betreffende toekenning van uitkeringen bij landingsbanen (registratienummer 139268/CO/109) en is gesloten voor een bepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing met ingang van 1 juli 2017 tot 31 december 2018. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 4

Voor de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

Artikel 5

De ondertekenende partijen komen overeen om de cao nr. 103 en 127 uit te voeren voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018.

De ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou worden verklaard, overeenkomstig artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 BETREFFENDE VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

De inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2016 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 134050/CO/109) worden voortgezet tot 31 december 2018 en voortdurend aangepast om deze in overeenstemming te brengen met de doelstellingen, bedoeld artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen door artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 en in afdeling 1 van Hoofdstuk VIII van Titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

Hierbij worden, gelet op het "Uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010" en in overeenstemming met Deel II, punt 3. betreffende de Vorming en het Betaald Educatief Verlof van het Interprofessioneel Akkoord 2007 – 2008, de inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juli 2005 en die voor de jaren 2007 tot en met 2014 werden aangevuld met bijkomende opleidingsinspanningen, onverminderd voortgezet.

In de schoot van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) zullen de maatregelen worden overlegd die hiertoe nodig zijn.

Hiertoe zullen onder meer de IVOC faciliteiten verder worden bekend gemaakt, beheerd en uitgebouwd. Deze faciliteiten hebben onder meer betrekking op promotie en steun voor bedrijfsopleidingsplannen in de ondernemingen, gekend onder de benaming "ondernemingsportefeuille" en op promotie en steun van individuele vorming van de werknemers, gekend onder de benaming "leerrekening".

Artikel 3

De werkgevers bedoeld in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn voor het jaar 2017 en 2018 een inspanning van 0,10 % verschuldigd berekend op grond van het volledige loon van de arbeid(st)ers, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

Deze inspanning is bestemd ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen, in overeenstemming met Titel XIII, Hoofdstuk VIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), in overeenkomst met het Koninklijk Besluit van 29 mei 2015 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding van werklozen voor de periode 2017-2018.

Van deze inspanning is 0,05 % te besteden in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189 4^e lid van de wet van 27 december 2012 houdende diverse bepalingen (I), gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 19 april 2014 tot wijziging van het voornoemde Koninklijk Besluit van 19 februari 2013.

De betaling wordt verricht aan het Sociaal Waarborgfonds voor de arbeiders van de kleding- en confectienijverheid, zoals voorzien in artikel 3, 9° van de statuten van dit Fonds. Het Sociaal Waarborgfonds draagt deze bedragen over aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC).

Artikel 4

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven verder ontwikkeld worden ten gunste van de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is. Personen die behoren tot de risicogroepen zijn werkzoekenden en werknemers die door opleidingsinitiatieven hun werkgelegenheid kunnen behouden of hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verhogen.

Met betrekking tot de 0,05 % bedoeld in artikel 3 zal het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) bijzondere aandacht besteden aan het maximaal realiseren van ingroeibanen voor jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn.

Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, duaal of alternerend leertraject, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, uitzendarbeid...).

IVOC krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sectorale sociale partners bepalen daartoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.

Artikel 5

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999/2000 van 8 december 1998 hebben de ondernemingen een bijkomende inspanning gedaan op het vlak van vorming en opleiding. Deze bijkomende inspanning wordt voortgezet door een sectorale bijdrage van 0,20 % op de lonen van 1 januari 2007 tot 31 december 2018.

Aldus levert de sector verder zijn aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen.

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven zullen ontwikkeld worden met deze middelen.

Artikel 6

In uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt voorzien in een opleidingsinspanning gelijkwaardig aan twee dagen gemiddeld per jaar per voltijds equivalent.

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling.

De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

- het opleidingsaanbod van IVOC beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- het opleidingsaanbod van IVOC verder uit te breiden;
- via IVOC acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren;
- de erkenning door het paritair comité van de kleding- en confectienijverheid van sectorale beroepsopleidingen, in het stelsel van het betaald educatief verlof.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt en verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2016 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 134050/CO/109).

--0--

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 DECEMBER 2014 BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, met uitzondering van de werkgevers en werknemers op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 januari 2003 betreffende de functieclassificatie in de ondernemingen die toeleveren aan de automobielenijverheid (registratienummer 65467/CO/109) van toepassing is.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende de functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 juni 1992 (registratienummer 28486/CO/109).

HOOFDSTUK II – INDELING VAN DE REFERENTIEFUNCTIES

Artikel 3

Teneinde de functies, uitgeoefend in de bedrijven bedoeld in artikel 1 te kunnen indelen, werden in totaal 56 functies die in deze ondernemingen kunnen voorkomen door een paritaire werkgroep van deskundigen en onder begeleiding van een externe deskundige beschreven, gewaardeerd en vervolgens ingedeeld in groepen volgens een analytisch systeem. De hiervoor bedoelde 56 functies worden hierna "referentiefuncties" genoemd.

Artikel 4

De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op de referentiefuncties waarbij de functietitel slechts geldt als indicatie.

De beschrijving van de referentiefuncties geeft de meest karakteristieke kenmerken weer van een functie.

Teneinde elke referentiefunctie beter te kunnen situeren in de structuur van elke onderneming worden in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst de aan elke functietitel gekoppelde functiebeschrijvingen gevoegd.

Artikel 5

De referentiefuncties zijn ingedeeld in negen klassen, volgens de hierna volgende tabel. Binnen elke klasse zijn de daarin ingedeelde referentiefuncties gerangschikt in alfabetische orde. Binnen één klasse kan derhalve geen onderscheid naar belangrijkheid worden gemaakt tussen de verschillende in die klasse opgenomen referentiefuncties.

Deze negen klassen worden hierna “loongroepen” genoemd en komen overeen met de loongroepen, bedoeld in artikel 12, tweede alinea, van de CAO van 4 december 2014 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden.

Loongroep	Code	Functietitel (m/v)
Loongroep 1	05.00.04 06.00.04 08.03.01 04.02.03 08.01.09 08.03.02 05.00.01 07.00.06	Bediener toppers Bekleder boxspring Kantinemedewerker Lijmer textiel Medewerker bedrijfswinkel Schoonmaker Strijker voorbereidend Wasser
Loongroep 2	04.01.06 04.01.07 02.00.02 08.01.01 05.00.01 08.01.04	Bediener stikautomaten Borduurder Bundelaar Logistiek medewerker manueel Strijker tussenstrijk Verpakker – Inpakker
Loongroep 3	03.00.05 04.02.01 04.02.02 08.02.01 06.00.01a 03.00.01 08.01.05 03.00.04 03.00.06 04.01.05 04.01.01 07.00.01 05.00.02 08.02.03	Kapper Lasser kleding Lasser textielmaterialen Medewerker klein onderhoud Monteerder technische systemen Oplegger Orderpicker materialenlijst (' bill of materials' BOM) Snijder stoffen of andere materialen, eenvoudige patronen Stanser Stikker afwerking – Afwerker Stikker voorbereider Stoffenschouwer Strijker eindstrijk Vormenmaker
Loongroep 4	03.00.02 08.01.07 08.01.08 08.01.02 06.00.01b 08.01.06 04.03.01 04.01.02 05.00.03 07.00.02	Bediener automatische snijmachine Chauffeur bestelwagen Chauffeur vrachtwagen Logistiek medewerker heftruck Monteerder en regelaar technische systemen Orderpicker klant Retoucheur eenvoudige herstellingen Stikker subassemblage Strijker vormgevend Tester stoffen
Loongroep 5	01.00.03 07.00.04 07.00.03 03.00.03 04.01.03 07.00.05	Inlegger – Intekenaar Kwaliteitscontroleur eindcontrole Kwaliteitscontroleur ingangscntrole Snijder stoffen met patroon Stikker all – round Tester technische montages

Loongroep 6	01.00.02 08.04.03 02.00.01	Gradeerder Instructeur Werkvoorbereider
Loongroep 7	08.01.03 08.04.01 06.00.02 06.00.03 04.03.02	Magazijnier Meewerkend teamleider Monteerder werf Plaatser gordijnsystemen Retoucheur aanpassing kledingstuk
Loongroep 8	01.00.01 04.01.04	Patronenmaker Stikker model
Loongroep 9	08.04.02 08.02.02	Atelierleider Technieker

Artikel 6

In de ondernemingen dient elke functie beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie.

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk :

- a) De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de referentiefunctie:
Indeling in de sectoraal voorziene klasse.
- b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de referentiefunctie:
Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen:

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de referentiefunctie, wordt aangetast;
 - de afwijkingen bij één of meerdere waarderingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.
- c) De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie :
De essentie ervan wordt aangetast en de doelstelling, opgenomen in de referentiefunctie, stemt niet met de werkelijkheid overeen. In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken, respectievelijk met een andere referentiefunctie van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking geldt als inschaling voor de afwijkende functie.
 - d) De functie in de onderneming is niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie : in dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet opgenomen functie. Bestaat een dergelijke referentiefunctie, dan wordt de beschouwde functie in dezelfde klasse ingedeeld. Bestaat hierover geen interne consensus na de interne beroepsprocedure, dan wordt deze functie overgemaakt aan de sectorale werkgroep, bedoeld in artikel 9.

De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van hun reële functie-inhoud in de onderneming.

Artikel 7

Wanneer eenzelfde persoon occasioneel een hoger gewaardeerde functie uitoefent, zal het loon voor de hoger gewaardeerde functie verschuldigd zijn doch slechts voor de tijd die besteed werd aan de uitoefening van de hoger gewaardeerde functie.

Deze bepaling heeft aldus slechts een tijdelijke loonsverhoging tot gevolg zonder weerslag op het contractueel bepaalde loon na de beëindiging van de periode waarbinnen de arbeid(st)er in kwestie een hoger gewaardeerde functie heeft uitgeoefend.

Wanneer eenzelfde persoon hoofdzakelijk een hoger gewaardeerde functie uitoefent, dan is artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 8

De toepassing van de classificatie, voorzien in deze Collectieve arbeidsovereenkomst, mag geen afbreuk doen aan bestaande overeenkomsten en gebruiken die voor de werknemers voordeliger zijn.

De toepassing van de classificatie, voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan op zichzelf niet worden gebruikt als motief om een reeds bestaand positief verschil tussen het baremaloon en een hoger aan een arbeid(st)er toegekende loon te wijzigen, behalve indien dergelijk verschil het gevolg zou zijn van een voorafname op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III – SYSTEEMHOUDERSCHAP EN PROCEDURES TER BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Artikel 9

In de schoot van het paritair comité wordt een vaste paritair samengestelde werkgroep opgericht bestaande uit drie vertegenwoordigers van de werknemers en drie vertegenwoordigers van de werkgevers.

Het voorzitterschap wisselt jaarlijks tussen de werknemers en de werkgevers.

De lijst met leden van de vaste paritair samengestelde werkgroep wordt kenbaar gemaakt en neergelegd in het paritair comité en geactualiseerd wanneer leden dienen vervangen te worden.

De vaste werkgroep heeft de opdracht te waken over de juiste toepassing van de functieclassificatie, bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en zal instaan voor het verlenen van adviezen, nodig voor het onderhoud en de actualisatie van deze functieclassificatie.

Te dien einde maakt deze werkgroep gebruik van de analytische FUWACO-methode, volgens dewelke de functieclassificatie, bedoeld in Hoofdstuk II, tot stand is gekomen.

De leden van de werkgroep staan in voor de juiste interpretatie van de bedoelde FUWACO-methode en waarborgen de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de beschrijving, analyses, waardering en classificatie van de functies.

De in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties beschikken over één nominatief exemplaar van het FUWACO-systeem. Het gebruik daarvan is voorbehouden aan de werkgroep en niet aan de individuele leden, teneinde te allen tijde de neutraliteit van de leden van de werkgroep te kunnen bewaren.

Het FUWACO-systeem wordt in bewaring gegeven aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC), dat het niet zonder de toestemming van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kan vrijgeven of bekend maken.

Artikel 10

Een werknemer kan beroep aantekenen tegen de door de werkgever gedane indeling van zijn of haar functie.

10.1. De beroepsprocedure

De werknemer die wenst in beroep te gaan kan zijn of haar bezwaar kenbaar maken bij de werkgever.

De werknemer motiveert zijn of haar bezwaar schriftelijk: binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het formulier "Functietoekenning" zoals voorzien in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, door middel van het formulier "Aanvraag tot Beroep" zoals eveneens voorzien in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

10.2. Behandelen van het bezwaar via intern overleg op bedrijfsniveau

Een overlegvergadering wordt georganiseerd tussen de werknemer en de werkgever of zijn afgevaardigde teneinde het bezwaar te bespreken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde of, bij ontstentenis, de bevoegde vakbondssecretaris.

Dit intern overleg kan leiden tot :

- a) een akkoord tussen de werknemer en de werkgever: de werknemer gaat niet verder in beroep;
- b) geen akkoord tussen de werknemer en de werkgever : in dit geval kan de werknemer overgaan naar de volgende fase van de beroepsprocedure.

10.3. Externe beroepscommissie

Bij een niet-akkoord kunnen de werkgever, de werknemer, de syndicale afvaardiging of de bevoegde vakbondssecretaris via het paritair comité een beroep doen op de werkgroep die dan de vorm aanneemt van externe beroepscommissie.

Zij kan :

- a) een voorstel tot oplossing formuleren;
- b) een evaluatie uitvoeren; dit onderzoek heeft tot doel de betwiste functiebeschrijving zo nodig te corrigeren/verduidelijken en de invloed ervan op de klassenindeling op analytische wijze te bepalen met de FUWACO-methode.

Deze externe beroepscommissie geeft een eensluidend en definitief advies aan het paritair comité ; ook hier geldt de confidentialiteit zowel over de debatten als over de details van het uitgesproken advies.

10.4. Situatie gedurende de beroepsprocedure

Zolang de beroepsprocedures lopen wordt het door de werkgever voorgestelde loon uitbetaald. Een uitspraak in beroep die tot gevolg heeft dat dit voorgestelde loon verhoogt geeft aanleiding tot het uitbetalen van het verschuldigde saldo zonder enige interest of andere schadeloosstelling.

Artikel 11

Het paritair comité kan de werkgever verzoeken om de werkgroep, bedoeld in artikel 9, toe te laten de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te onderzoeken.

HOOFDSTUK IV : ACTUALISATIE VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 12

Om de functieclassificatie actueel te houden, is het onderhoud ervan voorzien.

Volgende situaties kunnen aanleiding geven tot het opstarten van de onderhoudsprocedure :

- 1) het ontstaan van nieuwe referentiefuncties
- 2) het wijzigen van referentiefuncties
- 3) het periodiek onderhoud.

- 12.1 Indien het Paritair Comité van oordeel is dat er nieuwe referentiefuncties ontstaan, dan wordt aan de werkgroep opdracht gegeven om een ontwerp van functiebeschrijving op te stellen volgens de geijkte procedure en vorm van het FUWACO-functiewaarderingsstelsel.
- 12.2 Bij wijzigingen in bestaande referentiefuncties, zal het paritair comité kennis nemen van alle aanvragen tot onderhoud.
Het Paritair Comité kan opdracht geven aan de werkgroep om een onderzoek in te stellen teneinde na te gaan of de referentiefuncties dusdanig veranderd zijn en er gegronde en voldoende redenen bestaan tot wijziging van de referentiefunctiebeschrijvingen.
De werkgroep legt haar voorstel ter goedkeuring voor aan het paritair comité.
Na goedkeuring neemt de werkgroep het initiatief tot het herwerken van de beschrijvingen en de waarderingen.
- 12.3 Op initiatief van het Paritair Comité kan worden overgegaan tot een grondig nazicht van de referentiefuncties.
Vereisten daarbij zijn:
- alle referentiefuncties moeten aan bod komen;
 - de werkgroep treedt op als procesbewaker en neemt het initiatief, na goedkeuring van het paritair comité, om het onderhoudsproces op te starten conform de geijkte procedures.

HOOFDSTUK V - OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 13

Vanaf de ingangsdatum van deze collectieve arbeidsovereenkomst geschiedt zowel de classificatie van functies als de bepaling van het overeenstemmend minimum uurloon overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Derhalve kan enerzijds de functie van individuele werknemers vanaf de hoger bedoelde datum behoren tot een andere loongroep dan voorheen en kan anderzijds het minimum loon dat bij die loongroep behoort hoger of lager zijn dan voorheen. In dergelijk geval wordt artikel 15 toegepast.

Artikel 14

De werkgever is ertoe gehouden de individuele werknemers mee te delen in welke loongroep hun functie overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst is ingedeeld aan de hand van het formulier "Toekenning" (zie bijlage).

Artikel 15

De minimum uurlonen per loongroep, bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden worden ten laatste bereikt op 01 december 2017.

Onverminderd artikel 8 wordt bij de loonberekening voor december 2014 voor elke arbeid(st)er het verschil berekend tussen het theoretisch te betalen bruto uurloon volgens de nieuwe functieclassificatie en het bruto uurloon dat dezelfde werknemer ontving op 30 november 2014.

Indien dit nieuwe loon hoger ligt, dan wordt de vastgestelde stijging gedeeld door 4.

Het aldus bekomen stijgingsbedrag, uitgedrukt in euro tot vier cijfers na de komma, wordt aan het bruto uurloon van 30 november 2014 toegevoegd.

Dit nieuw verkregen bruto uurloon wordt uitbetaald voor alle prestaties vanaf 1 december 2014 tot en met 30 november 2015, eventueel tussentijds aan te passen met wijzigingen opgelegd door de indexregeling van de sector, bepalingen van sector-cao's of andere bepalingen.

Vanaf de loonbetaling voor december 2015 wordt het uurloon van de arbeid(st)er opnieuw verhoogd met het eerder bepaalde stijgingsbedrag.

Indien er zich in de tussenliggende periode wijzigingen aan het bruto uurloon hebben voorgedaan omwille van index- of wettelijke aanpassingen, dan wordt het stijgingsbedrag met hetzelfde coëfficiënt aangepast.

Eenzelfde werkwijze zal zich herhalen voor de loonbetalingen vanaf respectievelijk december 2016 en december 2017.

Op deze wijze zal de arbeid(st)er vanaf de loonbetaling voor december 2017 een bruto uurloon ontvangen dat bestaat uit het brutoloon zoals het werd betaald op 30 november 2014, vermeerderd met het stijgingsbedrag zoals bepaald in december 2014, eventueel gecorrigeerd door de indexregeling van de sector, bepalingen van sector-cao's, of andere bepalingen die zich in de periode tussen 01 december 2014 en 30 november 2017 hebben voorgedaan.

Ingeval bij de loonberekening van december 2014 blijkt dat de arbeid(st)er theoretisch een lager brutoloon dient te ontvangen, dan wordt het brutoloon, zoals uitbetaald op 30 november 2014, alsnog verder gebruikt voor de loonberekeningen vanaf december 2014. Vanaf die datum blijft de arbeid(st)er verder onderworpen aan de indexaanpassingen, zoals bepaald in de sector-cao. Hij/zij is evenwel uitgesloten van elke andere loonsverhoging die het gevolg zou zijn van andere sectorale bepalingen of toekomstige afspraken, tot het moment dat het zijn/haar bruto uurloon volgens de nieuwe functieclassificatie wordt bereikt.

Er wordt een bijzondere regeling ingesteld voor arbeid(st)ers die worden aangeworven in de periode tussen 01 december 2014 en 30 november 2017, in een onderneming die zich in een overgangstraject bevindt zoals beschreven in de voorgaande paragrafen. Zo de aangeworven arbeid(st)er een functie zal bekleden die reeds door een of meerdere arbeid(st)er(s) van deze onderneming werd uitgevoerd, dan zal de nieuwe arbeid(st)er worden vergoed identiek aan de regeling van de arbeid(st)ers die reeds op 30 november 2014 in dienst van de onderneming waren.

Bijlagen:

Bijlage 1 : Functiebeschrijvingen Referentiefuncties

Bijlage 2 : "Formulier "Functietoekenning";

Bijlage 3 : "Formulier "Aanvraag tot Beroep";

Referentiefunctiefiche

Code referentiefunctietitel:	01.00.01 Patronenmaker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: patronenafdeling Direct leidinggevende: verantwoordelijke patronen
Context van de functie:	<p>Patroneren is het tekenen van patronen om de confectie van nieuwe of aanpassingen aan bestaande modellen mogelijk te maken, meer bepaald het snijden of knippen en in een volgende stap het stikken ervan. Patronen worden digitaal uitgewerkt op de computer ofwel manueel en dit op basis van aangegeven technische fiches, werktekeningen en beschrijvingen van het ontwerp van de styliste. Op basis hiervan wordt een bestaand vergelijkbaar patroon uitgezocht dat vervolgens wordt aangepast aan het nieuwe model.</p> <p>Patronen worden zowel voor maat- als seriewerk als uitgewerkt. Het basispatroon wordt later gegradeerd naar verschillende maten (zie functie 01.00.02 gradeerder) en ingelegd in een snijplan met oog op seriewerk (zie functie 01.00.03 inlegger). Snijplannen worden aangemaakt voor de automatische snijmachines en knippatronen voor het manueel knippen of stansen van onderdelen.</p> <p>Patronen worden uitgewerkt voor zowel bovenstoffen, plakvlies als voering. Het is belangrijk om alle onderdelen van een patroon correct te identificeren, te coderen en te nummeren.</p>
Doel van de functie:	Uitwerken, coderen en optimaliseren van patronen om de vereiste confectie-onderdelen in productie te brengen en dit volgens schetsen en technische tekeningen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">▪ Werkt diverse patroononderdelen uit d.m.v. CAD (of een patroondesignsysteem) ofwel manueel vertrekkend van een bestaand model of een basis model:<ul style="list-style-type: none">- stelt zich op de hoogte van de aangegeven werkopdracht en gewenst model; ontleedt de ontwerpschetsen, technische tekeningen en maattabel voor de uitvoering van het model of de confectie-onderdelen (maat- of seriewerk) en vertaalt dit naar de vereisten m.b.t. tot het patroneren;- leest de diverse patroononderdelen in met de tekenmuis a.h.v. de nomenclatuur en brengt de vereiste technische informatie aan (formules en codes voor het identificeren van de verschillende patroononderdelen en het toewijzen van de onderdelen aan de aard van de stof, voor de insnijdingen, snij- en stikmarkeringen, voor het refereren van vaste of losse draairichting, voor het markeren van accessoires, boorgaten en knopen; voor het aangeven van snijrichting, frequentie, aantal stuks, e.d.);- voert X/Y coördinaten in en verifieert de ingebrachte codes;- optimaliseert de patroononderdelen: vergroot elk patroononderdeel uit, bekijkt alle details en voert correcties uit;- identificeert het patroon met de correcte code / bestandsnaam voor de herkenning / archivering ervan.▪ Werkt eventueel het patroon manueel uit op hard karton.▪ Past bestaande patronen aan:<ul style="list-style-type: none">- brengt wijzigingen en aanpassingen aan in de patronen op basis van richtlijnen van de ontwerpafdeling of van probleemmeldingen / verbeteringsvoorstellen uit de snij- en stikafdeling.▪ Staat in voor het uitplotten of uitsnijden van de patroononderdelen in karton voor maatwerk of voor de ontwikkeling van een model.▪ Bezorgt de patroononderdelen aan de gradeerder voor verdere bewerking (graderen naar diverse maten voor seriewerk).▪ Klasseert alle documenten en zorgt voor een overzichtelijke opslag en raadpleegbare bestanden met patronen.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	01.00.02 Gradeerder (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: patronenafdeling Direct leidinggevende: verantwoordelijke patronenafdeling
Context van de functie:	<p>Graderen is het bewerken van een patroon (bijvoorbeeld maat 38 / cup B / hoofdomtrek 54) naar diverse maten; zowel kleinere als grote maten.</p> <p>Er zijn verschillende maatreksen met andere gradaties (maatsprongen) voor mannen, vrouwen en kinderen en dit ook voor de aard van het kledingstuk zoals broek, rok, bloes, bustehouder, slip, korset of body, hoofddekseel enz. Er dient ook rekening gehouden te worden met bedrijfsspecifieke normen m.b.t. correcte pasvorm en maattabellen. Belangrijk is het correct graderen van kritieke punten zoals borstnepen, kragen en revers, mouwkoppen, zakken e.d.</p> <p>Na het graderen worden de patroononderdelen ingelegd in een snijplan (zie 01.00.03 inlegger).</p>
Doel van de functie:	Graderen van patronen van een basismaat naar diverse andere confectiematen om de vereiste confectie-onderdelen in productie te brengen volgens de technische vereisten.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">▪ Gradeert de diverse patroononderdelen d.m.v. CAD (of een patroondesignsysteem) ofwel manueel naar diverse maten:<ul style="list-style-type: none">- stelt zich op de hoogte van de aangegeven werkopdrachten voor de uitvoering van de gradering van basismaat naar diverse andere confectiematen rekening houdend met de gradatiewaarden of de diverse onderdelen;- controleert de correcte gradering van het patroon in overeenstemming met de technische informatie en past alle onderdelen aan met de correcte gradaties volgens gewenste maatreksen;- voert de vereiste coördinaten in voor de gradering naar de diverse maatreksen;- verifieert en past X/Y coördinaten en ingebrachte codes aan;- optimaliseert patroononderdelen in diverse maten;- controleert alle details zoals belijning, draadrichting, markeringen e.d.- zorgt voor de aanpassing van de nomenclatuur (codes voor snij- en stikmarkeringen e.d.).▪ Klasseert alle documenten en zorgt voor een overzichtelijke opslag en raadpleegbare bestanden met patronen.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	01.00.03 Inlegger - intekenaar (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: patronenafdeling Direct leidinggevende: verantwoordelijke patronenafdeling
Context van de functie:	Het inleggen van patroononderdelen tot een snijplan met oog voor een optimaal gebruik van de bovenstof, vlies en voering. Patronen worden eerst ontwikkeld (functie 01.00.01) en vervolgens gegradeerd tot de gewenste confectiematen (functie 01.00.02). Vervolgens worden de patroononderdelen ingelegd (gepuzzeld of genest) tot een optimaal snijplan rekening houdend met de stofbreedte en met een efficiënt materiaalverbruik. Een inlegplan kan samengesteld zijn met patroononderdelen van zowel eenzelfde maat als van diverse maten door mekaar gepuzzeld met het oog op een maximale combinatie van diverse patroononderdelen in één bewerking. Deze snijplannen worden gebruikt om de patroononderdelen van het model uit te snijden.
Doel van de functie:	Manueel of automatisch inleggen van de diverse patroononderdelen tot een volledig snijplan met oog voor een optimaal materiaalverbruik om vereiste confectie-onderdelen uit te snijden en dit conform technische vereisten.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">▪ Zorgt voor het automatisch inleggen van patroononderdelen tot een snijplan d.m.v. CAD of een patroondesignsysteem:<ul style="list-style-type: none">- stelt zich op de hoogte van de aangegeven werkopdracht, gewenste samenstelling van het model en de gedigitaliseerde en gegradeerde patroononderdelen;- geeft de gewenste parameters in voor het automatisch inleggen van de patronenonderdelen op de oppervlakte rekening houdend met de inlegbreedte van de bovenstof, vlies en voering; de aard van en het aantal onderdelen, de vaste of losse draairichting, de draadrichting, de combinatie van verschillende maten of modellen en dit rekening houdend met een optimaal verbruik van de materialen;- controleert het resultaat van de automatische inleg (puzzelen of nesten) en de correcte verwerking van het aantal stuks (alle onderdelen moeten ingelegd zijn);- verricht detailcontroles en voert manueel aanpassingen uit rekening houdend met stofbreedte, tafellengte van de snijtafel, draadrichting, stofkwaliteit en maximaal stofverbruik;- zorgt voor het correct identificeren van patrooncode en opslaan van bestanden (model, maat, onderdelen).▪ Puzzelt eventueel manueel patroononderdelen in een volledig snijplan rekening houdend met de stofbreedte en met oog voor een optimaal stofverbruik.▪ Noteert vereiste technische informatie m.b.t. het snijplan voor de verantwoordelijke van de snijafdeling, voor de bedieners van de snijmachines en voor de verantwoordelijke van de stikafdeling.▪ Klasseert alle documenten en zorgt voor een overzichtelijke opslag en raadpleegbare bestanden met patronen.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	02.00.01 Werkvoorbereider (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: werkvoorbereiding productie Directe leiding: verantwoordelijke productie
Context van de functie	<p>Werkvoorbereiding gaat over het klaarmaken van productieorders door het verzamelen van alle vereiste gesneden onderdelen en deze te vervolledigen met de vereiste fournituren of toebehoren tot één pakket klaar voor de confectie / productie. Het verzamelen gebeurt op basis van een aangegeven productieplanning, orders, technische werkfiche, technisch dossier of materialenlijst (<i>BOM: Bill of Materials</i>). Dit betekent voor het:</p> <ul style="list-style-type: none"> - confectieatelier: samenstellen en identificeren van pakketten met alle gesneden onderdelen (bovenstof, vlies en voering) en met de nodige fournituren zoals stikzijde, knopen, ritsen, etiketten, bretellen, haken en ogen, gespen, strikjes, lintjes, beugels, baleinen e.d. De gesneden patroononderdelen komen uitgeraapt van de snijtafel en worden door de werkvoorbereider (m/v) gehergroepeerd en geordend volgens maat, model en kleur en dit ter voorbereiding van de confectie. - productieatelier: verzamelen en groeperen van allerlei onderdelen zoals montagematerialen (bv. doeken, assen, rolsystemen, ringen), toebehoren (bv. bouten en moeren, scharnieren, bevestigingsmaterialen) en verpakkingsmaterialen voor de productie van diverse geconfectioneerde artikelen.
Doel van de functie:	Zorgen voor een degelijke werkvoorbereiding ter ondersteuning van de confectie- of productieafdeling door het correct verzamelen van alle vereiste onderdelen en vervolledigen met de vereiste fournituren of toebehoren tot één pakket en dit op basis van een aangegeven planning, orders en materialenlijst (<i>BOM: Bill of Materials</i>).
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Leest werkorder of technisch dossier voor het samenstellen van pakketten van te confectioneren of te produceren modellen. - Haalt de vereiste fournituren of toebehoren uit bakken, uit voorraadrekken of uit het (automatisch) opslagmagazijn met kleine fournituren of toebehoren. - Verzamelt, groepeerd en sorteert alle vereiste fournituren en verricht een visuele kwaliteitscontrole; zet beschadigde materialen opzij op de daartoe bestemde zone voor verdere afhandeling. - Haalt de gesneden onderdelen op in de snijafdeling. - Sorteert, telt en verzamelt de gesneden stofonderdelen volgens de gewenste bewerkingsvolgorde tot een pakket klaar voor de confectie. - Voorziet de pakketten van alle vereiste toebehoren volgens de aangegeven werkfiche, technisch dossier of materialenlijst. - Vervolledigt de pakketten met de vereiste technische informatie (bv. technische schetsen, maattabel, naadwaarden en symbolen, etiketten) en materialenlijst. - Scant de gegevens in of noteert deze op controlelijsten. - Legt de klaargemaakte pakketten in een transportbak of verdeelt ze in het stikatelier of brengt ze naar de werkposten in de productie. - Brengt op verzoek ontbrekende materialen aan.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	02.00.02 Bundelaar (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: confectionie Directe leiding: atelierleider (m/v)
Context van de functie:	Bundelen gaat over het klaarmaken van stikbundels door het sorteren en bundelen van alle vereiste gesneden onderdelen en deze te vervolledigen met de fournituren klaar voor de stikafdeling.
Doel van de functie:	Het correct sorteren en bundelen van onderdelen voor het samenstellen van stikbundels voor de stikafdeling.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Leest werkorder voor het samenstellen van bundels van te confectioneren- Sorteert en bundelt de gesneden onderdelen voor het samenstellen van een stikbundel en vervolledigt deze met de vereiste fournituren.- Rangschikt en stapelt de bundels in bakken en zorgt voor de correcte identificatie.- Voert de bakken naar de stikafdeling voor verdere verdeling aan de werkposten.- Zorgt voor orde en netheid in de eigen werkzone en aan de werkpost, ruimt afvalresten op.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	03.00.01 Oplegger (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: confectie - snijafdeling Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Het opleggen van de stof (bv. uni, strepen) of andere materialen (bv. vlies en voering) is het voorbereidend werk voor het machinaal snijden (zie ref. 03.00.02). Het opleggen van de gewenste lagen stof (matras) kan manueel gebeuren of door een automatische heen en weer beweegbare oplegwagen. Het opleggen van stoffen en het uitsnijden van patronen zijn procesmatig aan mekaar gelinkt. De oplegwagen rolt de stoffen laag per laag ofwel zigzag af op de gewenste lengte. Indien laag per laag de stof wordt opgelegd wordt deze vervolgens op de gewenste lengte afgesneden. Als het aantal lagen opgelegd zijn (matras) zal de snijmachine in de volgende stap de patroononderdelen uitsnijden.
Doel van de functie:	Afrollen, spreiden en op-lengte-snijden van lagen met stof of andere materialen om zo de snijmachine of snijtafel tijdig te bevoorraden met de juiste stof op de correcte maten en dit volgens kwaliteits- en veiligheidsvereisten.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Haalt de stofrollen uit de voorraad of in de wachtzone op en zet ze klaar volgens aangegeven werkorder of productiefiche: controleert of de stof of andere materialen in overeenstemming zijn met het order; bekijkt het aantal lagen en de vereiste lengte waarop moet worden afgesneden; controleert de stofbreedte. • Positioneert de rollen op de oplegwagen of op de oplegtafel en dit ofwel manueel of d.m.v. een hefstoestel, geleidt de stof tot op de oplegtafel. • Stelt de oplegwagen in volgens de technische vereisten en voert de vereiste parameters in via het bedieningsbord: bv. aantal lagen, snelheid van de wagen, stofspanning, gewenste stoflengte en aanslaglat. • Snijdt papieren onderlaag op de gewenste lengte. • Start en stopt het opleg- en afsnijproces; interenieert bij onregelmatigheden. • Legt het aantal gewenste lagen volgens de correcte draadrichting (van één tot meerdere lagen of matras) en eventueel de overeenkomst van tekeningen of strepen; controleert hierbij de stof op mogelijke kwaliteitsfouten zoals weeffouten, kleurverschillen of nuances, streepvorming, diktewisseling, stofbreedte e.d. • Geleidt de stof met een lat voor een vlotte, vlakke positionering op de tafel. • Indien gewenst, markeert fouten of snijdt ze weg of verwijdert de rol. • Laat elastische stoffen ontspannen of rusten in een bufferzone of op een rusttafel. • Snijdt vervolgens de stof- of andere materialen op de gewenste lengte af. • Vult vereiste productie- en controlegegevens in op een fiche. • Verhelpt zelf technische haperingen of doet beroep op de onderhoudstechnieker. • Zorgt voor orde en netheid rond de machine: blaast stofresten weg, verwijdert stofresten en afvalbakken. • Vervangt rollen papier en plasticfolie; reinigt de filter van de snijmachine. • Respeceert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	03.00.02 Bediener automatische snijmachine (m/v) – Automatische snijder (m/v) - Operator cutter (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: snijafdeling Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Het machinaal uitsnijden van een patroon uit de stoflagen of andere materialen zoals vlies of voering d.m.v. een automatisch aangestuurde snijmachine. Dit is de procesfase na het opleggen en op-lengte-snijden van de stof (zie ref. 03.00.01). De stoflagen worden correct gepositioneerd op de snijtafel, afgeschermd met een folie en vervolgens vacuüm vastgezogen. Vervolgens worden de patroononderdelen automatisch uitgesneden met een rol- of snijmes (cutter) op basis van het geprogrammeerd snijplan.
Doel van de functie:	Het uitsnijden van de vereiste patroononderdelen van een model in de gewenste stof of andere materialen conform het snijplan en volgens aangegeven orders, kwantiteit, snijkwaliteit en veiligheidsvereisten.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Trekt de stoflagen of andere materialen van de oplegtafel naar de snijtafel tot aan de gemarkeerde eindlijn en legt de stoflagen of matras recht.• Trekt de folie over de stoflagen en stelt de vacuümwerking in voor het fixeren van de stoflagen.• Stelt de snijmachine in volgens de technische vereisten.• Geeft de correcte identificatie in van het snijplan en roept het gewenste snijplan op uit de ‘patronenbibliotheek’ of bestanden via de computer; controleert of de stofbreedte in overeenstemming is met het snijplan, geeft de omtrek aan, stelt het nulpunt in, de X/Y coördinaten en de snijsnelheid; controleert of alle instructies conform de orders op de productiefiche zijn.• Start het automatisch snijproces; controleert de goede werking van de snijkoppen; volgt het snijproces op en interenieert bij onregelmatigheden.• Verzamelt en sorteert de uitgesneden onderdelen volgens patrooncode, onderdeel, maat en kleur; identificeert de gesneden onderdelen en ordent ze op karren conform verwerkingsorder; voegt productiefiche toe ter ondersteuning van de stikkers (m/v).• Controleert de uitgesneden onderdelen op snijkwaliteit en visueel uitzicht (bv. kartelrand, uitsnijdingen, markeringen; vlekken, strepen, steken); verwijdert slechte stukken en noteert deze op een fiche voor het manueel bijsnijden.• Vult vereiste snij- en controlegegevens in op een fiche: aantal lagen, afval en eventuele opmerkingen.• Verhelpt zelf courante technische haperingen en doet een beroep op de techniker.• Zorgt voor orde en netheid van en rond de snijmachine; sorteert stof-, papier en folieafval.• Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	03.00.03 Snijder stoffen met patroon (m/v) – Manueel snijder (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: snijafdeling Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<ul style="list-style-type: none"> • Manueel uitsnijden van patroononderdelen met een schaar of d.m.v. een elektrische snijkop of -mes (<i>up & down</i>) of een lintzaag of -mes en dit bijvoorbeeld voor het uitsnijden van een kleine serie confectieonderdelen, of voor een order buiten de lopende serie, of als de stof of andere materialen niet met de automatische snijmachine kunnen gesneden worden, of voor maatwerk of voor de ontwikkeling van een nieuw model of prototype. • Manueel bijsnijden of uitknippen van bepaalde patroononderdelen die beschadigd zijn bij het automatisch uitsnijden of tijdens het stikken. • Materialen die manueel worden gesneden zijn bijvoorbeeld: fijne stoffen zoals stof bekleed met parels, kant, leder of zware stoffen ofwel stoffen met ruiten of strepen die moeten worden geprikt.
Doel van de functie:	Het uitsnijden of uitknippen van de gewenste patroononderdelen volgens het knippatroon of snijplan, conform de gevraagde kwantiteit en kwaliteitsvereisten en met een maximaal rendement van de stof of andere materialen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Leest op de productiefiche het gewenste model of de patroononderdelen en het aantal stuks dat (bij)gesneden moeten worden. • Zoekt het juiste knippatroon of snijplan op volgens gewenst model; strijkt eventueel het snijplan vast op de stof. • Neemt de juiste stof of andere materialen, rolt deze af en spreidt ze op de snijtafel; controleert op eventuele kwaliteit- of weeffouten en markeert fouten voor het wegsnijden ervan. • Legt de patroononderdelen of mallen (papier of karton) uit op de stof of andere materialen en dit rekening houdend met de instructies op het patroon (draadrichting, type onderdeel, vereiste naadwaarde) en eventueel de vereiste overeenkomst van tekening, ruiten of strepen, broderie (indien nodig vastprikken met naalden of prikblokjes) en met oog voor een maximaal rendement uit de stof. • Voert indien nodig manueel graderingen uit naar de vereiste maat (maatwerk). • Tekent het knippatroon af en duidt de markeringen aan op de stof en snijdt of knipt ze uit volgens patroonlijnen (met de schaar, up & down of lintzaag); brengt herkenningspunten aan en duidt de merktekens aan met een kleine knip. • Raapt, sorteert en identificeert de uitgesneden stukken en legt deze klaar voor het stikatelier of de plaats van bestemming. • Bundelt de patroononderdelen of mallen en hangt ze terug op hun plaats. • Geeft beschadigde of versleten knippatronen terug aan de betrokken verantwoordelijke om deze te laten hermaken; vervangt oude of gewijzigde knippatronen door nieuwe. • Vult vereiste snij- en controlegegevens in op een fiche: verbruik stof en gepresteerde uren van inteken- en snijtijd voor de prijsbepaling van de confectie van een model of maatwerk. • Houdt voorraad bij van materiaal, meet stof op, schikt stoffen en coupons in voorraadrekken; noteert materiaalverbruik. • Zorgt voor orde en netheid van en rond de snijtafel; sorteert stofafval.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	03.00.04 Snijder stoffen of andere materialen – eenvoudige patronen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: snijafdeling Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<ul style="list-style-type: none"> • Het afsnijden van stoffen of andere materialen op de gewenste lengte en breedte en dit zowel manueel d.m.v. een schaar, rolmes of elektrische snijkop ('up & down') of met een automatisch aangestuurde snijmachine (al of niet met infrarood markeringen en afsnijden d.m.v. laserstraal). • Materialen die op lengte en breedte worden gesneden zijn voornamelijk bedoeld voor de confectie van kledij bestaande uit een eenvoudig patroon (bv. gewaden, huishoudlinnen e.d.) of de productie van bijvoorbeeld raamdecoratie (rol- en plooigordijnen), tenten, luifels, parasols, vlaggen, filters e.a.
Doel van de functie:	Het manueel afsnijden of d.m.v. een automatische snijmachine van stof of andere materialen op de gewenste lengte en/of breedte volgens de gewenste maten, de gevraagde kwantiteit en kwaliteitsvereisten en met een maximaal rendement van de stof of andere materialen.
	<ul style="list-style-type: none"> • Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders voor het versnijden van stoffen of andere materialen op de gewenste lengte en/of breedte. • Neemt de juiste rol en positioneert deze op de snijtafel, ofwel manueel ofwel d.m.v. een takel of een heftoetstel. • Rolt en spreidt de stof of een ander materiaal af op de snijtafel (één laag ofwel meerdere lagen voor het vormen van een matras); controleert de stof of materialen op eventuele kwaliteit- of weeffouten en markeert deze voor het wegsnijden ervan. • Brengt eventueel markeringen aan voor de stik of lasafdeling indien vereist. • Versnijdt de panden op de gewenste lengte en/of breedte. Dit kan gaan op de volgende wijzen: <ul style="list-style-type: none"> • Bedient de automatische snijmachine voor het afsnijden van de vereiste panden of de gewenste lengte en/of breedte. Of • Snijdt manueel de stof of andere materialen af op de gewenste lengte of breedte met een schaar of elektrische snijkop. Of • Snijdt panden uit met recht of lichtgebogen lijnen en dit op basis van eenvoudige patronen, tekeningen, mallen of kalibers (bv. gewaden, filters, tentenonderdelen, onderdelen voor raamdecoratie). Of • Spant de stof of andere materialen op in een opspanmachine, voert de gewenste hoogte- en breedte maten in voor het automatisch afsnijden (bv. raamdecoratie). • Verzamelt, sorteert en identificeert de uitgesneden panden of stukken voor de verdere bewerking in het stikatelier of de productie. • Meet stof/materialen na, schikt stoffen en coupons in voorraadrekken en noteert materiaalverbruik. • Zorgt voor orde en netheid van en rond de snijtafel; sorteert afval.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	03.00.05 Kapper (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: snijafdeling Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Uitkappen van onderdelen d.m.v. kapmessen, kapvormen, mallen of kalibers.
Doel van de functie:	Het uitkappen van onderdelen uit ledervellen, stoffen, doeken of andere materialen conform model of patroon, aangegeven kwantiteit en kwaliteitsvereisten en met een maximaal rendement van de ledervellen of andere materialen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Leest op de productiefiche het werkorder.• Kapt de patroononderdelen of de gewenste vormen uit d.m.v. kapmachine:<ul style="list-style-type: none">- positioneert de materialen onder een kapmachine;- controleert en beoordeelt het leder of andere materialen op kwaliteitsfouten, kleurnuances, beschadigde stukken.- monteert de kapmessen of schikt de kapvormen op het materiaal rekening houdend met de aanwezige fouten, kwaliteitsvlakken en toegelaten toleranties; zorgt voor een maximaal rendement van de materialen.- start de kapmachine (d.m.v. drukknop) voor het uitkappen van de onderdelen. <p>Of</p> <ul style="list-style-type: none">• Bewaakt de automatische gestuurde kapmachine:<ul style="list-style-type: none">- monteert stansplaat in de automatische kapmachine;- bevoorraadt de kapmachine met de vereiste materialen en start het kapproces op;- bewaakt het vlot verloop van het kapproces.• Sorteert de uitgekapte of uitgesneden stukken per onderdeel en per gewenst aantal stuks.• Schikt de kapmessen of kapvormen terug op hun plaats.• Vult vereiste controlegegevens in op een fiche: verbruik vellen, aantal stuks, kwaliteitsfouten, opmerkingen.• Zorgt voor orde en netheid van en rond de werktafel of machine; verwijdert materiaalresten.• Respecteert veiligheidsvoorschriften, in het bijzonder bij het manipuleren van de kapmessen.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	03.00.06 Stanser (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: snijafdeling Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<ul style="list-style-type: none">• Uitstansen van onderdelen op basis van vormen, mallen of kalibers d.m.v. stanstoestel.• Stansen van broderie, stansen van vormen of figuren voor applicatieborduurwerk, uitstansen van kleine lederen onderdelen, instansen van een reeks gaten in riemen of een gaatje voor de gesp van een riem, uitstansen van punt of ronding aan riemen, instansen van ogen of rivetten, instansen van merk of kwaliteitslabel, e.d..• Materialen: leder, stof, kant of andere materialen.
Doel van de functie:	Het uitstansen van kleine onderdelen uit materialen conform model of patroon, aangegeven kwantiteit en kwaliteitsvereisten en met een maximaal rendement van de materialen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Leest op de productiefiche het werkorder.• Stanst patroononderdelen uit d.m.v. stanstoestel:<ul style="list-style-type: none">- positioneert de materialen op of onder het stanstoestel;- controleert en beoordeelt het leder, de kant of andere materialen op kwaliteitsfouten, kleurnuances, beschadigde stukken.- schikt de stansvormen, mallen of kalibers op de materialen rekening houdend met de vereiste overeenkomst van tekening of broderie, aanwezige fouten, kwaliteitsvlakken en toegelaten toleranties; zorgt voor een maximaal rendement van de materialen;- start het automatische stanstoestel (d.m.v. drukknop) voor het uitstansen of snijdt de onderdelen manueel uit met een mes.- zorgt voor eventuele bijkomende afwerking zoals het bijkleuren van lederen uitgekapte zijkanen.• Sorteert de uitgekapte of uitgesneden stukken per onderdeel en per gewenst aantal stuks.• Schikt de stansvormen terug op hun plaats.• Vult vereiste controlegegevens in op een fiche: materiaalverbruik, aantal stuks, kwaliteitsfouten, opmerkingen.• Zorgt voor orde en netheid van en rond de werktafel; verwijdert materiaalresten.• Respecteert veiligheidsvoorschriften, in het bijzonder in de manipulatie van stansvormen.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	04.01.01 Stikker (m/v) met focus op voorbereidende, eenvoudige of eenzijdige stikbewerkingen.
Plaats in de organisatie:	Afdeling: stikatelier Direct leidinggevende: teamleider (m/v) stikatelier
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van <u>één of enkele eenvoudige, eenzijdige stikbewerkingen</u> zoals <u>plat stikken en samenstikken van rechte en lichtgebogen naden</u> met eerder lange stikbewerkingen of frequenties; bij wijze van voorbeelden voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>bovenkledij</u>: voorbereiden van bepaalde onderdelen door het afzomen of omboorden, overlocken of afbiezen van gesneden onderdelen; het aan elkaar stikken van rechte of licht gebogen naden (bv. zijnaden, tussenbeennaad, lange mouwnaden enz), dichtstikken of extra vast stikken van naden of onderdelen met een 'safety' steek, stikken van nepen of plooiën, opstikken van linten of verstevigingen, instikken van fronsdraden of elastiek, opstikken van fronslint, stikken van een siersteek, opstikken van etiketten e.a. - <u>onderkledij</u>: bv. stikken van tunnels voor inbrengen van baleinen, stikken van verstevigingen, aanstikken van haken of bretellen, stoffen vaststikken op mousse of vlies enz. - <u>andere geconfectioneerde artikelen</u>: afzomen of omboorden, aan elkaar stikken van panden; instikken van ritsen, koorden, linten of plooiën; vaststikken van haken of ringen, opstikken van vlies, verstevigingsbanden, fronslint, stikken van riempjes of kleppen, e.d. <p>Deze stikbewerkingen worden uitgevoerd met <u>eenvoudige stikmachines</u>, zoals o.m.: overlockmachine, drie-puntstikmachine (zigzag stikken), drie-draadstikmachine (surfileren of bourdon), safety, één en twee naald stikmachine (plat stikken en samen stikken), twee naald (openstikken van naden of aanbrengen van siersteek), stikmachines met geleiders, e.a.</p>
Doel van de functie:	Het uitvoeren van eenvoudige stikbewerkingen op bepaalde onderdelen en dit volgens de gewenste uitvoering of model, de gestelde kwaliteitsnormen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders. • Stelt eenvoudige stikmachines in: plaatst de juiste stikvoet, past de geleider aan op de gewenste naadbreedte en stelt de steeklengte en steekspanning in; regelt de hoogte en druk van de stikvoet, regelt de spanning en het automatisch of manueel vast- of afhechten. • Rijgt stikgaren in volgens de gewenste kleur en dikte, steekt een nieuwe naald indien gewenst en regelt de naaldpositie en de spoel. • Neemt de te stikken onderdelen, controleert op eventuele fouten in de stof of uitsnijding. • Voert <u>één of enkele stikbewerkingen</u> uit voor de <u>voorbereiding van bepaalde onderdelen</u> volgens gewenste uitvoering of model rekening houdend met aangegeven markeringen, naadbreedte, steeklengte, goede hechting van begin- en eindpunt. • Controleert gestikte onderdelen en knipt zichtbare draadresten af. • Vult de productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd. • Zorgt voor orde en netheid aan en rond de stikmachine: blaast stof af van de stikmachine, motor, spoelkom en grijper; controleert de spoel en brengt olie aan. • Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	04.01.02 Stikker subassemblage onderdelen (m/v) – Bandstikker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: stikatelier Direct leidinggevende: teamleider (m/v) stikatelier
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van <u>meerdere stikbewerkingen met zowel eenvoudige als gespecialiseerde stikmachines</u> volgens de gewenste bewerking of complexiteit zoals <u>sterk gebogen, rondingen of hoekig stikken en waarbij sterk verschillende vormen aan mekaar worden gestikt</u> met zowel lange als korte stikbewerkingen of frequenties en dit voor de <u>subassemblages</u> van onderdelen voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>bovenkledij</u>: subassemblages van bepaalde onderdelen van een kledingstuk met een bepaalde complexiteit en waarbij speling met de vloeïendheid van de stof en de te bewerken onderdelen belangrijk zijn zoals voor het stikken van de voorkant of de rug van een kledingstuk; of het instikken van mouwkoppen, mouwroning of voering; of het stikken van schouders of borstwelving; het opstikken van kraag en revers; of het instikken van kleppen en zakken, blinde of gebiesde zakken, instikken van verborgen ritsen; of het incrusteren van delen (instikken van een hoek in een andere hoek), stikken van dubbele naad enz. - <u>voor onderkledij</u>: instikken van beugels, stikken van cups of andere sterk gebogen onderdelen e.d. - <u>andere geconfectioneerde artikelen</u>: bv. stikken van complexe plooiën, stikken van hoeken, sterk gebogen of complexe onderdelen.
Doel van de functie:	Het afwisselend uitvoeren van zowel eenvoudige als gespecialiseerde stikbewerkingen voor de subassemblage van bepaalde onderdelen en dit met de daartoe geschikte stikmachines volgens de gewenste uitvoering of model, complexiteit, eigenschappen van de stof of andere bekledingsmaterialen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders en technische specificaties. • Stelt zowel eenvoudige als gespecialiseerde stikmachines in: plaatst de juiste stikvoet, past de geleider aan op de gewenste naadbreedte en stelt de steeklengte en steekspanning in; regelt de hoogte en druk van de stikvoet, regelt de spanning en het automatisch of manueel vast- of afhechten. • Rijgt stikgaren in volgens de gewenste kleur en dikte, steekt een nieuwe naald indien gewenst en regelt de naaldpositie en de spoel. • Neemt de reeds voorbereide onderdelen, controleert op eventuele stikfouten of kwaliteitsfouten in de materialen. • Voert <u>meerdere stikbewerkingen</u> uit voor de <u>subassemblage van bepaalde onderdelen</u> volgens gewenste uitvoering of model rekening houdend met aangegeven markeringen, naadbreedte, steeklengte, goed hechting van begin- en eindpunt; trekken en toevoegen van stof of andere materialen voor een goede subassemblage. • Controleert gestikte onderdelen en knipt zichtbare draadresten af. • Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd; meldt problemen met patronen en productiefiche voor patroonafdeling. • Zorgt voor orde en netheid aan en rond de stikmachine: blaast stof af van de stikmachine, motor, spoelkom en grijper; controleert de spoel en brengt olie aan. • Respekteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	04.01.03 Stikker all round (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: confectie - stikatelier Direct leidinggevende: teamleider (m/v) stikatelier
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van <u>alle stikbewerkingen met zowel eenvoudige als gespecialiseerde stikmachines</u> voor de volledige assemblage / montage van onderdelen en dit volgens de gewenste bewerkingen of complexiteit zoals <u>sterk gebogen, rondingen of hoekig stikken en waarbij sterk verschillende vormen worden aan mekaar gestikt of ongelijke verwerkingseigenschappen worden uitgevoerd</u> met zowel lange als korte complexe stikbewerkingen of frequenties en dit voor de <u>volledig montage</u> van onderdelen voor:</p> <ul style="list-style-type: none">- bovenkledij: volledige samenstelling of assemblages van een kledingstuk zoals vest, rok of bloes bv. assemblage voorkant, rug, mouwen, kragen, schouders, voering, zakken, kleppen e.d.- onderkledij: assemblage van een volledige bustehouder, korset of body, e.d..- andere geconfectioneerde artikelen: volledige montage
Doel van de functie:	Het uitvoeren van zowel eenvoudige als gespecialiseerde stikbewerkingen voor de volledige assemblage van een kledingstuk en dit met de daartoe geschikte stikmachines volgens de gewenste uitvoering of model, complexiteit, eigenschappen van de stof of andere bekledingsmaterialen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders en technische specificaties.• Stelt zowel eenvoudige als gespecialiseerde stikmachines in: plaatst de juiste stikvoet, past de geleider aan op de gewenste naadbreedte en stelt de steeklengte en steekspanning in; regelt de hoogte en druk van de stikvoet, regelt de spanning en het automatisch of manueel vast- of afhechten.• Rijgt stikgaren in volgens de gewenste kleur en dikte, steekt een nieuwe naald indien gewenst en regelt de naaldpositie en de spoel.• Neemt de reeds voorbereide onderdelen, controleert op eventuele stikfouten of kwaliteitsfouten in de materialen.• Voert <u>alle vereiste stikbewerkingen</u> uit voor de <u>volledige assemblage van een bepaald kledingstuk</u> volgens gewenste uitvoering of model rekening houdend met aangegeven markeringen, naadbreedte, steeklengte, goed hechting van begin- en eindpunt; trekken en toevoegen van stof of andere materialen voor een goede assemblage.• Controleert gestikte onderdelen en knipt zichtbare draadresten af.• Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd; meldt problemen met patronen en productiefiche voor patroonafdeling.• Zorgt voor orde en netheid aan en rond de stikmachine: blaast stof af van de stikmachine, motor, spoelkom en grijper; controleert de spoel en brengt olie aan.• Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	04.01.04 Stikker model (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: ontwerp Direct leidinggevende: verantwoordelijke ontwerp
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van <u>alle stikbewerkingen met diverse stikmachines</u> voor het monteren van een volledig kledingstuk en dit voor de ontwikkeling en het op punt stellen van een eerste model of prototype in samenwerking met de ontwerpafdeling, dit alles volgens de gewenste bewerkingen of complexiteit en met zowel <u>eenvoudige als gespecialiseerde stikmachines</u> voor het stikken van <u>sterk gebogen, rondingen of hoekig vormen en waarbij sterk verschillende vormen worden aan mekaar gestikt</u> met zowel lange als korte complexe stikbewerkingen of frequenties en dit voor de <u>volledig montage</u> van het model.</p> <p>Bij het stikken van de eerste modellen is het belangrijk om problemen met patronen en confectie te melden met oog voor efficiënte werkorganisatie en werkmethoden met oog op arbeidsanalyse en kostprijsberekening.</p>
Doel van de functie:	Het uitvoeren van alle stikbewerkingen voor de volledige montage van een ontwerp of model met de daartoe geschikte stikmachines volgens de gewenste uitvoering of model, complexiteit, eigenschappen van de stof of andere bekledingsmaterialen en productienormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt met de opdrachtgever (ontwerper, patroneerder of bandleider) de gewenste uitvoeringen voor de montage van een model; leest specificaties op de schets of technische fiche. • Stelt zelfstandig alle types van stikmachines in: plaatst de juiste stikvoet, past de geleider aan op de gewenste naadbreedte en stelt de steeklengte en steekspanning in; regelt de hoogte en druk van de stikvoet, regelt de spanning en het automatisch of manueel vast- of afhechten. • Rijgt stikgaren in volgens de gewenste kleur en dikte, steekt een nieuwe naald indien gewenst en regelt de naaldpositie en de spoel. • Werkt zelfstandig alle types van kledingstukken uit die ontworpen zijn door het bedrijf en verricht hiertoe alle vereiste bewerkingen zoals stikken, (tussen en eind) strijken, afwerken. • Controleert gestikte onderdelen op alle details; knipt draadresten af. • Noteert alle technische informatie en specifieke aandachtspunten m.b.t. confectie van het model bv. uitvoeren van speciale stikbewerkingen, naadwaarden, strijkbewerkingen, verwerking van fournituren, aanbrengen van decoratieve elementen e.d.. • Zoekt naar de meest esthetische uitvoering / oogdetails van het model: bv. gelijke hoogte van de zakken, rimpelloze inzet van mouwen, correcte ronding van de kragen, gelijke hoogte en overeenstemming van knopen en knoopsgaten. • Noteert zorgvuldig de werkvolgorde, doorlooptijden, aandachtspunten of knelpunten m.b.t. confectie met oog op een efficiënte werkorganisatie in het confectieatelier. • Zoekt naar de meest efficiënte en rendabele werkmethode, montage en afwerkingswijzen rekening houdend met de aangegeven informatie en modelfiche en met de specifieke mogelijkheden van het confectieatelier. • Noteert opmerkingen m.b.t. patronen en bewerkingen op technische fiche voor het optimaliseren van de technische realiseerbaarheid / verbeteren van het model, de patroon of de assemblage tot het eindmodel klaar is. • Zorgt voor orde en netheid aan en rond de stikmachine: blaast stof af van de stikmachine, motor, spoelkom en grijper; controleert de spoel en brengt olie aan. • Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	04.01.05 Stikker afwerking (m/v) – Afwerker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: stikafdeling Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van <u>één of enkele eenvoudige/eenzijdige stikbewerkingen of toepassen van bepaalde afwerkingstechnieken</u> met een bepaalde <u>eenvoudige stikmachine of bewerkingsmachins</u> voor de <u>afwerking</u> van een artikel, bij wijze van voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>bovenkledij</u>: bv. inleggen van blinde zomen; stikken van een bourdonsteek, trenzen, maken van knoopsgaten of aanzetten van knopen; inslaan van drukknopen of rivetten; instikken van etiket, thermokleven van een onderdeel e.d. - <u>onderkledij</u>: opstikken van een decoratief element (bv. strikje of parel) of instikken van een haakjeslint of etiket. - <u>andere geconfectioneerde artikelen</u>: omzomen op de gewenste lengte, vaststikken van koorden, bevestiging- of verstevigingselementen, opstikken van banden, linten of decoratieve elementen, inslaan van haken of ogen, instikken van ritsen op vlakke stukken, instikken van ringen of etiketten, opstikken van gespen, stikken van siersteek op riemen, inslaan van bolvijzen, insteken van haken of innaaien van gewichten, 3-puntstikken van onderdelen (bv. klep van een hoofddekseel) e.d.
Doel van de functie:	Het uitvoeren van eenvoudige stikbewerkingen of andere afwerkingstechnieken en dit volgens de gewenste uitvoering of model, conform de gestelde kwaliteitsnormen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders. • Stelt de stikmachine in: plaatst de juiste stikvoet, past de geleider aan op de gewenste naadbreedte en stelt de steeklengte en steekspanning in; regelt de hoogte en druk van de stikvoet, regelt de spanning en het automatisch of manueel vast- of afhechten. • Rijgt stikgaren in volgens de gewenste kleur en dikte, steekt een nieuwe naald indien gewenst en regelt de naaldpositie en de spoel. • Neemt de af te werken werkstukken, controleert op eventuele kwaliteitsfouten. • Voert <u>één of enkele stikbewerkingen</u> uit voor de <u>afwerking</u> van het werkstuk volgens gewenste uitvoering of model rekening houdend met aangegeven markeringen of technische vereisten. <p>Of</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stelt een afwerkingsmachine in en bedient deze: bijvoorbeeld zoals de knoopsgatmachine, de aanzetmachine voor knopen, het perstoestel voor drukknopen, de overtrekmachine voor het bekleden van knopen of gespen, de drukmachine voor haken of rivetten; het stanstoestel voor haakjes of oogjes in riemen, het lastoestel voor het dichtlassen van kleine naden e.d.. • Manueel aannaaien van knopen of decoratieve elementen. • Controleert afwerking en knipt zichtbare draadresten of overtolligheden af (schoon knippen) of kleurt lederzijanten bij. • Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd. • Zorgt voor orde en netheid aan en rond de stikmachine: blaast stof af van de stikmachine, motor, spoelkom en grijper; controleert de spoel en brengt olie aan. • Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	04.01.06 Bediener stikautomaten (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: stikatelier Direct leidinggevende: teamleider (m/v) stikatelier
Context van de functie:	Invoeren van onderdelen in een stikautomaat voor het (half) automatisch uitvoeren van stikbewerkingen en dit voor het automatisch stikken van recht of licht gebogen stukken zoals een langnaad, stikken van mouwhuisjes, hemdpad, zakken en knoopsgaten; het automatisch stikken van zomen, plooiën en gleuven voor de confectie van gordijnen, tenten, parasols of filters; het automatisch stikken van siersteken op panden of riemen, e.d. Een automatische stikmachine trekt zelf het te stikken materiaal onder de naald door.
Doel van de functie:	Het doorvoeren van onderdelen doorheen een stikautomaat en dit volgens de gewenste uitvoering of model, de gestelde kwaliteitsnormen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders.• Stelt de stikautomaat in en start op: plaatst de juiste stikvoet, stelt de steeklengte en steekspanning in; regelt de druk van de stikvoet.• Rijgt stikgarens of koordzijde voor siersteken in volgens de gewenste kleur en dikte, steekt een nieuwe naald indien gewenst en regelt de naaldpositie en de spoel.• Neemt de te stikken onderdelen, controleert op eventuele fouten in de stof of uitsnijding.• Voert de onderdelen of materialen door de stikautomaat en zorgt voor de verdere geleiding door de automaat.• Controleert gestikte onderdelen en knipt zichtbare draadresten af.• Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd.• Zorgt voor orde en netheid aan en rond de stikautomaat: blaast stof af van de stikautomaat, motor, spoelkom en grijper; controleert de spoel en brengt olie aan.• Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	04.01.07 Borduurder (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: stikatelier Direct leidinggevende: teamleider (m/v) stikatelier
Context van de functie:	Borduren van logo's of figuren d.m.v. een veelnaaldmachine en/of manueel borduren met een stikmachine. Er bestaan diverse borduurmachines voor zowel standaard uitvoeringen als speciale steekuitvoeringen; voor maatwerk als seriewerk.
Doel van de functie:	Het instellen en bedienen van een veelnaaldmachine of stikmachine voor het borduren van logo's en andere decoratieve elementen en dit volgens de gewenste uitvoering of model, de gestelde kwaliteitsnormen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders. • Voert geautomatiseerd borduurwerk uit met een veelnaaldmachine: <ul style="list-style-type: none"> - stelt de veelnaaldmachine in: opzetten en geleiden van garens en regelen van naald en spanning; - zorgt voor het inscannen of opvragen van het gewenste logo, patroon of figuur in de bestanden van de PC en maakt het uitvoerbaar voor productie; - zorgt voor het opspannen en vastklemmen van de stof op vlieseline en vervolgens in de borduurring of mal en monteert deze in de borduurmachine; - duidt de plaats aan van het aanbrenge van het borduurwerk, geeft startpunt aan en stelt snelheid in. <p>Of</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voert manueel borduurwerk uit met een stikmachine: <ul style="list-style-type: none"> - stelt de stikmachine in: plaatst de juiste stikvoet, past de geleider aan op de gewenste naadbreedte en stelt de steeklengte en steekspanning in; regelt de hoogte en druk van de stikvoet, regelt de spanning en het automatisch of manueel vast- of afhechten. - rijgt stikgarens in volgens de gewenste kleur en dikte, steekt een nieuwe naald indien gewenst en regelt de naaldpositie en de spoel. - zorgt voor het opspannen van de stof in de borduurring en brengt de vereiste verstevigingsmaterialen aan zoals vlieseline; - voert het borduurwerk uit met de stikmachine. <p>Of</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plakt applicatieborduurwerk d.m.v. van een perstoestel (thermokleven) op het werkstuk en zorgt manueel voor de afwerking van de rand door het stikken van een bourdonsteek, opstikken van een bies of decoratieve boord rondom de omtrek van het applicatieborduurwerk. • Controleert de kwaliteit van het borduurwerk (kleur, vormgeving, steekkwaliteit, dichtheid, afwerking) en knipt zichtbare draadresten af. • Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd. • Zorgt voor orde en netheid aan en rond de stikautomaat: blaast stof af van de stikautomaat, motor, spoelkom en grijper; controleert de spoel en brengt olie aan. • Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	04.02.01 Lasser kleding (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: lassen Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Lassen van naden voor technische of beroepskleding met een lastoestel zodat ze waterdicht zijn en dit volgens diverse lengtes zowel voor rechte stukken als kragen en armsgaten.
Doel van de functie:	Het correct uitvoeren van diverse lasbewerkingen voor de assemblage van kledingonderdelen volgens de gewenste uitvoering of model, aard van de materialen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders.- Stelt het lastoestel in met de vereiste parameters zoals warmte, druk en lastijd in functie van de te bewerken materialen.- Controleert de kwaliteit van de te lassen onderdelen op fouten in materialen of uitgesneden patroononderdelen.- Positioneert correct de te lassen onderdelen onder het lastoestel of op de laspasvorm en voert de vereiste lasbewerkingen uit volgens de gewenste uitvoering of model en dit zowel voor rechte stukken als voor kragen en armsgaten.- Controleert de kwaliteit en het visueel uitzicht van de lasnaad en stevigheid van de hechting.- Brengt eventueel een beschermingslaag aan op de naden om ze extra waterdicht te maken.- Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd; meldt problemen met patronen en lasbewerkingen aan de verantwoordelijke.- Zorgt voor orde en netheid aan en rond het lastoestel en de werkpost.- Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	04.02.02 Lasser textielmaterialen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: lassen Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Lassen van naden in diverse textielmaterialen voor het confectioneren van artikelen zoals tenten, luifels, vlaggen, filters e.d. en dit met een lastoestel zodat ze waterdicht zijn. Ofwel wordt het materiaal doorgevoerd doorheen een vaststaand lastoestel ofwel wordt het lastoestel verplaatst over de gehele lengte van de materialen.
Doel van de functie:	Het correct uitvoeren van diverse lasbewerkingen voor de assemblage van bepaalde onderdelen volgens de gewenste uitvoering of model, aard van de bekledingsmaterialen en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders.- Stelt het lastoestel in met de vereiste parameters zoals warmte, druk, las- en koeltijd in functie van de aard van de te bewerken materialen.- Controleert de kwaliteit van de te lassen onderdelen en markeert fouten in materialen of uitgesneden onderdelen.- Positioneert of geleidt de te lassen onderdelen en toebehoren correct in de juiste richting onder het lastoestel (lasbek) of op de laspasvorm; gebruikt de correcte laslat en voert de vereiste lasbewerkingen uit volgens gewenste technische uitvoering of model en dit zowel voor:<ul style="list-style-type: none">- het lassen van korte als lange panden of repen; of- het lassen van grote oppervlakten; of- het inlassen van speciale onderdelen of toebehoren zoals vensters, verstevigingsbanden, koorden, ringen; of- het inlassen van zomen of dichtlassen van bodems,- het toevoegen van materialen tijdens het lassen e.d..- Houdt toezicht op het goed verloop van het lasproces, verhelpt haperingen en meldt technische problemen aan de teamleider (m/v) of verantwoordelijke.- Controleert de kwaliteit en het visueel uitzicht van de lasnaad en van de stevigheid van de hechting.- Brengt eventueel een beschermingslaag aan op de naden om ze extra waterdicht te maken.- Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd.- Zorgt voor orde en netheid aan en rond het lastoestel en de werkpost.- Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	04.02.03 Lijmer textiel (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: lijmen Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Lijmen van onderdelen voor de samenstelling van een matras.
Doel van de functie:	Het correct uitvoeren van de vereiste lijmbewerkingen voor de montage van matrassen volgens de gewenste technische uitvoering en binnen de aangegeven productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders.- Stelt het lijmtoestel in, doseert en regelt de lijmtoevoer; regelt de spuitkop met de gewenste straal; zet de afzuiginstallatie aan.- Legt de te lijmen matrasonderdelen klaar.- Spuit de onderlegplaat en de zijbalken in met lijm.- Brengt de binnenkern aan (bv. bonnellen of veren).- Positioneert de viltlaag.- Lijmt het bovendeksel en zorgt voor de eindmontage en afwerking van de matras.- Controleert de kwaliteit van de afwerking.- Vult productiefiche in: model, aantal, doorlooptijd; meldt problemen.- Zorgt voor orde en netheid aan en rond de werkpost.- Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	04.03.01 Retoucheur eenvoudige herstellingen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: stikatelier Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van eenvoudige herstellingen zoals inkorten, verlengen, versmallen of omzomen van rokken, broeken, bloezen, mouwen of gordijnen; ophalen van schouderbanden; aanpassen of dicht stikken van zijnaden; aanzetten of verzetten van knopen; vervangen van drukknopen; verkleinen van broekzakvoering; aanzetten van sluiting aan een bustehouder; innaaien van een schouderstuk; verhelpen van eenvoudige confectiefouten zoals gescheurde, geschifte of openstaande naad of ontbrekend knoopsgat; aannaaien van losgeraakte onderdelen of dichtnaaien van openstaande naad; met de hand naaien van een zoom of aanbrengen van een fantasiesteek; omzomen van huishoudlinnen; vervangen van ritsen in tenten, vervangen van onderdelen in een combiné of korset; patchen van gaatjes, dichtlassen van gescheurde naad e.d..</p> <p>Uitvoeren van <u>eenvoudige stikbewerkingen met diverse stikmachines</u>: snelstikmachine, overlockmachine, één/twee/drienaaldstikmachine, trensmachine, blindstikmachine voor zomen, knoopsgatmachine, drukknopmachine, enz.</p>
Doel van de functie:	Uitvoeren van eenvoudige herstellingen aan kledij of andere geconfectioneerde artikelen volgens de wensen van de klant, de aangebrachte markeringen en de gestelde kwaliteits- en productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Leest de werkfiche met de omschrijving van de uit te voeren herstelling. - Beoordeelt de uit te voeren herstellingen op basis van de aangegeven markeringen of aanwijzingen op de werkfiche en de vereiste stikbewerkingen en afwerking. - Neemt de juiste toebehoren vereist voor het uitvoeren van de retouche en kiest de correcte dikte en kleur van het stikgarens in functie van het te herstellen kledingstuk. - Stelt de stikmachine in: rijgt stikgaren in met de gewenste kleur en dikte, regelt de spoel, stelt de steeklengte en steekspanning in. - Bereidt de te herstellen onderdelen voor: losmaken van naden, afknippen van te lange lengtes e.d. - Voert de vereiste herstelling uit. - Stikt rekening houdend met markeringen, naadbreedte en steeklengte; zorgt voor het goed hechten van begin- en eindpunt. - Controleert het herstellde kledingstuk volgens kwaliteitseisen en afwerkingvereisten; knipt zichtbare draadresten af. - Noteert de uitgevoerde herstelling op de fiche. - Blaast stofpluizen af van de stikmachine en uit de spoelkom; brengt olie aan. - Zorgt voor orde en netheid rond de stikmachine en aan de werkpost. - Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	04.03.02 Retoucheur aanpassing kledingstuk (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: stikatelier Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van aanpassingen aan kledij bij wijze van voorbeelden: aanpassen aan nieuwe maat, vervangen van volledige onderdelen of aanpassen aan de gewenste pasvorm of specifieke lichaamsbouw van de persoon (bv. fysieke onbalans zoals ongelijke heuphoogte, verschillende schouderhoogte); aanpassen van hals (creux); optrekken van mouwen in armsgat; aanpassen van hemdsmouwen met open knoopsgaten en verhogen van split; verplaatsen van manchetten of herzetten van hemdpad; verkorten van vesten met afronding vooraan; aanpassen of verplaatsen van tailleband of centuur; optrekken en uitronden van (gestreepte) rokken; versmallen van middenrug; aanpassen van tailleband, middenrug en tussennaad van een broek; maken van zijnaden met zakken; versmallen van kleedjes met beleg (binnenstuk); inzetten van blinde ritsen; inzetten van nieuwe voering, e.d.</p> <p>Uitvoeren van zowel <u>eenvoudige als gespecialiseerde stikbewerkingen met diverse stikmachines en afwerkingstoestellen</u>: overlockmachine, één/twee/drienaaldstikmachine, trensmachine, blindstikmachine voor zomen, borduurmachine, leder of bont stikmachine, knoopsgatmachine, drukknopmachine, enz.</p>
Doel van de functie:	Uitvoeren van aanpassingen aan kledij volgens de wensen van de klant, de aangebrachte markeringen en de gestelde kwaliteit- en productiviteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Leest de werkfiche met de omschrijving van de uit te voeren aanpassingen. - Beoordeelt de uit te voeren aanpassingen op basis van aangegeven markeringen of aanwijzingen op de werkfiche en bepaalt op basis hiervan de opeenvolgende vereiste naai- en stikbewerkingen en afwerking (werkmethode, volgorde en vereiste stikmachines) en afwerking (aard van naden - enkel, dubbel, engelse naad; aard van stiksteken – bourdon, interlock (T-shirt), overlock (zigzag), siersteek). - Neemt de juiste toebehoren: correcte dikte en kleur van stikgarens in functie van het aan te passen kledingstuk en de gewenste toebehoren zoals stoffen, knopen, ritsen, voering. - Stelt de stikmachine in: rijgt stikgaren in met de gewenste kleur en dikte, regelt de spoel, stelt de steeklengte en steekspanning in. - Bereidt de te herstellen onderdelen voor: losmaken van naden, afknippen van te lange lengtes, uitknippen van nieuwe onderdelen, aanpassen aan nieuwe maat e.d. - Voert de aanpassing uit en zorgt voor de vereiste afwerking. - Stikt rekening houdend met markeringen, naadbreedte en steeklengte; zorgt voor het goed hechten van begin- en eindpunt. - Zorgt voor tussen- en eindstrijk van het kledingstuk. - Controleert het aangepaste kledingstuk volgens kwaliteitseisen en afwerkingsvereisten en knipt zichtbare draadresten af. - Noteert de uitgevoerde aanpassingen en hersteltijd op de fiche. - Blaast stofpluizen af van de stikmachine en uit de spoelkom; brengt olie aan. - Zorgt voor orde en netheid rond de stikmachine en aan de werkpost. - Respecteert veiligheidsvoorschriften.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	05.00.01 a Strijker voorbereidend
Plaats in de organisatie:	Afdeling: strijken Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van <u>voorbereidend strijken</u> vooraleer het kledingstuk verder wordt geconfectioneerd.</p> <p>Het voorbereidend strijken is bedoeld om losse stukken te strijken en omvat, bij wijze van voorbeeld, volgende bewerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - plat strijk van onderdelen; - opstrijken of persen voor het bekleden van vlies voor het verstevigen van de gewenste onderdelen zoals kragen, kleppen, boorden, voor- of rugkanten, mouwen d.m.v. diverse technieken (dit kan worden uitgevoerd met een continu pers, perstafel of persstrijkijzer; - opstrijken van etiketten (thermokleven); - instrijken van zomen of eenvoudige / enkelvoudige plooien; - glad strijken van gerimpelde stoffen; - strijken om de stof te laten krimpen - aanbrengen van logo's (sublimatie) e.d. <p>Het strijken kan uitgevoerd worden met een stoomstrijkijzer, een persplank of –tafel, een plakpers of continu pers voor het aanbrengen van vlies.</p>
Doel van de functie:	Zorgen voor de correcte strijkkwaliteit door het stoomstrijken van bepaalde onderdelen volgens de gestelde kwaliteits- en productiviteitsnormen en met naleving van veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders. - Stelt het strijkijzer of de perstafel in volgens de technische vereisten in functie van de textielsoort en de uit te voeren strijkbewerkingen: regelt temperatuur, de afzuiging en de stuwning, de hoeveelheid en de kwaliteit van de stoom; kiest de geschikte zool in functie van de te strijken stof. - Stelt de continu pers in volgens de technische vereisten met de gewenste parameters in functie van de textielsoort en de vereiste strijkbewerkingen: regelt temperatuur, doorlooptijd en persdruk. - Positioneert de te strijken onderdelen correct op de strijktafel of perstafel of voert de te persen onderdelen door de continu pers. - Strijkt het onderdeel met een stoomstrijkijzer of pers en volgens gewenste strijkkwaliteit. - Voert de correcte strijkbewegingen uit: zweven en wrijven over de stof; toevoegen van stoom of afblazen ervan. - Controleert de strijkkwaliteit: nagaan van onregelmatigheden zoals verkleuring of glans door het strijken. - Vervangt strijkzolen en -doeken. - Vult voortgangscontroledocumenten in: bv. aantallen, werktijden. - Zorgt voor orde en netheid aan de werkpost. - Leeft veiligheidsvoorschriften na.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	05.00.01 b Strijker tussenstrijk
Plaats in de organisatie:	Afdeling: strijken Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<p>Uitvoeren van <u>tussenstrijk</u> vooraleer het kledingstuk verder wordt geconfectioneerd en volledig wordt afgewerkt (opstrijken van een 'halfafgewerkt' product vooraleer het volledig wordt afgewerkt tot een eindproduct, m.a.w. vooraleer de voering wordt ingezet).</p> <p>Tussenstrijk is om het werk van de stikkers (m/v) te vergemakkelijken en gaat over bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none">- strijken van meerdere plooiën of strijken van plooiën in de diepte;- rollen en open strijken van naden of nepen;- laten krimpen of rekken van bepaalde onderdelen voor verdere assemblage;- strijken van mouwkoppen of zakken enz. <p>Het strijken kan uitgevoerd worden met een stoomstrijkijzer, een persplank of –tafel, een plakpers of continu pers voor het aanbrengen van vlies.</p>
Doel van de functie:	Zorgen voor de correcte strijkkwaliteit door het stoomstrijken van bepaalde onderdelen volgens de gestelde kwaliteits- en productiviteitsnormen en met naleving van veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders.- Stelt het strijkijzer of de perstafel in volgens de technische vereisten in functie van de textielsoort en de uit te voeren strijkbewerkingen: regelt temperatuur, de afzuiging en de stuwing, de hoeveelheid en de kwaliteit van de stoom; kiest de geschikte zool in functie van de te strijken stof.- Stelt de continu pers in volgens de technische vereisten met de gewenste parameters in functie van de textielsoort en de vereiste strijkbewerkingen: regelt temperatuur, doorlooptijd en persdruk.- Positioneert het kledingstuk correct op de strijktafel of perstafel of voert de te persen onderdelen door de continu pers.- Strijkt het kledingsonderdeel met een stoomstrijkijzer of pers en volgens gewenste strijkkwaliteit.- Voert de correcte strijkbewegingen uit: zweven en wrijven over de stof; toevoegen van stoom of afblazen ervan.- Controleert de strijkkwaliteit: nagaan van onregelmatigheden zoals verkleuring of glans door het strijken.- Vervangt strijkzolen en -doeken.- Vult voortgangscontroledocumenten in: bv. aantallen, werktijden.- Zorgt voor orde en netheid aan de werkpost.- Leeft veiligheidsvoorschriften na.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	05.00.02 Strijker eindstrijk – eindstrijker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: strijken Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Uitvoeren van de eindstrijk om het kledingstuk volledig af te werken. Dit gebeurt met een stoomstrijkijzer, pers of topper (zie 05.00.04). De eindstrijk omvat, bij wijze van voorbeeld, de volgende bewerkingen: <ul style="list-style-type: none">- strijken van mouwen, kraag, voor- en rugkant, broeken, rokken, bloezen e.d. met de nodige hulpstukken.
Doel van de functie:	Zorgen voor een correcte strijkkwaliteit van het kledingstuk door het stoomstrijken volgens de gestelde kwaliteit- en productiviteitsnormen en met naleving van de veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders.- Stelt het strijkijzer in volgens de technische vereisten in functie van de textielsoort en de uit te voeren strijkbewerkingen: regelt temperatuur, de afzuiging en de stuwring, de hoeveelheid en de kwaliteit van de stoom; kiest de geschikte zool in functie van de te strijken stof.- Controleert visueel het kledingstuk op mogelijke vlekken.- Positioneert het kledingstuk correct op de strijktafel of pasvorm.- Strijkt het kledingsonderdeel met een stoomstrijkijzer of pers rekening houdend met de stofkwaliteit en volgens de gewenste strijkkwaliteit.- Voert de correcte strijkbewegingen uit: zweven en wrijven over de stof; toevoegen van stoom of afblazen ervan.- Corrigeert bepaalde fouten door het toevoegen van druk of stoom tijdens het strijken bv. doorstrijk van naden, knopen of ritsen.- Controleert de strijkkwaliteit: nagaan van onregelmatigheden zoals verkleuring of glans door het strijken.- Hangt het kledingstuk op een klerhanger of hangrekken of plooit het op.- Vervangt strijkzolen en -doeken.- Vult voortgangscontroledocumenten in: bv. aantallen, werktijden.- Zorgt voor orde en netheid aan de werkpost.- Leeft veiligheidsvoorschriften na.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	05.00.03 Strijker vormgevend (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: strijken Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Uitvoeren van vormgevend en corrigerend strijken van een volledig kledingstuk met een stoomstrijkijzer en de nodige hulpstukken. Vormgevend strijken is gericht op het strijken van sterk verschillende vormen (hol/bol) om ruimte of volume te creëren en om te spelen met toegeven en gelijkmatig verdelen van materialen, bij wijze van voorbeeld: wegstrijken van een teveel aan vloeite in een mouwkop, inkrimpen van toppunten van nepen, inkrimpen van rondingen zoals heuproning, bijwerken van glans en van doorstrijk van naden en zomen, uitstrijken van ongewenste plooiën, corrigeren van de doorstrijk van naden, knopen of ritsen.
Doel van de functie:	Zorgen voor een perfecte strijkkwaliteit en vormgeving van zowel afgewerkte als delicate of luxe kledij door het stoomstrijken volgens de gestelde kwaliteits- en productiviteitsnormen en met naleving van veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders. - Stelt het strijkijzer in volgens de technische vereisten in functie van de textielsoort en de uit te voeren strijkbewerkingen: regelt temperatuur, de afzuiging en de stuwning, de hoeveelheid en de kwaliteit van de stoom; kiest de geschikte zool in functie van de te strijken stof. - Controleert visueel de correcte confectie van het kledingstuk en mogelijke vlekken. - Positioneert het kledingstuk correct op de strijktafel of pasvorm. - Beoordeelt de vereiste strijkwijze in functie van aard van het kledingstuk, textielsoort en vereiste afwerking. - Strijkt het kledingsonderdeel met oog voor de correcte vormgeving en dit met een stoomstrijkijzer volgens gewenste strijkkwaliteit. - Strijkt en corrigeert fouten in delicate, luxe of complexe kledingstukken en dit in alle details d.m.v. een stoomstrijkijzer en volgens gewenste strijkkwaliteit; maakt kleine en krachtige strijkbewegingen; zweeft of wrijft over de stof; gebruikt diverse hulpmiddelen (mouw- en busteplank, stijfisel, antipluisrol) en speelt met de vormen van de strijkplank om de strijkkwaliteit van het kledingstuk te verbeteren (bv. overjassen, vesten, rokken, bloezen, truien, feestkledij, daim- of lederkledij e.d.). - Positioneert het kledingstuk correct op de strijktafel of pasvorm. - Verricht volledige eindcontrole van het kledingstuk voor het nagaan van onregelmatigheden zoals verkleuring of glans door het strijken. - Hangt het kledingstuk op een kleeerhanger of hangrekken of plooit het op en legt het klaar voor de verdere inpak en verzending. - Vervangt strijkzolen en -doeken. - Vult voortgangscontroledocumenten in: bv. aantallen, werktijden. - Zorgt voor orde en netheid aan de werkpost. - Leeft veiligheidsvoorschriften na.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	05.00.04 Bediener topers (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: strijken Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<p>Strijken van kledij met body of stoompop voor het stoomstrijken (uitblazen) van kledingstukken zowel in de breedte als in de lengte (bv. hemd, bloes of vest), carrousel (bv. broeken) of stoombalk (gordijnen). Het gaat over de volgende bewerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De body of stoompop of een groep topers bestaande uit mouw-, kraag-, bodypers of een carrousel: <ul style="list-style-type: none"> - trekt de mouwen over de persvorm, positioneert correct de mouwnaad, trekt mouw aan voor een mooie aansluiting, zet de sensor op de correcte mouwlengte en laat stomen. - positioneert de kraag en manchetten correct op de pers en laat persen. - trekt het kledingstuk over de body, trekt het aan en klemt het vast, zet de kraag vast, steekt voorkant vast en laat stoomstrijken. ▪ De horizontale of vlakke stoompers voor bijvoorbeeld broeken-, plooi- of gordijnenpers: positioneert het kledingstuk of andere geconfectioneerde artikelen correct op de pers en start de pers of bedient de strijkplank met onderstoom; trekt en drukt het kledingstuk aan op de strijkplank, strijkt bij met stoomstrijkijzer; positioneert gordijnen op de pers en laat persen. ▪ De verticale hangstoompers of stoombalk: klemt de broek of gordijn vast en laat stoompersen. Voor de broekpers kan hier een lengte correctie worden toegepast. ▪ De bolvorming stoompers voor hoofddeksels: ‘domen’ en manueel rekken en opspannen voor de gewenste pasvorm.
Doel van de functie:	Zorgen voor een correcte strijkkwaliteit van kledij of andere geconfectioneerde artikelen door middel van het bedienen van verschillende topers volgens de gestelde kwaliteits- en productiviteitsnormen en met naleving van veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Leest op de productiefiche de uit te voeren werkorders. - Stelt de topper in volgens de technische vereisten in functie van de uit te voeren werkzaamheden: regelt temperatuur, stoom- en perstijd in functie van textielsoort. - Controleert visueel de correcte confectie van het kledingstuk en mogelijke vlekken. - Positioneert het kledingstuk correct op de topper: trekt het kledingstuk over de body of stoompop, of haakt het vast in de carrousel, of schuift het in op de stoombalk; start het strijk/stoomproces. - Monteert en positioneert de persvormen in het hoofddeksel, laat het hoofddeksel ‘domen’ in de stoomoven en zorgt manueel voor het correct rekken en opspannen tot de gewenste pasvorm. - Controleert de pers- en strijkkwaliteit: nagaan van onregelmatigheden zoals verkleuring of glans door het persen. - Hangt het kledingstuk op een kleeerhanger of in hangrekken of plooit het op; legt de geperste of gestreken werkstukken op transportkarren voor de verpakking ervan. - Verhelpt courante storingen aan de pers- of strijkinstallatie. - Vult voortgangscontroledocumenten in: bv. aantallen, werktijden. - Zorgt voor orde en netheid aan de werkpost. - Leeft veiligheidsvoorschriften na.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	06.00.01 a Monteerder technische systemen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: productie Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Assembleren van technische systemen zoals o.a.: <ul style="list-style-type: none">- filters: montage van filters d.m.v. assemblagelijijn met diverse opeenvolgende bewerkingsposten; of- luifels: voormonteren van profielen zowel met manueel als met pneumatisch aangedreven handgereedschap; of- rolsystemen voor raamdecoratie zoals plooi-, rol of reepgordijnen; of- beddenbodems: monteren van houten kader met veersysteem.
Doel van de functie:	Assembleren van technische systemen volgens vereist model, gewenste technische uitvoering en met naleving van de kwaliteit- en veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Leest de werkorders op de productiefiche.• Voert de vereiste montagewerkzaamheden uit volgens de technische vereisten, met de daartoe voorziene technische machines en met zowel manueel als pneumatisch aangedreven handgereedschap. Dit kan gaan over de volgende bewerkingen:<ul style="list-style-type: none">• Bevoorraadt de automatische bewerkingsmachine of assemblagelijijn en bewaakt het bewerkingsproces aan de werkstukken (bv. filters):<ul style="list-style-type: none">- stelt de lijn in en regelt de vereiste parameters volgens de productievereisten (maten, temperatuur, snelheid e.d.);- bevoorraadt of voedt de bewerkingsmachine of assemblagelijijn met de te bewerken materialen of werkstukken;- bewaakt het montage- of assemblageproces en grijpt in bij haperingen;- controleert of de bewerkingen voldoen aan de kwaliteit en technische vereisten;- voert eventueel een aantal manuele bewerkingen uit voor de eindafwerking (bv. afknippen van overtolligheden, dichtstikken of dichtlassen van een naad; instikken van een ring; verpakken e.d.). <p>Of</p> <ul style="list-style-type: none">• Verricht voorbereidende manuele montagewerkzaamheden aan een montagetafel of lijn (bv. luifels), dit kan gaan over enkele bewerkingen zoals hierna beschreven:<ul style="list-style-type: none">- plaatst werkstukken in of op de montagetafel of lijn;- zaagt op de gewenste lengte of boort gaatjes d.m.v. pneumatisch aangedreven handgereedschap;- klopt of schuift onderdelen in mekaar, schroeft onderdelen aan mekaar, monteert bevestigingsstukken of scharnieren, monteert een geconfectioneerde doek op een as of in een geleider e.d.- verricht eventueel een stikbewerking als onderdeel van de montage en afwerking: bv. instikken van een koord of vaststikken van materialen- controleert of de bewerkingen voldoen aan de kwaliteit en technische vereisten. <p>Of</p> <ul style="list-style-type: none">• Monteert rolsystemen voor raamdecoratie aan een montagetafel en d.m.v. manueel of pneumatisch aangedreven handgereedschap:<ul style="list-style-type: none">- positioneert de onderdelen op de montagetafel of lijn;- zaagt geleiders of profielen op de gewenste lengte; boort gaatjes d.m.v. pneumatisch aangedreven handgereedschap;- zorgt voor de voormontage van profielen, geleiders of wagens, oprolsystemen of koordmechanismen;- monteert alle vereiste onderdelen samen zoals geleiders, doeken, oprolsystemen of lamellen, klikelementen of steunen tot het gewenste

eindproduct; test de werking ervan;

- verricht de bewerking voor de eindafwerking: inschuiven van doek in geleiders, inschieten van klemhaken of rivetten, instikken van zoom of koord, stansen van ringen e.d..
- zet het oprolsysteem onder spanning (veer insteken).

Of

- Monteert beddenbodems met een veersysteem d.m.v. manueel of pneumatisch aangedreven handgereedschap:
 - monteert het houten kader door het samenschieten van de zijlatten met de dwarslatten;
 - positioneert het veersysteem en brengt het vereiste comfortmateriaal aan (vilt, schuim);
 - bevestigt alle onderdelen en werkt het kader volledig af (bekleden zie referentiefunctie 06.00.04)
- Controleert visueel de kwaliteit van de gemonteerde systemen.
- Labelt en verpakt de goederen in dozen.
- Vult controlefiche in.
- Staat in voor de orde en netheid aan de werkposten; ruimt afval en gereedschappen op.
- Leeft veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	06.00.01 b Monteerder en regelaar technische systemen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: productie Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Assembleren en afregelen van technische systemen zoals luifels.
Doel van de functie:	Assembleren en afregelen van technische systemen volgens vereist model, gewenste technische uitvoering en met naleving van de kwaliteit- en veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Leest de werkorders op de productiefiche.• Monteert de knikarm, scharnieren, slotmechanisme, zijplaten, bevestigingstukken, verlichting e.a. van de luifel en dit zowel manueel als met pneumatisch aangedreven handgereedschap.• Monteert en controleert visueel de correcte positionering van het doek.• Zorgt voor de afregeling van het rolmechanisme.• Verricht de volledige controle van de technische vereisten van de montage (bv. correcte positie van het doek, correcte maten en kleur) en van de functionering van de luifel (bv. oprolmechanisme, afsluiting, slot), werking van het mechanisme.• Labelt en verpakt de goederen in dozen.• Vult de controlefiche in.• Staat in voor de orde en netheid aan de werkposten; ruimt afval en gereedschappen op.• Leeft veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	06.00.02 Monteerder werf (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: productie Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	(De)monteren van tenten op een terrein in ploegverband.
Doel van de functie:	Veilig en correct (de)monteren van tenten volgens technische vereisten en kwaliteitseisen en met naleving van de veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Raadpleegt de montageinstructies m.b.t. de gewenste opbouw en afwerking van de tent op basis van de aangegeven technische vereisten.• Zorgt voor de voorbereidende werkzaamheden en voor de montage van de tentsystemen en modules met de daartoe voorziene pneumatische handgereedschappen en bevestigingsmaterialen:<ul style="list-style-type: none">- bereidt de ondergrond voor: legt de vereiste vloer en zorgt voor de gewenste stabiliteit en de egalisering ervan;- monteert de tentstructuur volgens technische richtlijnen: profielen, spanten, platen, ramen en deuren, e.d.;- trekt de zeildoeken door de geleiders en spant deze op;- zorgt voor de vereiste binnenafwerking met textiel: bv. legt tapijt en hangt doeken op.• Verricht de volledige controle van de technische vereisten en veiligheid van de montage.• Zorgt voor een veilige demontage van de constructie; sorteert en bergt alle onderdelen correct op.• Noteert schade of defecten op een overzichtslijst.• Bestuurt de heftruck / hoogwerker met naleving van de veiligheidsvoorschriften met betrekking tot eigen fysieke risico's en tegenover derden tijdens het transporteren van lasten; gebruikt een gepaste rijstijl en –snelheid.• Zorgt voor de dagelijks controle van de rem- en liftfunctie van de heftruck of hoogtestapelaar; laadt batterijen op en meldt technische defecten aan de technische dienst.• Leeft de veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	06.00.03 Plaatsers gordijnen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: naverkoop Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	De naverkoop biedt een technische dienstverlening aan waarbij klanten worden bijgestaan in het verhelpen van technische haperingen of defecten aan geplaatste rolsystemen voor raamdecoratie (plooi-, rol of reepgordijnen).
Doel van de functie:	Correct analyseren en verhelpen van technische haperingen of defecten aan rolsystemen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Raadpleegt de werkplanning met de gevraagde technische interventies bij klanten.• Analyseert de omschreven problemen en zet eigen materiaal en gereedschappen klaar voor de vereiste interventie bij de klant.• Verplaatst zich met de bestelwagen naar de klant.• Luistert naar de klant met betrekking tot gestelde problemen (bv. verkeerde maten of kleur, verkeerd gemonteerd oprolmechanisme, verkeerde montage aan het raam e.d..)• Test en analyseert ter plaatse de technische defecten of haperingen en zoekt naar een gepaste oplossing.• Herstelt het defect ter plaatse of demonteert het rolsysteem voor herstelling of vervanging ervan in het atelier.• Hermonteert opnieuw.• Vult een werkfiche in met de uitgevoerde werkzaamheden (facturatie).• Staat in voor de orde en netheid bij interventies bij de klant• Leeft veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij.• Bestuurt de bestelwagen met naleving van de wegcode en met gepaste rijstijl en -snelheid.• Leeft veiligheidsvoorschriften na voor het laden, transporteren en lossen van goederen.• Houdt toezicht op de goede staat van de bestelwagen en meldt vereiste onderhoudsbeurten; kijkt zelf olie- en waterpeil na en tankt; zorgt voor orde en netheid in de bestelwagen.• Noteert kilometerstanden (tachograaf) en brandstofverbruik.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	06.00.04 Bekleder boxspring (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: productie Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Monteren en stofferen van boxspring.
Doel van de functie:	Monteren en stofferen van boxspring volgens technische vereisten van het gewenst model en de gestelde kwaliteitseisen en met naleving van de veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Leest de werkorders op de productiefiche.• Voert de vereiste montagewerkzaamheden uit volgens de technische vereisten met de daartoe voorziene zowel manueel als pneumatisch aangedreven handgereedschap en dit voor de aanmaak van het houten kader.• Monteert de vereiste comfortsystemen in het kader zoals vilt- en schuimlagen.• Monteert de hoekverstevingen.• Stoffeert de boxspring door het correct positioneren van de beschermingsmaterialen voor de hoeken, het strak opspannen van de bekledingstoffen over de boxspring en het vast schieten van de bekleding op het houten kader e.d.• Zorgt voor de vereiste afwerking van de bodem.• Brengt de gewenste decoratieve elementen aan.• Controleert of de bewerkingen voldoen aan de kwaliteit en technische vereisten.• Labelt en verpakt de boxspring met folie.• Staat in voor de orde en netheid aan de werkposten; ruimt afval en gereedschappen op.• Leeft veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij.

Referentiefunctiefiche

Code – ref. functietitel:	07.00.01 Stoffenschouwer (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: kwaliteitscontrole - magazijn Direct leidinggevende: verantwoordelijke kwaliteitscontrole (m/v)
Context van de functie:	<p>Het schouwen van stoffen is bedoeld als kwaliteitscontrole op de geleverde stoffen en andere bekledingsmaterialen vooraleer deze in de productie te brengen. Dit houdt ondermeer in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • steekproefsgewijze controle van geleverde stoffen met kwaliteitsgarantie vanwege de leveranciers; • 100 % controle van geleverde stoffen met mogelijke kwaliteitsafwijkingen of vastgestelde seriefouten; • geeft goedgekeurde materialen vrij voor productie en blokkeert materialen op basis van controlelijsten, referentiestalen, tekeningen en dit in overleg met de verantwoordelijke voor kwaliteit. <p>Het schouwen van stoffen gaat over het beoordelen van kleur- en tintafwijkingen, weeffouten maar ook over de controle van het lengte- en breedteverloop (dit is belangrijk voor de kostprijscontrole en voor de verwerking van de stoffen in de snijafdeling met name de breedte van de stof moet in overeenstemming zijn met de breedte van het snijplan).</p>
Doel van de functie:	Opsporen van kwaliteitsfouten in geleverde stoffen door het accuraat schouwen, controleren en beoordelen ervan volgens de gestelde kwaliteitsnormen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Neemt de rollen stof en positioneert deze op een stofrol of afrolmechanisme, op een schouwtafel of lichtbak en dit d.m.v. rollentransport- of heftoestel. - Rolt de stofrol af en meet de lengte en breedte op. - Snijdt stoffen af op de gewenste lengte. - Controleert stoflengte- en breedte; meldt problemen met breedteverloop van de stof (dit is van belang voor de snijafdeling, met name het opleggen van de matras en het automatisch uitsnijden op basis van een snijplan). - Schouwt en spoort mogelijke fouten op zoals weeffouten, kleur- en tintafwijkingen en dit d.m.v. diverse lichtbronnen zoals daglicht en winkelverlichting; markeert fouten op een herkenbare wijze. - Neemt stalen van de stoffen voor de verdere kwaliteitscontrole zoals krimp testen, kleurvastheid, trekkracht, soortelijk gewicht e.d. - Analyseert en beoordeelt de kwaliteitsfouten en zoekt naar hun oorsprong (leveranciersfout of eigen aangerichte schade). - Sorteert en groepeert rollen met gelijke tinten. - Identificeert stoffen die worden vrijgegeven voor productie. - Identificeert en plaatst stoffen met zichtbare afwijkingen in een aparte wachtzone; signaleert dit aan de verantwoordelijke zodat preventieve maatregelen kunnen genomen worden; blokkeert afgekeurde stoffen. - Noteert controlegegevens op documenten of in PC ter voorbereiding van kwaliteitsrapporten ten behoeve van de verantwoordelijke (aantal opgemerkte fouten, foutenpercentages, afkeur, bijkomende opmerkingen, e.a.). - Verplaatst stoffen met een transpallet of vraagt aan de heftruckchauffeur voor het aan- en wegbrengen van stoffen.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	07.00.02 Tester stoffen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: kwaliteitscontrole Direct leidinggevende: verantwoordelijk voor kwaliteit
Context van de functie:	Testen van stoffen en andere bekledingsmaterialen zijn gericht op het uitvoeren van specifieke fysische analyses zoals het meten en testen van slijtage, kleurvastheid, kleurechtheid, rek- en trekkracht, soortelijk gewicht e.d. Dit alles gebeurt met diverse meet- en testinstrumenten en apparaten.
Doel van de functie:	Uitvoeren van fysische standaardanalyses in de vereiste condities en dit om de kwaliteit van stoffen te meten en te testen conform bedrijfsspecifieke kwaliteitsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Snijdt een reep af van de stof en controleert of de stof visueel voldoet aan de vooropgestelde bedrijfsspecifieke normen door het uitvoeren van diverse testen.• Stelt meet- en testtoestellen in conform instructies: bv. testtijd, temperatuur, gewicht, toerenteller e.a..• Voert de test of analyse uit zoals slijtagetest (pilling), span- en trekkracht, scheursterkte, soepel- of stijfheid, wrijfchtheid, kleurvastheid, zuurtegraad (voor het testen van mogelijke allergische reacties van stoffen) e.d.• Voert dikte en gewichtsmetingen uit.• Voert was-, verf- en/of droogkuis testen en krimptesten uit voor het controleren van de kleurvastheid van stoffen en om te kijken of er geen kleurnuances ontstaan.• Vergelijkt testresultaten met staalkaarten of referentiestalen.• Noteert de gewenste waarden en testresultaten op controledocumenten en voert deze eventueel in op de computer.• Signaleert afwijkende waarden aan de verantwoordelijke.

Referentiefunctiefiche

Code – ref. functietitel:	07.00.03 Kwaliteitscontroleur ingangscntrole (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: kwaliteitscontrole Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	<p>Ingangscntrole is de kwaliteitscontrole gericht op de binnenkomende materialen (grondstoffen) zoals stoffen en fournitures of toebehoren (b.v. garens, ritsen, knopen, profielen e.d.) en dit om een beoordeling te maken van de betrouwbaarheid van leveranciers op basis van controle- en kwaliteitsvoorschriften en om materialen met zerofouten in de productie te brengen. Dit houdt ondermeer in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • steekproefsgewijze controle van geleverde materialen met kwaliteitsgarantie vanwege de leveranciers; • verstrengde controle van geleverde materialen met mogelijke kwaliteitsafwijkingen of vastgestelde seriefouten; • geeft goedgekeurde materialen vrij voor productie en blokkeert materialen op basis van controlelijsten, referentiestalen, tekeningen en in overleg met de verantwoordelijke voor kwaliteit.
Doel van de functie:	Opsporen van kwaliteitsfouten door het accuraat controleren en beoordelen van geleverde goederen die moeten voldoen aan de gestelde kwaliteitsnormen met het oog op een zo maximaal mogelijk goederen met een zerodefct in de productie te krijgen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Controleert en beoordeelt binnenkomende goederen a.d.h.v. bedrijfsspecifieke kwaliteitscontrolelijsten en leveringsdocumenten, dit kan gaan over: <ul style="list-style-type: none"> - diverse confectiematerialen: controleren van productlabels, types, kleur, maten, structuur, fouten of beschadigingen, gewicht, breedte, lengte e.d.; - diverse benodigheden zoals garens, linten, broderie, sluitingen, knopen, cups, profielen, e.d.: tellen of afwegen van het aantal stuks, controleren op vorm, kleur, grootte of dikte volgens een referentiestaal of model; controleren op fouten of beschadigingen e.d.; - diverse artikelen, accessoires en halfproducten komende vanuit andere productiebedrijven (indien het gaat over de beoordeling van de eindkwaliteit voor levering aan de klant zie referentiefunctie: 07.00.04 kwaliteitscontroleur eindcontrole). • Neemt stalen van het geleverde materiaal voor een steekproefsgewijze controle en beoordeling ervan. • Spoort mogelijke fouten op, analyseert en beoordeelt de fouten en zoekt naar hun oorsprong. • Controleert materialen op basis van monsters, referentiestalen of tekeningen. • Identificeert goederen die worden vrijgegeven voor opslag of productie, labelt en stockeert deze op de daartoe voorziene plaats of voorraadrekken. • Identificeert en plaatst goederen met afwijkingen in een aparte zone; en signaleert dit aan de verantwoordelijke zodat preventieve maatregelen kunnen genomen worden; blokkeert afgekeurde goederen. • Voert controlegegevens in PC ter voorbereiding van kwaliteitsrapporten ten behoeve van de verantwoordelijke (aantal opgemerkte fouten, foutenpercentages, afkeur, bijkomende opmerkingen, e.a.). • Verplaatst paletten met een transpallet of vraagt aan heftruckchauffeurs voor het aan- en wegbrengen van materialen.

Referentiefunctiefiche

Code – ref. functietitel:	07.00.04 Kwaliteitscontroleur eindcontrole (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: kwaliteitscontrole Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Tussen- en eindcontrole is de kwaliteitscontrole van afgewerkte kledingstukken en andere geconfectioneerde goederen en is toegespitst op (pas)vorm en uitzicht. Dit houdt ondermeer in: <ul style="list-style-type: none"> • steekproefsgewijze controle op tussen- en eindproducten; indien er kwaliteitsfouten worden ontdekt bij de steekproefsgewijze controle kan er worden overgegaan naar een verstrengde controle van de afgewerkte stukken; • registreren van kwaliteitsfouten: aard van de fout en mogelijke oorsprong.
Doel van de functie:	Opsporen van kwaliteitsfouten door het accuraat controleren en beoordelen van afgewerkte kledij die moet voldoen aan de gestelde bedrijfsspecifieke kwaliteitsnormen en klantenspecificaties zodat deze met kwaliteitsgaranties kunnen geleverd worden aan de klanten.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Controleert en beoordeelt prototypes, modellen of afgewerkte kledij aan de hand van het gevraagde order, de aangegeven bedrijfsspecifieke kwaliteitscriteria, de klantenspecificaties, het beschikbare referentiemodel, de controlelijsten of het modeldossier met snij-, stof, stiklijsten en accessoires en dit kan steekproefsgewijs (tussen en eindcontrole) of een 100% controle zijn op alle details. Dit gaat o.a. over: <ul style="list-style-type: none"> - stoffen of andere bekledingsmaterialen: opsporen van zichtbare weeffouten, vlekken of beschadigingen, kleurnuances, e.a.; - confectie en afwerking: opsporen van stikfouten (slechte of openstaande naden, optrekken of fronsen van naden, springsteek, verkeerde siersteek, draadbreek, draadresten, negeren van markeerpunten e.d.), verkeerde montage of confectie van onderdelen of aangebrachte accessoires; kwaliteit van de gemaakte knoopsgaten, e.d. - correcte furnishings in overeenstemming met BOM (<i>Bill of Material</i>): controleren van aantal accessoires, kleur van garens, knopen en ritsen e.d. - strijkkwaliteit: controleren op valse plooiën, vergeling, doorstrijk van zakken, naden of knopen, opgerolde naad e.d. - optisch: beoordelen van de correcte hoogte van zakken, positionering van knopen, overeenstemming van tekening of strepen e.d. - controleren op aangegeven bedrijfsspecifieke kritieke punten of klantenspecificaties; - overeenstemming met referentie model, maattabel en gewenste pasvorm; - correcte identificatie van het samenstelling- en onderhoudsetiket met de correcte gegevens over wasinstructies, productinformatie, identificatie van herkomst e.d.; - correcte verpakking: juiste kapstukken, vouwwijze, inpak • Identificeert goedgekeurde stukken, trekt eventueel hoes over, labelt, plooi of verpakt of hangt aan kleerhanger. • Blokkeert werkstukken met vastgestelde kwaliteitsfouten en zet deze apart voor herstelling; zoekt naar mogelijke oplossingen voor fouten (bv. herstikken, herstrijken, ontvlekken e.d.). • Noteert, signaleert en bespreekt vastgestelde seriefouten aan de verantwoordelijke van het atelier of teamleider die vervolgens zorgt voor de nodige interventies aan de betrokken werkposten om preventieve en curatieve maatregelen te kunnen nemen om verdere seriefouten te vermijden. • Behandelt eventueel retourzendingen en klachten.

Referentiefunctiefiche

Code – ref. functietitel:	07.00.05 Tester van technische montage (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: kwaliteitscontrole Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Testen van eindproducten om de goede werking van technische montages te controleren. Dit kan gaan over de montage en werking van bijvoorbeeld diverse gordijnsystemen, tenten of luifels.
Doel van de functie:	Opsporen van kwaliteitsfouten in de montage en de werking van technische systemen (bv. raamdecoraties, parasols, luifels e.d.) door het controleren en testen ervan zodat deze voldoen aan de gestelde bedrijfsspecifieke kwaliteitsnormen en klantenspecificaties zodat deze met kwaliteitsgaranties kunnen geleverd worden aan de klanten.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Controleert en beoordeelt de werking van technische systemen aan de hand van de technische vereisten, het gevraagde order, de aangegeven bedrijfsspecifieke kwaliteitscriteria en klantenspecificaties. Dit gaat o.a. over:<ul style="list-style-type: none">- gebruikte materialen: controleren op zichtbare fouten, vlekken of beschadigingen, kleurnuances, e.a in stoffen of doeken;- confectie/productie en afwerking: controleren van de stikbewerkingen of de montage van correcte onderdelen volgens technische vereisten;- bediening en werking van de technische mechanismen: testen van de werking van rol-, plooi of kniksystemen, kettingmechanismen e.d.;- optisch: beoordelen van de correcte overeenstemming van tekening of strepen in stoffen of doeken, testen van de correcte spanning zodat doeken niet doorhangen; testen op het gelijkmatig op- en afrollen van doeken of stoffen;- bedrijfsspecifieke kritieke punten;- klantenspecificaties (maatwerk).• Blokkeert werkstukken met vastgestelde kwaliteitsfouten of technische haperingen en zet het apart voor herstelling; zoekt naar mogelijke oplossingen voor fouten.• Noteert, signaleert en bespreekt vastgestelde seriefouten aan de verantwoordelijke van het atelier of teamleider die vervolgens zorgt voor de nodige interventies aan de betrokken werkposten om preventieve en curatieve maatregelen te kunnen nemen om verdere seriefouten te vermijden.• Behandelt eventueel retourzendingen en klachten.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	07.00.06: Wasser (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: wassen Direct leiding: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Wassen en stomen van textiel d.m.v. wasmachines. Het wassen van textiel of technische stoffen kan bedoeld zijn om deze te laten krimpen vooraleer ze in confectie gaan ofwel voor het testen van de krimp en van de kleurvastheid van stoffen als ondersteuning van de tester stoffen (functie 07.00.02) of van de kwaliteitscontrole. Het wassen van doeken kan ook bedoeld zijn voor het reinigen ervan na gebruik of verhuur (tenten).
Doel van de functie:	Zorgen voor een goede waskwaliteit door het correct bedienen van de wasmachine(s) en dit volgens gestelde kwaliteit- en productiviteitsnormen en met naleving van veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• (Ont)laadt en bedient wasmachines voor het wassen van textiel:<ul style="list-style-type: none">- laadt manueel de wasmachines, start het vereiste wasprogramma op en doseert zeep toevoer en andere reinigingsmiddelen; of- voert grote textieloppervlakten door een wasrolmachine met behulp van een takel; of- reinigt grote textieloppervlakten met een hogedrukreiniger.• Voert speciale wasbehandelingen uit (bv. ontvleken, kleuren fixeren, waterdicht maken van stoffen of materialen e.d.).• Voert wastesten uit op textiel voor de controle van hun kleurhechtheid en hun krimpvastheid.• Voert steekproefsgewijs controle uit op de netheid en op eventuele schade.• Ziet toe op de voorraad wasproducten: sluit vaten aan met wasproducten en stelt pompsysteem in; takelt zeepproducten in het voorraadstation.• Ziet toe op het verloop van het wasproces en op meterstanden (tijden, temperaturen, zeep toevoer e.d.).• Vult controledocumenten in: bv. gewicht, temperaturen, wastijden, speciale behandelingen, storingen, voorraad wasproducten.• Reageert gepast op alarmmeldingen en verhelpt courante storingen (bv. problemen met watertoe- of afvoer, zeep toevoer, onbalans, deurvergrendeling) of doet beroep op de techniker (bv. elektriciteitspanne, stoom- of waterlekken).• Zorgt voor orde en netheid in de waszone en aan de wasmachines.• Reinigt filters, verwijdert pluisvlokken en afvalresten uit de wastrommels.

Referentiefunctiefiche

Code- referentiefunctietitel:	08.01.01 Logistiek medewerker manueel (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: magazijn Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	- Het manueel behandelen van goederen d.m.v. van karren, bakken of (elektrische) transpallet of transportband. Deze activiteiten kunnen zich op diverse werkzones (productie/magazijn) voordoen, bijvoorbeeld: manueel lossen van goederen uit vrachtwagens of containers; manueel uitpakken en natellen van goederen; manueel stapelen van goederen op palletten; verplaatsen van goederen van punt A naar punt B met karren, bakken of transpallet; manueel aanbrengen van goederen aan werkposten en wegbrengen van leeggoed; manueel aanvullen van goederen in rekken of ophalen van goederen uit de rekken of uitnemen uit (automatisch aangevoerde) bakken; manueel verzamelen, sorteren, bundelen en klaarzetten van goederen voor verzending ('picking') e.d.
Doel van de functie:	Het correct en veilig manueel behandelen en transporteren van goederen en dit volgens strikt aangegeven werkorders.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Leest de werkinstructies op het aangegeven werkorder en voert de gewenste logistieke taken uit zoals aangegeven. Dit kan o.a. gaan over één of meerdere van de volgende taken: <ul style="list-style-type: none"> - manueel lossen, sorteren en veilig pallettiseren van geleverde goederen; - manueel verplaatsen van goederen van de ene werkzone naar de andere met het oog op het bevoorraden van de confectie/productie-ateliers of werkposten, afvoeren van goederen naar een wachtzone voor verpakking of opslag in het magazijn, het klaarzetten van goederen voor verzending e.d.; - manueel (her)aanvullen van rekken of stapelen van goederen in rekken; - manueel uitnemen en tellen van goederen uit de rekken of bakken; - manueel invoeren of afnemen van goederen op de transportband of lift van een automatisch gestuurd magazijn of bevoorradingsstelsel; - manueel sorteren, groeperen of bundelen van goederen in een gewenste volgorde of volgens aangegeven instructies op het order; - in- en uitlezen van goederen d.m.v. barcode of aanduiden op controledocumenten. • Voert eventueel visuele controles op volgens instructies, bijvoorbeeld: nakijken of de goederen of de verpakkingen correct en onbeschadigd zijn; natellen van het aantal stuks; controleren van uiterlijke kenmerken zoals aard van het artikel of de kleur. • Transporteert manueel de goederen d.m.v. karren, bakken of (elektrische transpallet). • Meldt aan de teamleider (m/v) de problemen die zich kunnen stellen, bijvoorbeeld: tekorten, beschadigingen, onveilige situaties e.d. • Staat in voor de orde en netheid in de eigen werkzone: werktafels, rekken, opslagplaatsen, karren, bakken, transpallet. • Ruimt en schikt materialen en toebehoren op hun plaats; plooit lege dozen op of demonteert bakken. • Verwijdert en sorteert afval in afvalbakken; houdt doorgangen vrij, plaatst karren of bakken op hun plaats. • Rijdt veilig met de karren, bakken of transpallet door de ateliers of in het magazijn. • Leeft de veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij en beschermingsmiddelen.

Referentiefunctiefiche

Code – ref. functietitel:	08.01.02 Logistiek medewerker met heftruck
Plaats in de organisatie:	Afdeling: magazijn Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Uitvoeren van diverse logistieke opdrachten d.m.v. heftruck / hoogtestapelaar voor het <ul style="list-style-type: none"> - lossen en laden van vrachtwagens en containers (bv. rollen stof, fournitures, geconfectioneerde artikelen e.d.); - stockeren van goederen in voorraadrekken of op de gewenste opslagplaatsen of wachtzones; - intern transporteren van goederen van punt A naar punt B voor de kwaliteitscontrole, voor het bevoorraden van de confectie / productieateliers; voor het afvoeren van afgewerkte goederen; - klaarzetten van goederen voor verzending en laden van vrachtwagens en containers.
Doel van de functie:	Het correct en veilig uitvoeren van logistieke handelingen volgens aangegeven orders en dit met behulp van de heftruck of hoogtestapelaar en met naleving van veiligheidsvoorschriften.
	<ul style="list-style-type: none"> • Raadpleegt de werkplanning en voert de diverse logistieke taken uit d.m.v. heftruck of hoogtestapelaar. • Lost vrachtwagen met geleverde goederen en controleert of de levering conform bestelorder is. • Kijkt of goederen en palletten niet beschadigd zijn en plaatst ze in het magazijn op de daartoe aangewezen plaats. • Stockeert palletten of rollen in opslagrekken volgens aangegeven artikelnummer of codenummer, locatieplaats of bestemming, afmetingen en stapelprincipes, doorlooptijden en tijdstip of volgorde van uitgifte. • Verplaatst goederen naar andere opslagplaatsen of zones voor interne mutaties. • Transporteert palletten met goederen voor de kwaliteitscontrole met oog op de ingangscontrole en voor de bevoorrading van het confectie of productieatelier. • Transporteert palletten voor het klaarmaken van verzendingen van goederen naar klanten of naar andere productievestigingen. • Laadt vrachtwagens of containers. • Neemt retourgoederen terug uit het atelier of vanwege klanten en transporteert deze naar de daartoe bestemde zone. • Meldt voorraadtekorten, retourgoederen en stockbreuk aan de teamleider of magazijnier (m/v) voor mutaties in de voorraadadministratie. • Helpt bij de periodieke opmaak van inventaris, uitzoeken van voorraadverschillen en herschikken van opslagplaatsen. • Scant of vult vereiste documenten in ter ondersteuning van de voorraadadministratie. • Staat in voor de orde en netheid in het magazijn, ruimt afval op, houdt doorgangen vrij en verwijdert obstakels in de gangen. • Bestuurt de heftruck / hoogtestapelaar met naleving van de veiligheidsvoorschriften met betrekking tot eigen fysieke risico's en tegenover derden: rijdt achterwaarts als het zicht beperkt is, maakt zich kenbaar in doorgangen, houdt ledematen binnen de heftruck en gebruikt een gepaste rijstijl en –snelheid. • Respecteert de naleving van de veiligheidsvoorschriften voor het laden, transporteren en stapelen van palletten, containers of rekken; houdt rekening met de afmetingen en de last van de goederen tijdens het transport en het stapelen. • Zorgt voor het dagelijks controle van de rem- en liftfunctie van de heftruck; laadt batterijen op en meldt technische defecten aan de technische dienst. • Leeft de veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij en beschermingsmiddelen.

Referentiefunctiefiche

Code – ref. functietitel:	08.01.03 Magazijnier (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: magazijn Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Het zowel logistiek als administratief beheren van de voorraad met stoffen, fournitures / toebehoren, verpakkingsmaterialen en het klaarmaken van orders voor de bevoorrading van de productie (eigen stikatelier of onderaannemers) en voor verzending van goederen naar de klanten.
Doel van de functie:	Het correct beheren van de voorraad en klaarmaken van orders voor de bevoorrading van de productie en verzending naar klanten en dit met naleving van de logistieke vereisten en volgens aangegeven planning.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Receptioneert en controleert of de leveringen in overeenstemming zijn met de bestelorders; noteert afwijkingen. • Doet een eerste visuele controle en meldt gebreken of tekortkomingen aan de betrokken verantwoordelijke. • Zet goederen klaar voor de kwaliteitscontrole met oog op ingangscntrole. • Identificeert goederen met bedrijfseigen codes en plaats deze op locatie in het magazijn en dit zowel administratief (inboeken) als logistiek (stapelen). • Zet de werkorders klaar voor de bevoorrading van de confectie / productie en/of maakt orders klaar voor de levering aan andere productievestigingen of onderaannemers (<i>picking</i>). • Telt, sorteert, bundelt en groepeer gewenste aantallen volgens order, model of technische fiche. • Receptioneert afgewerkte goederen op basis van afgemelde orders uit de productie en dit voor opslag in het magazijn of voor onmiddellijke verzending naar de klanten. • Zet verzendorders klaar volgens laadlijsten en klantenspecificaties (<i>order picking</i>). • Houdt toezicht op de volledige voorraad, controleert en stockeert goederen in opslagrekken volgens aangegeven artikelnummer of codenummer, locatieplaats of bestemming, afmetingen en stapelprincipes, doorlooptijden en tijdstip of volgorde van uitgifte. • Zorgt voor mutaties van goederen naar andere voorraadrekken of opslagplaatsen; zoekt naar optimalisatie voor opslag van goederen. • Neemt retourgoederen terug uit het atelier of vanwege klanten. • Verwerkt alle gegevens en documenten ter ondersteuning van de voorraadadministratie; opent en sluit orders af, registreert localisaties. • Meldt voorraadtekorten, retourgoederen en stockbreuk aan de teamleider (m/v) voor het verwerken van mutaties in de voorraadadministratie. • Helpt bij de periodieke opmaak van inventaris, uitzoeken van voorraadverschillen en herschikken van opslagplaatsen. • Staat in voor de orde en netheid in het magazijn, ruimt afval op, houdt doorgangen vrij en verwijdert obstakels in de gangen. • Bestuurt heftruck in functie van de te transporteren lasten (rollen stof, paletten, dozen) en dit met naleving van de veiligheidsvoorschriften met betrekking tot eigen fysieke risico's en tegenover derden: rijdt achterwaarts als het zicht beperkt is, maakt zich kenbaar in doorgangen, houdt ledematen binnen de heftruck en gebruikt een gepaste rijstijl en –snelheid. • Respecteert de naleving van de veiligheidsvoorschriften en afmetingen voor het laden, transporteren en stapelen van lasten. • Zorgt voor het dagelijks controle van de rem- en liftfunctie van de heftruck; laadt batterijen op en meldt technische defecten aan de technische dienst. • Leeft de veiligheidsvoorschriften na en draagt de vereiste werkkledij en beschermingsmiddelen.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	08.01.04 Verpakker – Inpakker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: productie of magazijn Direct leidinggevende: teamleider (m/v)
Context van de functie:	Manueel inpakken en etiketteren van goederen in folie, zak of omdoos.
Doel van de functie:	Het tijdig en correct verpakken en etiketteren van goederen volgens aangegeven order, kwaliteitsvereisten en klantenspecificaties.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Leest de werkinstructies op het werkorder. - Print etiketten of labels af volgens order. - Start de verpakkingsmachine op (bv. krimpfolietunnel of tafel, hoesovertrekmachine, bindlintmachine, wikkelmachine). - Trekt bakken, containers of hangrekken met goederen naar de werkpost of neemt de goederen van de transportband. - Verricht een visuele controle uit op de goede staat van de goederen. - Etiketsteert en/of labelt artikelen volgens klantenspecificaties. - Plooit de goederen volgens wens, brengt eventueel verstevigingskarton of beschermingsmateriaal aan. - Telt het aantal stuks na, groepeer, bundelt en controleert de volledigheid a.d.h.v. aangegeven orders (bv. volgens maat, per kleur, volgens artikel of in een bepaalde volgorde). - Voegt eventueel toebehoren bij zoals verpakte accessoires of montagekit. - Wikkelt of verpakt de goederen volgens verpakkingsrichtlijnen (individueel of in pakket), volgens de gewenste stapel- en verpakkingswijze (bv. wikkelen in folie of papier, verpakken in dozen, in plastic of met krimpfolie (d.m.v. krimpfolietunnel), overtrekken met een beschermingshoes, samenbinden met bindlint e.d. - Etiketsteert omdozen. - Groepeer, rangschikt en stapelt het ordelijk in bakken, op palletten, in transportcontainers of -kooien of hangt op aan hangrekken. - Voert af op de daartoe bestemde wachtzone in de productie of laadzone in het magazijn. - Vult voortgangscontroledocumenten in (bv. aantallen, artikelsoort). - Zorgt voor orde en netheid in de werkzone en aan de werkpost, ruimt afvalresten op. - Reinigt de verpakkingsmachine (bv. vervangen van folierollen, smeltresten afkrabben van het snijmes, verwijderen van stofpluizen).

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	08.01.05 Orderpicker materialenlijst ('bill of material' BOM) (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: magazijn - orderpicking Direct leidinggevende: teamleider (m/v).
Context van de functie:	Klaarmaken van orders voor de uitbestede productie op basis van BOM (' <i>bill of materials</i> ') en technische fiche. Een BOM omvat: stoffen, vlies, voering, fournitures (garens, ritsen, knopen, gespen, decoratieve elementen), labels e.d. om een kledingstuk te confectioneren.
Doel van de functie:	Het tijdig en correct klaarzetten van orders volgens BOM.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Leest de werkorders en BOM.- Haalt de vereiste goederen uit de voorraadrekken en controleert de goede staat (eventueel in overeenstemming met referentiemodel of staal).- Telt, sorteert, groepeerd en bundelt de vereiste materialen ofwel voor het samenstellen van een stikbundel met de vereiste fournitures voor de verzending naar andere productievestigingen of productie in loondienst.- Scant artikelen uit.- Rangschikt en stapelt het ordelijk in bakken of containers en zorgt voor de correcte identificatie.- Voert af op de daartoe bestemde laadzone in functie van de planning.- Ontvangt, sorteert en boekt teruggezonden toebehoren van het eigen buitenlands atelier of loonbedrijf terug in (bv. overschot garens, linten enz.).- Houdt de vlottende stock bij (reserve voorraad).- Vult voortgangscontroledocumenten in en tekent de BOM van gerealiseerde orders af.- Zorgt voor orde en netheid in de werkzone en aan de werkpost, ruimt afvalresten op.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	08.01.06: Orderpicker klant (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: magazijn - orderpicking - verzending Direct leidinggevende: teamleider.
Context van de functie:	Samenstellen van bestelorders volgens klantenspecificaties en deze volledig klaarmaken voor verzending volgens aangegeven bestel- en of laadlijsten.
Doel van de functie:	Het tijdig en correct klaarzetten van leveringen volgens picking- of bestellijsten en conform aangegeven klantenspecificaties, kwaliteitsvereisten en planning.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Raadpleegt de werkinstructies op de planning.- Print voorbereide lijsten af voor de orderpicking en organiseert het eigen werk in functie van de prioriteiten.- Haalt de vereiste goederen op in de daartoe voorziene zone, uit de voorraadrekken of in het magazijn.- Sorteert, groepeerd en rangschikt de goederen volgens order en gewenste verpakking- en transportrichtlijnen.- Houdt rekening met klantenspecificaties op vlak van sortering en samenstelling van het order; bijvoorbeeld: sorteren volgens kleur, maat, artikelnummer, serievolgorde, gepersonaliseerd, e.a.), aard van de verpakking (folie, individueel of in dozen, loshangend of geplooid, op kapstok of op hangrekken, e.a.), gewenste etikettering (klantenlabels, prijsetiketten, promotiemateriaal).- Verricht een laatste visuele eindcontrole op de goede staat van de goederen.- Weegt af of telt het aantal stuks na en controleert de volledigheid van het order.- Verpakt in omdozen of stapelt op paletten of in containers.- Zorgt voor de vereiste etikettering en aanbrengen van verzendorders en de daartoe bijhorende documenten.- Plaatst order op de daartoe bestemde zone voor verdere behandeling.- Scant of voert alle gegevens in de computer in.- Tekent bestellijsten af van de gerealiseerde orders of meldt ze af in de computer.- Noteert tekorten / verbruik / retour van artikelen om voorraad op peil te houden.- Zorgt voor orde en netheid in de werkzone en aan de werkpost, ruimt afvalresten op.

Referentiefunctiefiche

Code - functietitel:	08.01.07 Chauffeur bestelwagen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: magazijn - transport Direct leidinggevende: verantwoordelijke verzending en transport
Context van de functie:	In de meeste bedrijven is het transport uitbesteed aan een extern transportbedrijf. Er is wel eigen transport van goederen bijvoorbeeld tussen twee productiesites of tussen de productiesite en het magazijn, of voor het afleveren van bestellingen of kleine colli's bij klanten of in winkels. Het gaat hier hoofdzakelijke over dagritten in het binnenland.
Doel van de functie:	Instaan voor een tijdige en correcte ophaling of levering van goederen volgens dag/routeplanning, service- en kwaliteitsafspraken en met naleving van veiligheidsvoorschriften en wegcode.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Lost opgehaalde goederen op de daartoe bestemde receptiezone.- Laadt klaargemaakte leveringen in de bestelwagen volgens aangegeven dag/routeplanning.- Controleert de lading overeenkomstig de leveringsdocumenten.- Zorgt voor een ordelijke en veilige opslag in de leg- en hangrekken van de laadruimte.- Volgt de route en levert de goederen af volgens planning en klantenverzoeken (in magazijn of winkel); laat de leveringsbonnen aftekenen.- Verricht eventueel bijkomende diensten volgens klantenspecificaties: bv. ophangen van kledij of artikelen op hangrekken, sorteren in de voorraadrekken.- Verricht spoedbestellingen.- Neemt retours mee.- Bestuurt de bestelwagen met naleving van de wegcode en met aangepaste rijstijl en -snelheid.- Leeft veiligheidsvoorschriften na voor het laden, transporteren en lossen van goederen.- Houdt toezicht op de goede staat van de bestelwagen en meldt vereiste onderhoudsbeurten; kijkt zelf olie- en waterpeil na en tankt; zorgt voor orde en netheid in de bestelwagen.- Noteert kilometerstanden (tachograaf) en brandstofverbruik.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	08.01.08 Chauffeur vrachtwagen (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: logistiek Direct leidinggevende: verantwoordelijke logistiek
Context van de functie:	In de meeste bedrijven is het transport uitbesteed aan een extern transportbedrijf. Er is wel eigen transport van goederen bijvoorbeeld tussen twee productiesites of voor het afleveren van bestellingen bij klanten. Het gaat hier hoofdzakelijke over dagritten in het binnenland.
Doel van de functie:	Instaan voor een tijdige en correcte ophaling of levering van goederen volgens dag/routeplanning, service- en kwaliteitsafspraken en met naleving van veiligheidsvoorschriften en wegcode.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Laadt goederen in de vrachtwagen conform bestelling.• Controleert de lading overeenkomstig de bestelbon en leveringsdocumenten.• Lost zelf of laat de vrachtwagen lossen door de magazijnier van de klant en overhandigt de vervoersdocumenten en laat tekenen voor ontvangst.• Bestuurt vrachtwagen met naleving van de wegcode en met aangepaste rijstijl en –snelheid.• Leeft veiligheidsvoorschriften na voor het laden, transporteren en stapelen van paletten; houdt rekening met de afmetingen en de last van de goederen tijdens het transport en het stapelen.• Houdt toezicht op technische staat van de vrachtwagen en meldt vereiste onderhoudsbeurten.• Kijkt zelf olie- en waterpeil na en tankt.• Noteert kilometerstanden (of met tachograaf), kosten en brandstofverbruik.

Referentiefunctiefiche

Code - Functietitel:	08.01.09: Medewerker bedrijfswinkel (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: magazijn - winkel Direct leidinggevende: teamleider.
Context van de functie:	Verkopen van kledij die niet beantwoordt aan de gestelde klantenspecificaties zoals bepaalde confectiefouten, maatafwijkingen of verkeerde kleur. De verkoop is gericht op het terugwinnen van de gemaakte kostprijs voor de confectie van de afgekeurde kledingstukken.
Doel van de functie:	Praktisch organiseren van de bedrijfswinkel en presenteren van de kledingstukken voor het verkopen ervan zowel aan eigen personeel als aan externe klanten.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">- Zorgt de orde en de netheid in de bedrijfswinkel.- Presenteert de kledingstukken met de vereiste presentatie en uitstraling.- Hangt de kledingstukken op volgens model, kleur en maat.- Verwijdert merknamen uit de kledingstukken.- Zorgt voor een duidelijke prijsmarkering.- Onthaalt klanten en maakt hen wegwijs in de schikking van de winkel, in de mogelijke keuze uit de collectie en de wijze van sortering volgens maten.- Geeft advies bij de juiste pasvorm.- Zorgt voor de aanvulling van de leg- en hangrekken.- Staat in voor het opnieuw weghangen en ordenen van de gepaste kledij.- Ruimt pashokjes op.- Verrekenet de verkochte artikelen en houdt kassa bij.- Sluit de winkel af.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	08.02.01 Medewerker klein onderhoud (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: algemeen onderhoud gebouwen Direct leidinggevende: verantwoordelijke onderhoud
Context van de functie:	Verrichten van diverse klusjes en onderhoudswerkzaamheden in en rond de gebouwen en occasioneel opbouwen van standen op beurzen.
Doel van de functie:	Uitvoeren van diverse klusjes en onderhoudswerkzaamheden voor het onderhoud en de verfraaiing van kantoren en gebouwen volgens aangegeven werkopdrachten en conform technische vereisten en veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Voert diverse werkzaamheden uit voor het onderhoud en de verfraaiing van kantoren en gebouwen. Het gaat hier onder meer over: <ul style="list-style-type: none"> - onderhouden van verlichting en vervangen van lampen; - ophangen van decoratie- en kantoormaterialen; - verhuizen en plaatsen van kantoormeubilair; - uitvoeren van kleine schilder- en herstellingswerken zoals schilderen van ramen en deuren, herstellen van pleisterwerk of tegelwerk; - onderhouden van sanitaire voorzieningen; - onderhouden van keukeninstallaties en waterleidingen; - onderhouden van paden, grasperken en groenvoorziening; - verrichten van reinigingswerken; e.d. • Monteert standen op een beurs en zorgt voor de vereiste afwerking en decoratie, sluit nutsvoorzieningen aan en plaatst promotiemateriaal. • Geeft bestellingen van materialen en vereiste gereedschappen door aan de verantwoordelijke. • Bereidt de eigen werkopdrachten voor en verricht de voorbereidende werkzaamheden. • Voert de werkzaamheden uit volgens de technische vereisten en veiligheidsvoorschriften en hanteert hierbij diverse gereedschappen. • Zorgt voor de nodige afwerking. • Treft de nodige voorzorgsmaatregelen om overlast of risico's voor derden te vermijden. • Reinigt en bergt gereedschappen op. • Noteert uitgevoerde werkzaamheden.

Referentiefunctiefiche

Code – functietitel:	08.02.02 Techniker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: technische dienst Direct leidinggevende: verantwoordelijke onderhoud
Context van de functie:	Verrichten van storingsinterventies aan en onderhoud van automatische snijmachines, stikmachines en ander confectieapparatuur; van automatische hang- en transportsystemen en andere technische installaties of systemen (elektriciteit, stoomvoorziening).
Doel van de functie:	Instaan voor de operationaliteit van het machinepark en technische systemen door het uitvoeren van onderhoud, herstellingen en aanpassingen op mechanisch, pneumatisch, hydraulisch, elektrisch vlak en dit met naleving van de veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> - Zet installaties startklaar, stelt vereiste programma's of parameters in; zorgt voor de nodige ombouw indien vereist. - Verricht storingsinterventies aan de machines in de ateliers: snijmachines, stikmachines, strijkinstallaties, transportsystemen, verpakkingsmachines e.d. - Staat in voor het curatief en preventief onderhoud van diverse machines in de snij- en stikafdeling (bv. messen vervangen, singels herstecken, rollagers of riemen vernieuwen, filters reinigen, uitbalanceren, e.d.) op basis van het onderhoudsschema of checklists en dit om slijtage, pannes of breuk te voorkomen; - Verricht aanpassingswerken (incl. ergonomisch) en assisteert bij de installaties van nieuwe machines of technische voorzieningen. - Werkt in het atelier voor het aanmaken, herstellen of aanpassen van (nieuwe) werkstukken of machineonderdelen; gebruikt hiervoor diverse machines zoals draaibank; zaag-, frees- en slijpmachine, kolomboor, lasapparatuur, e.d. - Verricht algemene herstellingen aan bv. sanitair, verlichting, gebouwen, e.d. - Houdt toezicht op de goede werking van energie- en nutsvoorzieningen (stookketels, stoom- en persluchtvoorziening, compressoren, waterhuishouding, e.d.). - Registreert de uitgevoerde werkzaamheden op werkfiche of in de computer; geeft vereiste bestellingen door aan de verantwoordelijke en draagt zorg voor technische documentatie en plannen. - Voert onderhoudswerkzaamheden uit met naleving van de veiligheidsvoorschriften met betrekking tot eigen fysieke risico's en tegenover derden: werking noodstoppen, in acht nemen van instructies bij het werken aan draaiende machineonderdelen, dragen van de vereiste werkkledij en beschermingsmiddelen. - Gebruikt hoogtewerker voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden. - Respecteert de naleving van de veiligheidsvoorschriften voor het opstarten, stilleggen en ombouwen van machines en technische installaties; preventies en interventies bij ongevallen of brand, toezien op de werking van brandinstallatie en sproeisystemen; begeleiding van keuringen. - Staat in voor de orde en netheid in het atelier en bij interventies aan de werkposten: ruimt gereedschappen op, houdt gereedschapskar in orde, bergt materiaal op en houdt orde in de onderdelenvoorraad.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	08.02.03 Vormenmaker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: technische dienst Direct leidinggevende: verantwoordelijke onderhoud
Context van de functie:	Voor bepaalde snij- of kapbewerkingen worden speciale gereedschappen aangemaakt: <ul style="list-style-type: none"> • stans- of kapmessen voor het snijden van leder of doeken; dit is het vervaardigen van afzonderlijke mesvormen van een volledig patroon; • stansvormplaat voor het snijden van bekledingsmaterialen; dit is het vervaardigen van platen met daarop vastgehechte messen volgens gewenst patroon; • (hard) kartonnen patroononderdelen voor manueel snijden van stoffen, leder of andere materialen.
Doel van de functie:	Maken van gereedschappen volgens aangegeven afdruk van knippatroon en met naleving van de veiligheidsvoorschriften.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Vervaardigt kapmessen voor leder of doeken: <ul style="list-style-type: none"> - ontvangt een afdruk van het patroon van de patronenafdeling; - snijdt de patroononderdelen uit en strijkt ze vast op een houten plank om op basis hiervan de snijprofielen te vormen; - rolt stalen snijprofielen af en snijdt deze op de gewenste lengte d.m.v. kapmes; - plooit de snijmessen in de gewenste vorm volgens patroon d.m.v. een plooiplank; - maakt verstevigingen, last de messen, trekt merktekens in (voor de confectie). • Vervaardigt platen met kapmessen voor bekledingsmaterialen: <ul style="list-style-type: none"> - ontvangt afdruk van het patroon; snijdt ze uit en strijkt ze vast op een plank; snijdt en plooit de snijprofielen volgens gewenst patroon en brengt verstevigingen aan; - klopt de messen vast in een houten plaat, soldeert of lijmt de messen voor extra stevigheid. • Vervaardigt patronen uit hard karton voor manueel snijden: <ul style="list-style-type: none"> - ontvangt afdruk van het knippatroon; snijdt het uit en tekent het af op hard karton - brengt gewenste nomenclatuur aan op de patronen. • Registreert uitgevoerde werkzaamheden en materiaalverbruik. • Geeft bestellingen door aan de verantwoordelijke. • Houdt documentatie op orde. • Gebruikt machines en gereedschappen voor hout- en metaalbewerkingen. • Vervaardigt gereedschappen met naleving van de veiligheidsvoorschriften met betrekking tot eigen fysieke risico's en tegenover derden (manipuleert vlijmscherpe snijprofielen). • Staat in voor de orde en netheid in het atelier: ruimt gereedschappen op, houdt gereedschapskar in orde, bergt materiaal op en houdt orde in de onderdelenvoorraad.

Referentiefunctiefiche

Code -referentiefunctietitel:	08.03.01 Kantinemedewerker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: algemene dienst - keuken Direct leidinggevende: verantwoordelijke voor de keuken
Context van de functie:	Helpen in de personeelskantine. Klaarzetten van het buffet in de kantine en bedienen van voedingswaren en dranken aan het personeel.
Doel van de functie:	Helpen in de keuken bij het voorbereiden en bedienen van voeding en dranken, bij het opruimen van keuken en eetzaal en bij het afwassen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Geeft de bestelling door van broodjes of andere voedingswaren.• Zet de buffetten klaar met de voedingswaren en het eetgerei.• Bedient het personeel.• Ruimt tafels af en maakt de eetzaal schoon.• Brengt leeggoed en karren met vuil vaatwerk naar de keuken en doet de vaat.• Ruimt de keuken op en maakt ze schoon.• Sorteert en stort afval en etensresten in vuilnisbakken; sorteert leeggoed.• Verzamelt en vervangt vuilniszakken.• Onderhoudt en kuist werktafels, installaties, vloeren en muren.• Vult drankautomaten aan.• Zet dranken klaar in vergaderzalen.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	08.03.02 Schoonmaker (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: algemeen onderhoud Direct leidinggevende: verantwoordelijke algemeen onderhoud
Context van de functie:	Schoonmaken van kantoren, eetzaal, productievloer, kledkamers, gangen en sanitaire voorzieningen.
Doel van de functie:	Zorgen voor de netheid door het schoonmaken van kantoren, eetzalen, productievloer, kledkamers, gangen en sanitaire voorzieningen.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Zet de schoonmaakkar klaar met alle schoonmaakmiddelen en benodigdheden.• Verricht diverse schoonmaakwerkzaamheden:<ul style="list-style-type: none">- veegt, schrobt en dweilt vloeren;- bedient schoonmaakmachine;- stofzuigt tapijten;- reinigt meubilair, ruiten, spiegels;- reinigt en ontsmet sanitaire voorzieningen en vult toiletartikelen aan, zeep en handdoeken;- haalt afval op, sorteert in afvalcontainers.• Zet vergaderzalen klaar.• Maakt koffie, vult koelkast aan met dranken en doet de afwas; zorgt voor de drankbedeling.• Verricht dringend poetswerk op verzoek.• Voert periodiek grote schoonmaakwerkzaamheden uit.• Bergt schoonmaakmaterialen en benodigdheden op; geeft bestellingen door aan de verantwoordelijke.• Reinigt en onderhoudt schoonmaakmaterialen en -machines.• Leeft veiligheidsvoorschriften na.• Staat in voor de orde en netheid.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	08.04.01 Meewerkend teamleider (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: snij-, stik- of strijkafdeling, montage-afdeling, kwaliteitscontrole of magazijn Direct leidinggevende: atelierleider (m/v) Aantal directe medewerkers: gemiddeld 5 tot 10 -tal medewerkers.
Context van de functie:	Enerzijds leiding geven aan een groep medewerkers en anderzijds zelf meewerken aan de operationele activiteiten. Dit houdt onder meer in: <ul style="list-style-type: none"> • toezien op de correcte uitvoering van de werkzaamheden op basis van de aangegeven dagplanning en de te behalen productieaantallen; • controleren van de kwaliteit en de werkvoortgang; • zoeken naar oplossingen voor de problemen die zich stellen; • toezien op correct gebruik van materialen en veilig gebruik van installaties; • bevorderen van een positieve werksfeer en samenwerking • zelf meewerken aan de operationele werkzaamheden.
Doel van de functie:	Zorgen dat de dagorders tijdig en efficiënt gerealiseerd worden door het aansturen van het team in het uitvoeren van de werkzaamheden van een team en dit volgens werkplanning, te realiseren modellen, aangegeven werktijden, kwaliteitsvereisten en in een positieve teamgeest en werksfeer.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none"> • Ziet toe op de correcte uitvoering van de werkzaamheden voor het behalen van de productieaantallen, kwaliteit, rendement en werkdiscipline. Dit houdt onder meer in: <ul style="list-style-type: none"> - zorgt voor de taakverdeling en vereiste rotatie op basis van de aangegeven te realiseren dagorders; - geeft werkinstructies aan het team; meldt specifieke aandachtspunten en kwaliteitsvereisten; - zorgt ervoor dat de medewerkers tijdig en correct bevoorrad worden met materialen en toebehoren. - assisteert bij de instelling en afregeling van machines. • Controleert de werkvoortgang en rendement volgens planning, order, model en kwaliteitsvereisten worden uitgevoerd: <ul style="list-style-type: none"> - signaleert aan de betrokken verantwoordelijke indien er voorraadtekorten zijn, onderdelen ontbreken of verkeerd zijn aangevoerd, bij kwaliteitsproblemen, seriefouten of niet courante technische problemen; - houdt toezicht op de kwaliteit, orde en netheid aan de werktafels of werkposten; - begeleidt de medewerkers bij hun werkzaamheden, bij het overschakelen naar een nieuw model of bij stik- en confectiefouten of bij het invoeren van nieuwe werkmethodes of bij logistieke opdrachten; - bewaakt het rendement; - intervineert bij haperingen aan de machines of roept de techniker. • Neemt zelf actief deel aan de operationele werkzaamheden. • Bevordert een positieve werksfeer en samenwerking: <ul style="list-style-type: none"> - zorgt voor de opleiding en begeleiding van nieuwe medewerkers; - motiveert en begeleidt team medewerkers; - bevordert de samenwerking tussen het team en zorgt mee voor het oplossen van samenwerkingsproblemen. • Noteert gegevens m.b.t. personeelszaken zoals verlofaanvraag, melden van afwezigheden of ziekte en geeft ze door aan de verantwoordelijke.

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	08.04.02 Atelierleider (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: confectie, productie of magazijn Direct leidinggevende: verantwoordelijke productie of magazijn Aantal directe medewerkers: gemiddeld 25-tal medewerkers of meer.
Context van de functie:	Het leiden van een groep stiksters in het stikatelier of van een groep medewerkers in de productie of in het magazijn. Dit houdt onder meer in: <ul style="list-style-type: none">• voorbereiden en coördineren van de werkzaamheden op basis van de aangegeven planning en de te behalen productieaantallen;• aansturen van de teamleiders;• controleren van de voortgang van de werkzaamheden zodat ze tijdig, volgens model, technische en kwaliteitsvereisten worden gerealiseerd;• toezien op de correcte aanwending van materialen en veilig gebruik van machines en gereedschappen;• bevorderen van een positieve werksfeer en samenwerking.
Doel van de functie:	Zorgen dat de planning tijdig en efficiënt gerealiseerd worden door het coördineren en controleren van de werkzaamheden van een werkéénheid en dit volgens de operationele en technisch vereisten, kwaliteitsvereisten en in een positieve teamgeest en werksfeer.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Plant en coördineert de werkzaamheden voor het realiseren van de planning volgens technische en kwaliteitsvereisten en rendement. Dit houdt onder meer in:<ul style="list-style-type: none">- bepaalt de te verrichten werkzaamheden op basis van de productieplanning en vertaalt deze naar dagorders; delegeert de dagopdrachten aan de teamleiders en geeft technische aanwijzingen, bespreekt de te realiseren modellen en specifieke kwaliteitsvereisten en andere aandachtspunten;- assisteert bij het instellen en afregelen van installaties;- zorgt voor de coördinatie en afstemming met de andere afdelingen zoals bijvoorbeeld de snijafdeling (aangebrenge van bundels, bijsnijden van onderdelen), het magazijn (bevoorraden van materialen of ophalen afgewerkte producten), technische dienst (verhelpen van storingen).• Controleert de correcte uitvoering van de werkzaamheden volgens aangegeven instructies en de gestelde kwaliteit- en veiligheidsvereisten:<ul style="list-style-type: none">- controleert de werkvoortgang; begeleidt de teamleiders, stikkers, productie- of magazijnmedewerkers bij hun werkzaamheden; geeft de nodige toelichting bij het overschakelen naar een nieuw model of order;- zoekt naar oplossingen voor de gestelde problemen of fouten; intervenueert bij haperingen aan de machines of roept de techniker.- zoekt naar efficiëntie en optimalisering van de werkorganisatie, werkmethoden en aanpak.• Heeft werkbesprekingen met de medewerkers van de ontwerpafdeling, de confectie- of productieverantwoordelijke, of de verantwoordelijke voor kwaliteitscontrole m.b.t. productieplanning, lancering van nieuwe modellen, de werkorganisatie, het verloop van de werkzaamheden, de gestelde problemen en zoekt samen naar de gepaste oplossingen.• Staat in voor de personeelsaangelegenheden en bevordert een positieve werksfeer en samenwerking:<ul style="list-style-type: none">- zorgt voor de introductie, opleiding en begeleiding van nieuwe medewerkers; beoordeelt de individuele en teamprestaties, motiveert en begeleidt team medewerkers; zorgt mee voor het oplossen van

	<p>samenwerkingsproblemen;</p> <ul style="list-style-type: none">- houdt de vereiste personeelsadministratie bij m.b.t. gepresteerde werkuren, verlofplanning, toekennen van verlof, opvang van afwezigheden en ziekte e.d.
--	---

Referentiefunctiefiche

Code - referentiefunctietitel:	08.04.03 Instructeur (m/v)
Plaats in de organisatie:	Afdeling: productie - opleiding Direct leidinggevende: verantwoordelijke productie
Context van de functie:	Voltijds opleiding geven aan nieuwe medewerkers, interims en jobstudenten. Na de opleiding verdere begeleiding aan de werkposten.
Doel van de functie:	Ontwikkelen van kennis en vaardigheden bij (nieuwe) medewerkers zodat deze optimaal en met kennis van zaken kunnen ingezet worden in de productie.
Activiteitsgebieden:	<ul style="list-style-type: none">• Zorgt voor de opvang, introductie en opleiding van nieuwe medewerkers:<ul style="list-style-type: none">- staat in voor de opvang van nieuwe medewerkers volgens de onthaalprocedure.- geeft toelichting bij de procedures rond veiligheid, kwaliteit en milieu en andere huishoudelijke afspraken.- geeft een rondleiding aan de nieuwe medewerkers, bezoekt de werkposten en geeft toelichting bij de werkprocessen en de praktische werkzaamheden met als doel een eerste kennismaking met de productie, kwaliteitseisen, werkritme en werkomstandigheden.- geeft informatie over werkprocedures, werkmiddelen, instructies en afspraken.- overhandigt de onthaalbrochure.• Geeft taakgerichte opleiding omtrent de praktische werkorganisatie, werkmethoden, taken en procedures:<ul style="list-style-type: none">- geeft uitleg over de modellen, geeft uitgebreid toelichting bij onderdelen, opbouw en werkmethode aan de hand van modellen.- toont de te verwerken stoffen en andere bekledingsmaterialen aan de hand van stalen.- toont kwaliteitsvereisten aan de hand van foto's, stalen en modellen.- toont hoe goederen worden verpakt en orders worden behandeld.• Geeft werkopdrachten in de vereiste taken / technieken waarin de betrokkenen moeten opgeleid worden; controleert de uitgevoerde werkopdrachten / werkstukken en zorgt voor de nodige bijsturing.• Evalueert en beoordeelt de nieuwkomers a.d.h.v. criteria, begeleidt hen zodat ze tot op het gewenste bekwaamheidsniveau komen.• Geeft bijkomende opleiding en instructies aan medewerkers die tijdelijk moeten bijgestuurd worden en dit met het oog op de verbetering van de afgeleverde kwaliteit.• Geeft bijkomende opleiding en instructies aan medewerkers voor het aanleren van nieuwe modellen of aanpassingen op bestaande modellen of werkmethoden.• Treedt op als centraal aanspreekpunt voor de opleiding en begeleiding van nieuwkomers.

Formulier Functietoekenning

Beste medewerker/medewerkster,

Een nieuwe analytische functieclassificatie volgens de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf is van toepassing vanaf 1 december 2014.

Uw werkgever wijst u bijgevolg hieronder een loongroep toe die overeen stemt met de inhoud van uw functie in de onderneming.

Hierbij werd uw functie vergeleken met de lijst met referentiefuncties die in bijlage bij dit formulier is gevoegd.

Een bundel met de nieuwe CAO en de gedetailleerde beschrijvingen van de referentiefuncties kan geraadpleegd worden, zowel bij de personeelsverantwoordelijke in uw onderneming als bij de syndicale vertegenwoordiging in uw onderneming, of bij ontstentenis hiervan bij de vakbondssecretarissen.

Indien u niet akkoord gaat met de onderstaande toewijzing dan kan u binnen een termijn van 30 kalenderdagen na ontvangst van dit formulier een beroepsprocedure instellen met het bijgaande formulier "Aanvraag tot Beroep".

Voor een beroepsprocedure kan u de hulp van de syndicale vertegenwoordiging inroepen (bij afwezigheid van een syndicale vertegenwoordiging, kunt u zich richten tot de bevoegde vakbondssecretarissen of neemt u contact op met de personeelsdienst van uw onderneming).

Met ingang van 1 december 2014 wordt uw situatie binnen de nieuwe sectorale functieclassificatie als volgt omschreven :

Beknpte omschrijving van uw huidige functie die u hoofdzakelijk uitoefent :

.....
.....
.....

Uw functie is verbonden aan de volgende nieuwe loongroep : LOONGROEP

Het loon dat overeen stemt met deze nieuwe loongroep is : euro bruto per uur.

Uw loon op basis van de oude functieclassificatie was : euro bruto per uur.

Indien er een verschil is tussen uw huidig loon op basis van de oude functieclassificatie en het loon dat overeen stemt met de nieuwe loongroep , dan wordt artikel 15 van de nieuwe CAO toegepast.

Bijgevolg is uw bruto uurloon vanaf 1 december 2014 gelijk aan : euro per uur.

DATUM :

HANDTEKENINGEN

Voor de werkgever : (naam en handtekening)

De werknemer : (naam en handtekening)
voor ontvangst :

Naam :

Naam :

Handtekening :

Handtekening :

Loongroep	Code	Functietitel (m/v)
Loongroep 1	05.00.04	Bediener toppers
	06.00.04	Bekleder boxspring
	08.03.01	Kantinemedewerker
	04.02.03	Lijmer textiel
	08.01.09	Medewerker bedrijfswinkel
	08.03.02	Schoonmaker
	05.00.01	Strijker voorbereidend
	07.00.06	Wasser
Loongroep 2	04.01.06	Bediener stikautomaten
	04.01.07	Borduurder
	02.00.02	Bundelaar
	08.01.01	Logistiek medewerker manueel
	05.00.01	Strijker tussenstrijk
	08.01.04	Verpakker – Inpakker
Loongroep 3	03.00.05	Kapper
	04.02.01	Lasser kleding
	04.02.02	Lasser textielmaterialen
	08.02.01	Medewerker klein onderhoud
	06.00.01a	Monteerder technische systemen
	03.00.01	Oplegger
	08.01.05	Orderpicker materialenlijst (' bill of materials' BOM)
	03.00.04	Snijder stoffen of andere materialen, eenvoudige patronen
	03.00.06	Stanser
	04.01.05	Stikker afwerking – Afwerker
	04.01.01	Stikker voorbereider
	07.00.01	Stoffenschouwer
	05.00.02	Strijker eindstrijk
	08.02.03	Vormenmaker
Loongroep 4	03.00.02	Bediener automatische snijmachine
	08.01.07	Chauffeur bestelwagen
	08.01.08	Chauffeur vrachtwagen
	08.01.02	Logistiek medewerker heftruck
	06.00.01b	Monteerder en regelaar technische systemen
	08.01.06	Orderpicker klant
	04.03.01	Retoucheur eenvoudige herstellingen
	04.01.02	Stikker subassemblage
	05.00.03	Strijker vormgevend
	07.00.02	Tester stoffen
Loongroep 5	01.00.03	Inlegger – Intekenaar
	07.00.04	Kwaliteitscontroleur eindcontrole
	07.00.03	Kwaliteitscontroleur ingangscntrole
	03.00.03	Snijder stoffen met patroon
	04.01.03	Stikker all – round
	07.00.05	Tester technische montages
Loongroep 6	01.00.02	Gradeerder
	08.04.03	Instructeur
	02.00.01	Werkvoorbereider
Loongroep 7	08.01.03	Magazijnier
	08.04.01	Meewerkend teamleider
	06.00.02	Monteerder werf
	06.00.03	Plaatser gordijnsystemen
	04.03.02	Retoucheur aanpassing kledingstuk
Loongroep 8	01.00.01	Patronenmaker
	04.01.04	Stikker model
Loongroep 9	08.04.02	Atelierleider
	08.02.02	Technieker

Aanvraag tot Beroep

NAAM van de Onderneming :

Volgens de beroepsprocedure heeft u als werknemer/werkneemster de mogelijkheid een bezwaar te formuleren tegen de u toegewezen functie, en de daaraan gekoppelde loongroep die u is toegewezen.

Indien u van dit beroep wenst gebruik te maken, gelieve dan dit formulier in te vullen en het aan de personeelsdienst te bezorgen.

Zowel voor het invullen van dit formulier als voor het verdere verloop van de beroepsprocedure kan u zich laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde of bij ontstentenis de bevoegde vakbondssecretaris.

Ondergetekende dient een aanvraag tot beroep in tegen de inlichtingen die aan mij werden verstrekt met het "Formulier functietoekenning gedateerd op : (datum invullen a.u.b.)

- ik ga niet akkoord met de aan mijn functie toegewezen functietitel en de daaraan gekoppelde loongroep die ik hoofdzakelijk als werknemer/werkneemster uitoefen.
- ik ga niet akkoord met de aan mijn functie toegewezen loongroep.

Motivatie van het beroep :

- indien de toegewezen functietitel wordt betwist, omschrijf hieronder dan de functie zoals die volgens u moet omschreven worden.
- indien u niet akkoord gaat met de toegewezen loongroep, geef dan hieronder de technische argumenten die volgens u in aanmerking komen om tot een andere loongroep te komen.

.....
.....
.....
.....

DATUM :

HANDTEKENINGEN

De werknemer : (naam en handtekening)

Voor de werkgever
voor ontvangst op :

Naam :

Naam :

Handtekening :

Handtekening :

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 DECEMBER 2014 BETREFFENDE UITZENDARBEID

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de thuisarbeiders(sters).

Artikel 2

Onverminderd de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, zal de werkgever die werknemers tewerk stelt in de statuten, bedoeld door deze reglementering, de werknemers inlichten en met de werknemers overleggen over de redenen van deze tewerkstelling.

Artikel 3

In de ondernemingen met een ondernemingsraad ontvangt deze van de werkgever om de zes maanden een globale informatie, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt dergelijke informatie bezorgd aan de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en van een vakbondsafvaardiging kan het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf de werkgever verzoeken de hiervoor bedoelde informatie mee te delen aan het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf."

Artikel 4

Wanneer op ondernemingsvlak het overleg zoals bedoeld in artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, niet of onvoldoende tot consensus komt, kan de meest gerede partij een met reden omkleed verzoek inleiden bij het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf. In voorkomend geval, zal het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, zich binnen de maand uitspreken over het ingeleide verzoek.

Artikel 5

Gedurende een periode van gebrek aan werk wegens economische oorzaken binnen een bepaalde afdeling van de onderneming, mogen geen uitzendarbeiders tewerkgesteld worden in deze afdeling.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989 (KB 10/10/1989; BS 11/11/1989 – registratienummer onbekend) die ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2014. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de ondertekenende partijen wordt opgezegd. De opzegging wordt bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

<p style="text-align: center;">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 SEPTEMBER 2014 HOUDENDE HET AKKOORD BETREFFENDE DE OPZEGGINGSTERMIJNEN</p>

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

HOOFDSTUK II - OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 2

In toepassing van artikel 70, §3, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, zijn de opzeggingstermijnen zoals vastgelegd door de artikelen 67 tot 69 van de voormelde wet van 26 december 2013 en het artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing vanaf 1 oktober 2014, voor opzeggingen ter kennis gebracht vanaf deze datum evenals voor onmiddellijke beëindigingen van arbeidsovereenkomsten vanaf deze datum.

In het geval dat de toepassing van voormelde artikelen voor gevolg zou hebben dat een opzeggingstermijn wordt toegekend die lager is dan deze die toegekend had moeten worden krachtens artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut, zal de termijn vastgelegd door artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut van toepassing zijn.

Dit artikel geldt evenwel slechts onder de opschortende voorwaarde dat het systeem van de ontslagcompensatievergoeding van toepassing is dat is voorzien in artikel 97 van de voornoemde wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

HOOFDSTUK III – DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 september 2014 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

COMMENTAAR

Om misverstanden te vermijden, achten de sociale partners het wenselijk om de tekst van de CAO in samenhang met de Wet van 26 december 2013 via een aantal voorbeelden te verduidelijken.

Voorbeeld 1: een werknemer aangeworven op 01/01/2000 wordt door zijn werkgever ontslagen door middel van een aangetekend schrijven op 05/11/2014.

De opzeggingstermijnen die de werkgever dient te voorzien zijn als volgt:

- Voor de periode 01/01/2000 – 31/12/2013 heeft de werknemer, op basis van de opzeggingstermijnen die op 31/12/2013 van toepassing waren binnen het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, recht op een opzeggingstermijn ten belope van 32 kalenderdagen;
- Voor de periode 01/01/2014 – 10/11/2014 (ogenblik waarop de opzeg ingaat, conform artikel 37/4 van de Arbeidsovereenkomstenwet) heeft de werknemer een anciënniteit verworven die gelegen is tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden.
Conform de opzeggingstermijnen omschreven in artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet heeft de werknemer recht op een opzeggingstermijn ten belope van 7 weken.

De totale opzeggingstermijn, ten laste van de werkgever, bedraagt dus 32 kalenderdagen + 7 weken.

Voorbeeld 2: een werknemer aangeworven op 06/01/2014 wordt door zijn werkgever ontslagen door middel van een aangetekend schrijven op 05/11/2014.

De opzeggingstermijn die de werkgever dient te voorzien is als volgt:

Voor de periode 06/01/2014 – 10/11/2014 heeft de werknemer een anciënniteit verworven die gelegen is tussen negen maanden en minder dan 12 maanden.
De werkgever dient een opzeggingstermijn ten belope van 7 weken te voorzien.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 11 DECEMBER 2012
HOUDENDE WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE
STATUTEN VAN HET “SOCIAAL WAARBORGFONDS VOOR
DE KLEDING- EN CONFECTIENIJVERHEID”**

KB 10 juni 2013 BS 25 sept 2013 reg. nr. 112635/CO/109

gewijzigd bij
CAO van 30 april 2013 – art. 9-11 (reg. nr. 115281/CO/109)
CAO van 4 maart 2014 – art. 8-10 (reg.nr. 121182/CO/109)
CAO van 30 september 2014 – art. 4-6 (reg. nr. 124300/CO/109)

GECOORDINEERDE TEKST 2015

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

De statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid" zoals zij werden vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1979, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en haar latere wijzigingen, worden gecoördineerd overeenkomstig de hierna opgestelde tekst.

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1979 houdende coördinatie van de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid", gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, wordt opgeheven voor wat deze statuten betreft.

De beslissingen en collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en verlenging van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1979 worden eveneens opgeheven.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door één van de partijen, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de organisaties welke zijn vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 houdende wijziging van de statuten van het "sociaal waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid", geregistreerd onder nummer 108104/CO/109.

STATUTEN

HOOFDSTUK 1 - BENAMING, ZETEL, DOEL EN DUUR

Artikel 1

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming "Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en confectienijverheid", hierna het "Fonds" genoemd.

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te Zellik, Leliegaarde 22. Hij kan, bij beslissing van het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

Artikel 3

Het Fonds heeft tot doel :

- 1° aan de bij artikel 5, b) en c) bedoelde arbeid(st)ers aanvullende sociale toelagen toe te kennen;
- 2° 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 beheer van het Fonds worden omschreven;
- 3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding in het kader van bedrijfstoelage bij werkloosheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 58 jaar, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende een regeling van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar, evenals van de bijzondere werkgeversbijdragen, bedoeld in afdeling 2.A. van Hoofdstuk VI van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) evenwel onverminderd de bepalingen op dit stuk van de hier genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende *bedrijfstoelage bij werkloosheid*, in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010;
- 4° het innen van de bijdragen nodig voor de werking van het Fonds;
- 5° het uitkeren van de in punt 1° bedoelde toelagen en de terugbetaling van de in punt 2° bedoelde initiatieven;
- 6° het uitkeren van de bijdrage, bedoeld bij artikel 14, § 2 van deze statuten, tot financiering van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het Kleding- en confectiebedrijf", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981, gesloten in het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf, tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor het Kleding- en confectiebedrijf en vaststelling van zijn statuten;
- 7° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende *een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid*, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 2 juli 2003, van 26 mei 2005 (artikel 17), van 7 april 2011 (artikel 18) en verlengd tot 30 juni 2011 bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 19 mei 2011 houdende akkoord van sociale vrede 2011 – 2012 (artikel 19), tot 30 juni 2013 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2013 houdende de verlenging tot 31 december 2013 van het akkoord van sociale vrede 2011 – 2012, tot 31 december 2014 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede 2014 en tot 30 juni 2015 door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 houdende een programmatieakkoord voor de periode 2014 - 2018;
- 8° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;
- 9° de uitkering van de bijdrage betaald overeenkomstig artikel 14, §3 van deze statuten, ter

financiering van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;

- 10° het financieren van de codex houdende de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- 11° het innen van een bijdrage voor een sectorale hospitalisatieverzekering en het financieren en beheren daarvan.
- 12° de uitkering van een toeslag bij tijdelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 9 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het interprofessioneel akkoord, overeenkomstig een door de Koning algemeen verbindend te verklaren sectorale collectieve arbeidsovereenkomst over dit onderwerp.

Artikel 4

Het Fonds is voor de duur van één jaar opgericht met ingang van 1 januari 1964. De duur ervan wordt telkens met één jaar verlengd, indien niet vóór 30 juni van het voorafgaande jaar een opzegging wordt betekend door ten minste zes stemgerechtigde leden van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 5

De bepalingen van deze statuten zijn van toepassing :

- a) op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf;
- b) op de door in a) bedoelde werkgevers tewerkgestelde arbeid(st)ers.

HOOFDSTUK III - AANVULLENDE SOCIALE TOELAGE

Artikel 6

§ 1. De in artikel 5, b) bedoelde arbeid(st)ers die lid zijn van één van de representatieve werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd hebben recht op de bij artikel 7 voorziene aanvullende sociale toelage, voor zover zij op cumulatieve wijze de hierna opgesomde voorwaarden vervullen:

- a) in de onderneming zijn tewerkgesteld op de vrijdag welke 31 maart van het jaar waarop de sociale toelage betrekking heeft voorafgaat, of welke gebeurlijk met laatstgenoemde datum samenvalt;
- b) van dit recht niet uitgesloten zijn ingevolge de verstoring van de sociale vrede. Deze uitsluiting wordt eventueel door het paritair comité vastgesteld. Voor de omschrijving van de "verstoring van de sociale vrede" wordt naar het huishoudelijk reglement van bedoeld comité verwezen.

§ 2. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage de arbeid(st)ers, lid van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, die in één of meer kleding- en confectiebedrijven tewerkgesteld zijn geweest na de vrijdag welke 31 maart van het voorgaande jaar voorafgaat, of gebeurlijk met laatstgenoemde datum samenvalt, en die volledig en ononderbroken werkloos zijn gebleven tot op de

- referentiedatum, zijnde de vrijdag welke voorafgaat aan of gebeurlijk samenvalt met 31 maart van het jaar waarop de aanvullende sociale toelage betrekking heeft.
- § 3. De uitkering van de aanvullende sociale toelage aan de in § 2. bedoelde rechthebbenden kan tijdens een ononderbroken werkloosheidsperiode slechts éénmaal worden opgevorderd.
- § 4. De in § 2. bedoelde rechthebbenden moeten, op het ogenblik van het indienen van de aanvraag tot uitkering van deze aanvullende sociale toelage, bij het uitbetalend organisme van hun keuze :
- a) een attest inleveren uitgaande van de werkgever uit het kleding- en confectiebedrijf die hen het laatst tewerkstelde, waaruit de datum van ontslag blijkt;
 - b) een bewijs van ononderbroken werkloosheid inleveren uitgaande van een betaalorganisme van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- § 5. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de arbeid(st)ers, lid van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, die in één of meer kleding- en confectiebedrijven tewerkgesteld zijn geweest na de vrijdag welke 31 maart van het voorgaande jaar voorafgaat, of welke gebeurlijk met laatstgenoemde datum samenvalt, en die met pensioen zijn gegaan vóór de vrijdag welke voorafgaat aan of gebeurlijk samenvalt met 31 maart van het jaar waarop de aanvullende sociale toelage betrekking heeft.
- § 6. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de werklieden, leden van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, in de schoot van het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf en die, tot op de tweede referentiedatum die volgt op de datum van de afdanking, volledig en ononderbroken onvrijwillig werkloos gebleven zijn.
- § 7. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de werklieden, leden van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd in de schoot van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en die, tot op de derde referentiedatum die volgt op de datum van afdanking, volledig en ononderbroken onvrijwillig werkloos gebleven zijn.
- § 8. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de werklieden, leden van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd in de schoot van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op wie op de eerste referentiedatum die volgt op de datum van afdanking in de volgende situatie van toepassing is : in de loop van de referentieperiode de werkloosheid hebben onderbroken door een tewerkstelling in een onderneming die niet ressorteert onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, wanneer de duur van deze tewerkstelling niet langer was dan de helft van het nog te lopen gedeelte van de referentieperiode, te rekenen vanaf het begin van de hiervoor bedoelde tewerkstelling, en wanneer de betrokkene opnieuw volledig en onvrijwillig werkloos is op de beschouwde referentiedatum.

Artikel 7

Het bedrag van de aanvullende sociale toelage, welke elk dienstjaar aan de rechthebbenden dient toegekend, wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

De aanvullende sociale toelage wordt door het Fonds aan de rechthebbenden uitbetaald. Daartoe stuurt het Fonds aan de mogelijk belanghebbenden een persoonlijke titel. Deze titel wordt vervolgens door de werknemersorganisatie waarbij zij zijn aangesloten nagezien en gevalideerd. De werknemersorganisatie bezorgt daarna de gevalideerde titels voor uitbetaling aan het Fonds.

De raad van beheer van het Fonds stelt alle andere modaliteiten vast met betrekking tot het uitreiken van en het toezicht over de titels.

Artikel 8

De raad van beheer van het Fonds bepaalt de modaliteiten van toekenning en uitkering van de fondsen welke toekomen aan elk van de meest representatieve organisaties van werknemers en van werkgevers in het raam van de bij artikel 3, punt 2, bedoelde initiatieven.

Artikel 9

Op het einde van elk dienstjaar, en op verplichtende wijze in de loop van de maand december, roept de voorzitter de raad van beheer van het Fonds samen om vast te stellen of de sociale vrede al dan niet werd geëerbiedigd, zowel op het plan van de bedrijfssector als op dat van de onderneming.

De raad van beheer stelt vervolgens de geldbedragen vast welke ter beschikking van de meest representatieve werknemersorganisaties dienen gesteld, welke zich met de uitkering van bedoelde bedragen aan de rechthebbenden belasten.

Het bedrag van de aanvullende sociale toelage, de voorwaarden van toekenning en de betaling worden vastgesteld, eventueel op voorstel van de Raad van Bestuur, door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV - BEHEER

Artikel 10

§ 1. Het Fonds wordt door een paritaire raad van beheer beheerd. Deze raad is samengesteld uit vijf leden, vertegenwoordigers van de werknemers, en uit vijf leden, vertegenwoordigers van de werkgevers, die door het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf in zijn schoot worden aangeduid en de hoedanigheid van effectief lid bezitten.

De hoedanigheid van lid van de raad van beheer gaat verloren gelijktijdig met het verlies van de hoedanigheid van effectief of plaatsvervangend lid van het paritair comité.

§ 2. In afwijking van de beschikkingen, welke het voorwerp uitmaken van § 1 van dit artikel, kan het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf een gewezen lid van dit laatste aanduiden in de hoedanigheid van lid van de raad van beheer van het Fonds.

Die aanduiding mag niet leiden tot een verhoging van het aantal beheerders zoals het is vastgesteld bij § 1 van dit artikel.

Artikel 11

Elk jaar stelt de raad van beheer in zijn schoot een voorzitter en twee ondervoorzitters aan. Er wordt een wisselbeurt voor het voorzitterschap en voor het eerste ondervoorzitterschap onder de werkgevers en de werknemers verzekerd. De categorie waartoe de voorzitter behoort wordt, voor de eerste maal, bij loting aangeduid. De tweede ondervoorzitter behoort steeds tot de groep van de werknemers.

Artikel 12

De raad van beheer vergadert op uitnodiging van zijn directeur. De directeur dient de raad minstens éénmaal per kwartaal bijeen te roepen en telkens als ten minste twee leden van de raad er om verzoeken.

De uitnodiging vermeldt de bondige agenda.

De notulen worden opgesteld door de directeur en ondertekend door de voorzitter van de vergadering.

De uittreksels uit de notulen worden door de voorzitter of door twee beheerders ondertekend.

De beslissingen worden genomen met twee derden van de stemmen van de aanwezige leden. De stemming is geldig wanneer ten minste drie leden van elke paritaire groep aan de stemming hebben deelgenomen en op voorwaarde dat het ter stemming gelegde punt duidelijk staat vermeld op de agenda van de vergadering.

Artikel 13

De raad van beheer heeft tot taak het Fonds te beheren en alle voor zijn goede werking vereiste maatregelen te treffen. Het beschikt over de ruimste machten voor het beheer en de leiding van het Fonds.

De raad van beheer verschijnt in rechte in naam van het Fonds.

De raad van beheer kan aan één of meer van zijn leden, of zelfs aan derden, bijzondere machten overdragen.

Voor alle handelingen, andere dan deze waarvoor de raad bijzondere volmachten verleent, volstaat de gemeenschappelijke handtekening van twee beheerders, één van elke paritaire groep.

De verantwoordelijkheid van de beheerders is beperkt tot de uitvoering van hun mandaat en hun beheer en behelst geen enkele persoonlijke verplichting ten aanzien van de verbintenissen van het Fonds.

HOOFDSTUK V - FINANCIERING

Artikel 14

“§ 1. Het Fonds beschikt over de door de werkgevers verschuldigde bijdragen, bedoeld in artikel 15 van deze statuten.

§ 2. Ter uitvoering van artikel 3, 6° van deze statuten maakt het Fonds, onmiddellijk na ontvangst van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen, aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het kleding- en confectiebedrijf een als volgt vastgesteld bedrag over:

- van 1 januari 2002 tot 31 december 2014:
0,29 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen;
- van 1 januari 2015 tot 31 december 2018:
0,33 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.

§ 3 Ter uitvoering van artikel 3, 9° van deze statuten maakt het Fonds, onmiddellijk na ontvangst van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen, aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) een als volgt vastgesteld bedrag over:

- van 1 januari 2002 tot 31 december 2014:
8,82 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen;
- van 1 januari 2015 tot 31 december 2018:
10,00 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.”

Artikel 15

- Van 1 januari 2002 tot 31 december 2014 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,4 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers;

- Van 1 januari 2015 tot 31 december 2018 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,0 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.”

Artikel 16

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig

artikel 7 van de wet van 7 januari 1958, betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Van de door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Fonds gestorte bijdragen worden vooraf de door de raad van beheer van het bedoeld Fonds vastgestelde beheers- en werkingskosten afgetrokken.

HOOFDSTUK VI - BEGROTINGEN, REKENING

Artikel 17

Het maatschappelijk dienstjaar vangt aan op 1 januari en eindigt op 31 december.

Op laatstgenoemde datum worden de rekeningen afgesloten en onderzocht door de raad van beheer, vervolgens door een door het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf aangeduide accountant, welke ermede wordt belast ze te controleren.

Vóór 1 mei worden de jaarrekeningen, het jaarverslag met betrekking tot het Fonds voor Bestaanszekerheid en het verslag van de revisor(en) of de accountant(s) overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 18

Bij de aanvang van elk dienstjaar, en vóór 1 mei, maakt de raad van beheer van het Fonds een begroting voor het dienstjaar op.

Deze begroting moet behelzen :

- het bedrag van de onder de arbeid(st)ers te verdelen sommen, indien de in artikel 9 voorziene voorwaarden zijn vervuld;
- het bedrag van de sommen, welke toekomen aan de werkgevers- en werknemersorganisaties in verband met de initiatieven bedoeld in artikel 3, punt 2 van deze statuten;
- het voor de beheers- en werkingskosten voorbehouden bedrag;
- het ereloon van de accountant die met het nazicht van de rekeningen is belast.

HOOFDSTUK VII - ONTBINDING, VEREFFENING

Artikel 19

Het Fonds kan worden ontbonden op elk ogenblik door opzegging overeenkomstig artikel 4 van deze statuten.

Het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf stelt de vereffenaars aan en bepaalt de vereffeningsmodaliteiten.

<p style="text-align: center;">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 JANUARI 2012 HOUDENDE TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES</p>

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, met uitzondering van de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Zij treedt in werking op 19 januari 2012 en 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 19 januari 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2010 houdende toekenning van maaltijdcheques, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf die ophoudt uitwerking te hebben op 18 januari 2012.

Artikel 3

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 ondertekenende partijen modellen ter beschikking.

Artikel 4

Zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers wordt de arbeidstijd, vervangen door syndicale vorming overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1997 betreffende de sociale vorming en voorlichting, voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectief gepresteerde arbeidstijd.

Artikel 5

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 2 MAALTIJDCHQUES IN ELEKTRONISCHE VORM

Artikel 6

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 7

- § 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 19 bis, § 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 arbeiders van de betrokken onderneming.

Artikel 8

Indien conform artikel 7 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 9 en artikel 10.

Artikel 9

Behoudens andersluidende beslissing opgenomen 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 7 hiervoor.

Onder het moment van “de beslissing op ondernemingsvlak” wordt het volgende begrepen :

- In geval van toepassing van artikel 3, § 1. hiervoor, de datum van ondertekening door partijen van de toetredingsakte.
- In geval van toepassing van artikel 3, § 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 10

Uiterlijk voor het verstrijken van de in artikel 9 bedoelde termijn informeert de werkgever alle arbeid(st)ers over de praktische werking van het systeem van de maaltijdcheques in een elektronische vorm via de in de onderneming gebruikelijke informatiekanalen.

Artikel 11

§ 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 7 tot 10 hiervoor.

Artikel 12

§ 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.

Artikel 13

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

CONFECTIEBEDRIJVEN

TOETREDINGSAKTE E - MAALTIJDCHQUES

TOETREDINGSAKTE
MET BETREKKING TOT MAALTIJDCHQUES IN EEN ELEKTRONISCHE VORM
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 7 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 19 JANUARI 2012 HOUDENDE TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES

.....
.....
.....

(Naam en adres van de onderneming vermelden)

Toe te sturen aan :

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen (DCAB)
T.a.v. Mevrouw Lies BUEKENS, voorzitter van het paritair comité nr. 109 / 215
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel.

Of te mailen naar : lies.BUEKENS@werk.belgie.be

- Ondernemingsnummer van de onderneming :
- Toetredingsakte toepasselijk voor : ARBEIDERS PC 109 - BEDIENDEN PC 215
(eventueel schrappen wat niet past)
- Identiteit van de persoon die namens en voor rekening van de werkgever de toetredingsakte ondertekent :
.....

De ondertekenende partijen verklaren dat zij in overleg de keuze voor de maaltijdcheques in een elektronische vorm gemaakt hebben.

De toekenning van de maaltijdcheques in elektronische vorm zal uitwerking hebben vanaf :

..... *(datum)*

Bij gebreke aan beslissing zal de verandering van de uitbetalingswijze uitwerking hebben vanaf de derde maand volgend op de ondertekening door partijen van deze toetredingsakte (artikel 9 van de CAO).

Opgemaakt te op

De werkgever,

De syndicale afvaardiging,

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 DECEMBER 2011 BETREFFENDE DE SECTORALE HOSPITALISATIEVERZEKERING

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 7 december 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 3

Met ingang van 1 januari 2003 werd overeenkomstig artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 houdende akkoord van sociale vrede en overeenkomstig artikel 3 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor het kleding- en confectiebedrijf voorzien in een sectorale hospitalisatieverzekering.

Artikel 4

Met betrekking tot de sectorale hospitalisatieverzekering treedt het Sociaal Waarborgfonds voor het kleding- en confectiebedrijf op als verzekeringnemer. De raad van bestuur van het sociaal waarborgfonds beslist welke verzekeringsonderneming als verzekeraar optreedt, evenals de mate waarin de verschillende mogelijke risico's worden gedekt.

Artikel 5

De werkgeversbijdrage, nodig voor de financiering van de sectorale hospitalisatieverzekering is begrepen in de werkgeversbijdrage, voorzien in de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

Werkgevers die op 1 januari 2003 reeds een eigen polis voor een hospitalisatieverzekering hadden ten voordele van hun arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid die regeling te behouden. Op voorwaarde dat ze aantonen dat deze of een verbeterde regeling nog steeds wordt toegepast en op voorwaarde dat zij aantonen met ingang van 1 januari 2003 aan hun arbeid(st)ers een alternatief voordeel te hebben toegekend en indien beide genoemde voordelen in een afgelopen jaar nog steeds zijn toegekend, kunnen de werkgevers die op 1 januari 2003 reeds een eigen polis voor een hospitalisatieverzekering hadden ten voordele van hun arbeid(st)ers jaarlijks na afloop van een kalenderjaar een aanvraag richten aan het Sociaal Waarborgfonds voor het kleding- en confectiebedrijf tot tussenkomst in de kosten van hun eigen stelsel van hospitalisatieverzekering tot beloop van 0,4 % van de door hen aan de RSZ aangegeven lonen.

Artikel 7

Arbeid(st)ers die rechtstreeks genieten van een hospitalisatieverzekering vanwege hun werkgever kunnen geen beroep doen op de sectorale hospitalisatieverzekering.

Artikel 8

De raad van bestuur van het Sociaal Waarborgfonds bepaalt de administratieve modaliteiten voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zowel in hoofde van de werkgevers als in hoofde van de arbeid(st)ers. Deze worden op eenvoudig verzoek van de betrokkenen door het Sociaal Waarborgfonds meegedeeld.

De toelichting betreffende de aard, de omvang en de toekenningsvoorwaarden van dit voordeel wordt permanent op elektronische wijze ter beschikking gesteld via de volgende website :
<http://www.swfkleding.be>.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 9 JUNI 2009
BETREFFENDE DE TOEPASSING VAN TITEL III VAN DE
WET VAN 25 JUNI 1992 TEN AANZIEN VAN DE
SECTORALE HOSPITALISATIEVERZEKERING**

Reg. nr. 94307/CO/109 (BS 30.09.2009)

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2009 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijst naar de wet van 20 juli 2007 tot wijziging, wat de private ziekteverzekeringsovereenkomsten betreft, van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te beantwoorden aan de informatieverplichtingen, bedoeld in Afdeling III van de voornoemde wet van 20 juli 2007, ten aanzien van de verzekerden in het kader van de collectieve polis "hospitalisatieverzekering", afgesloten door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid en waarbij de verzekerden de arbeid(st)ers zijn die zijn bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 2. Belangrijke informatie voor de verzekerde arbeid(st)ers

Artikel 4

Individuele voortzetting van de hospitalisatieverzekering na einde arbeidsovereenkomst

De verzekerden, bedoeld in artikel 3, worden er van in kennis gesteld dat zij het voordeel van de collectieve hospitalisatieverzekering, bedoeld in artikel 3 verliezen nadat zij niet meer zijn tewerk gesteld bij een werkgever of in een functie, ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

In geval van verlies van het voordeel van deze collectieve hospitalisatieverzekering hebben de werknemers de mogelijkheid om de overeenkomst individueel voort te zetten.

De datum vanaf dewelke de verzekerden niet langer gedekt zijn door de collectieve polis hospitalisatieverzekering is vastgesteld op de eerstvolgende datum van 1 juli, nadat de meest recente arbeidsovereenkomst als arbeid(st)er ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf een einde heeft genomen.

Arbeid(st)ers die op 30 juni van een bepaald jaar niet langer zouden werken voor rekening van een werkgever, ressorterend onder het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf en die hun hospitalisatieverzekering wensen verder te zetten dienen dus de verzekeraar daarvan onverwijld schriftelijk of elektronisch in kennis te stellen.

De termijn waarbinnen de verzekeraar schriftelijk of elektronisch door de betrokken arbeid(st)ers in kennis moet zijn gesteld van de vraag van de arbeid(st)ers om de hospitalisatieverzekering individueel voort te zetten verstrijkt honderdenvijf dagen na het verlies van het voordeel van de collectieve verzekering.

De schriftelijke of elektronische kennisgeving aan de verzekeraar moet gebeuren binnen de vijftien weken na de datum bedoeld in de derde alinea van dit artikel.

Voor deze schriftelijke kennisgeving aan de verzekeraar kan ook gebruik gemaakt worden van een document dat door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid ter beschikking wordt gehouden voor de belanghebbende en voor de werkgevers.

Artikel 5

Voorafbetalingen op toekomstige premies bij individuele voortzetting

De verzekerden, bedoeld in artikel 3, worden er eveneens van in kennis gesteld dat in de in artikel 3 bedoelde wet ook de mogelijkheid is voorzien tot prefinanciering van de premie voor de individueel voortgezette collectieve hospitalisatieverzekering, door het betalen van een individuele bijkomende premie.

De toekomstige premie bij individuele voortzetting van de hospitalisatieverzekering als bedoeld in artikel 4 zal rekening houden met de leeftijd van de verzekerde op het ogenblik van de individuele voortzetting.

Door het betalen van een individuele bijkomende premie krijgt de verzekerde bij latere voortzetting van de hospitalisatieverzekering een tarief dat rekening houdt met de leeftijd waarop de verzekerde de individuele bijkomende premie is beginnen te betalen.

Hoofdstuk 3. Informatie door het Fonds voor Bestaanszekerheid

Artikel 6

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid stelt aan de werkgevers passende documenten ter beschikking voor de toepassing van artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en herinnert de werkgevers jaarlijks aan de inhoud van de in artikel 3 bedoelde wet en aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid informeert jaarlijks de arbeid(st)ers, bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst over de rechten, bedoeld in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, naar aanleiding van de toepassing van artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 7

De ondertekenende partijen verklaren dat zij van oordeel zijn dat deze collectieve arbeidsovereenkomst op de best mogelijke wijze uitvoering geeft aan de bepalingen van de in artikel 3 bedoelde wet.

Zij komen daartoe overeen om de bestaande verzekeringspolis derwijze aan te passen dat de verzekerden, nadat ze niet langer als werknemer ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, het voordeel van de sectorale hospitalisatieverzekering pas verliezen op één vaste datum per kalenderjaar.

---O---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 26 OKTOBER 2011 BETREFFENDE EEN SUPPLEMENT BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Gewijzigd door CAO 30/09/2014 houdende programmatieakkoord 2014-2018.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met betrekking tot artikel 9 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, dat een nieuwe § 8 invoert in artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarin is voorzien in een supplement van 2 euro per dag.

Artikel 4

Met ingang van 1 januari 2012 zijn, zoals bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011 houdende akkoord van sociale vrede 2011 – 2012 de werkgevers ertoe gehouden een supplement van 3 euro per dag tijdelijke werkloosheid te betalen voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid van een kalenderjaar en dienen zij een supplement van 2 euro per dag te betalen voor alle overige dagen tijdelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 51 § 8. van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze supplementen dienen door de werkgevers rechtstreeks aan de arbeid(st)ers te worden uitbetaald samen met de gewone loonafrekeningen.

Artikel 5

“Met ingang van 1 januari 2012 betaalt het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf een tussenkomst aan de werkgevers voor het uitvoeren van hun verplichtingen, bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Met ingang van 1 januari 2012 belooft deze tussenkomst vanwege het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf drie euro per dag voor de eerste vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar en belooft twee euro voor de daarop volgende 10 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

Met ingang van 1 januari 2015 belooft deze tussenkomst vanwege het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf drie euro per dag voor de eerste vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar en belooft twee euro voor de daarop volgende vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

Artikel 6

De bepalingen van artikel 4 en 5 vervangen met ingang van 1 januari 2012 de aanvullende werkloosheidsvergoeding, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot vaststelling van het bedrag van de aanvullende sociale toelage.

Artikel 7

De tussenkomst, bedoeld in artikel 5 hiervoor zal door het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en Confectiebedrijf worden toegekend volgens de hierna volgende modaliteiten :

Het Sociaal Waarborgfonds zal op RSZ-kwartaalbasis, in zoverre de nodige gegevens beschikbaar zijn, in de tweede helft van het daaropvolgende kwartaal een betaling verrichten aan de betrokken werkgevers. De berekening van het te betalen bedrag zal gebeuren op basis van de gegevens die het Sociaal Waarborgfonds ontvangt van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, nadat de werkgevers bij middel van de verplichte multifunctionele aangifte aan de sociale zekerheid de individuele loon- en arbeidstijdgegevens per kwartaal aan de Sociale Zekerheid hebben meegedeeld.

Hiertoe neemt het Sociaal Waarborgfonds enkel de dagen in aanmerking zoals die worden geregistreerd en die haar worden meegedeeld door de Kruispuntbank.

Het Sociaal Waarborgfonds zal bij elke betaling tevens op elektronische wijze aan de werkgevers een gedetailleerde toelichting ter beschikking stellen aangaande de berekening van de tussenkomsten die hen zullen toekomen in toepassing van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Teneinde de betaling van de tussenkomsten mogelijk te maken dienen de werkgevers vooraf aan het Sociaal Waarborgfonds een bankrekeningnummer mede te delen waarop zij de tussenkomsten wensen te ontvangen, evenals het e-mail adres waarop zij de hoger bedoelde gedetailleerde toelichting wensen te zien toekomen.

Na afloop van elk kalenderjaar bezorgt het Sociaal Waarborgfonds een afrekening aan de betrokken werkgevers.

Vervolgens kunnen de werkgevers eventueel om een rechtzetting verzoeken indien zij van oordeel zijn dat het bedrag van de tussenkomsten vanwege het Sociaal Waarborgfonds over dat kalenderjaar niet strookt met de bepalingen van de artikelen 5 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

De raad van bestuur van het Sociaal Waarborgfonds bepaalt de administratieve modaliteiten voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze worden op eenvoudig verzoek van de betrokken werkgevers door het Sociaal Waarborgfonds meegedeeld.

Artikel 9

De ondertekenende partijen vragen de algemeen verbindend verklaring van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

CAO TOT OPRICHTING VAN EEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID VOOR HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN

CAO van 08 april 1981 (KB 21 september 1981 - BS 14 oktober 1981)

gewijzigd bij :

CAO van 15 maart 1989 (KB 10 januari 1990 - BS 06 maart 1990)

CAO van 19 september 2005 (KB 19 juli 2006 – BS 29 januari 2007)

TITEL I - OPRICHTING

Artikel 1

Het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf richt, bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, een fonds voor bestaanszekerheid voor het kleding- en confectiebedrijf op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1981 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

TITEL II - STATUTEN

HOOFDSTUK 1. Benaming en maatschappelijke zetel

Artikel 1

Er wordt met ingang van 1 januari 1981 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Fonds voor Bestaanszekerheid voor het Kleding- en Confectiebedrijf".

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het fonds is gevestigd te Zellik, Leliengarde 22. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, overgebracht worden naar elke andere plaats in België.

HOOFDSTUK 2. Doel

Artikel 3

Het fonds heeft tot doel :

- 1° het innen van de bijdragen, nodig voor zijn werking;
- 2° het toekennen van aanvullende sociale voordelen aan de werklieden en werksters bedoeld bij artikel 4;
- 3° de uitkering van deze voordelen te verzekeren.

HOOFDSTUK 3. Toepassingsgebied

Artikel 4

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

HOOFDSTUK 4. Toekenning en uitkering van de aanvullende sociale voordelen

Artikel 5

De in artikel 4 bedoelde werklieden hebben recht op aanvullende sociale voordelen ten laste van het fonds waarvan de aard, het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van bejaarde werknemers in geval van ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981 (Belgisch Staatsblad van 7 oktober 1981).

Artikel 6

De uitkering van de aanvullende sociale voordelen mag in geen geval afhankelijk zijn van de storting door de werkgever van de bijdragen welke hem zijn opgelegd.

HOOFDSTUK 5. Beheer

Artikel 7

Het fonds wordt beheerd door een raad van beheer, welke paritair is samengesteld uit afgevaardigden van de werkgevers en de werknemers, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Deze raad bestaat uit tien leden, te weten : vijf afgevaardigden van de werkgevers, en vijf afgevaardigden van de werknemers. De leden van de raad van beheer worden aangeduid door het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf onder de gewone of plaatsvervangende leden van dit comité. Hun mandaat eindigt wanneer zij ophouden lid te zijn van het Paritair Comité. In dat geval worden zij vervangen door een lid van het Paritair Comité dat behoort tot dezelfde groep als het lid waarvan het mandaat een einde nam.

Artikel 8

Ieder jaar duidt de raad van beheer in zijn midden een voorzitter en twee ondervoorzitters aan. Er zal voor het voorzitterschap en het eerste ondervoorzitterschap een beurtregeling worden toegepast onder de werkgevers en de werknemers. De groep waartoe de voorzitter behoort wordt voor het eerste jaar bij loting aangewezen. De tweede ondervoorzitter behoort steeds tot de groep van de werknemers.

Artikel 9

De raad van beheer vergadert op uitnodiging van de voorzitter. De voorzitter is gehouden de raad van beheer minstens eenmaal per kwartaal bijeen te roepen en telkens wanneer twee leden van de raad van beheer erom verzoeken. De uitnodigingen moeten de agenda vermelden.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris, aangewezen door de raad van beheer en ondertekend door diegene die de vergadering heeft voorgezeten. De uittreksels uit de notulen worden ondertekend door de voorzitter of door twee beheerders.

De beslissingen worden genomen bij volstreekte meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. De stemming is geldig indien eraan deelgenomen wordt door ten minste één lid van iedere groep en op voorwaarde dat het ter stemming gebracht punt duidelijk vermeld werd op de agenda van de bijeenroeping van de vergadering.

Artikel 10

De raad van beheer heeft tot opdracht het fonds te beheren en alle maatregelen te treffen welke nodig blijken voor zijn goede werking. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de leiding van het fonds. Hij treedt in rechte op uit naam van het fonds op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van de beheerder daartoe afgevaardigd.

Artikel 11

De raad van beheer kan bijzondere bevoegdheden aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden overdragen.

Voor alle andere handelingen dan die waarvoor door de raad bijzondere opdrachten werden gegeven, volstaat de gezamenlijke handtekening van twee beheerders, één van iedere groep, zonder dat deze beheerders van enige beraadslaging of machtiging moeten laten blijken, opdat het fonds geldig vertegenwoordigd zou zijn tegenover derden.

Artikel 12

De beheerders zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan ten gevolge van hun beheer, ten opzichte van de verbintenissen van het fonds.

HOOFDSTUK 6. Financiering

Artikel 13

§ 1 De financiering van de aanvullende vergoeding ten gunste van de bejaarde werknemers in geval van ontslag die in dit systeem treden vanaf 1 januari 1981 tot 31 december 1985 gebeurt door renteloze voorschotten ten laste van het Ministerie van Economische Zaken en door een werkgeversbijdrage die afkomstig is van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid.

§ 2 De financiering van de aanvullende vergoeding ten gunste van bejaarde werknemers in geval van ontslag die in dit systeem treden vanaf 1 januari 1990 tot 31 december 1990 gebeurt door een storting betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid.

Artikel 14

Bij toepassing van de bepaling voorzien in artikel 13, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de renteloze voorschotten trimestrieel en bij voorbaat, op basis van een jaarlijkse begroting, ter beschikking gesteld van het fonds.

De renteloze voorschotten dekken 99 % van de uitgaven, voortvloeiend uit de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld bij artikel 5.

Het aandeel van de werkgevers in de jaarlijkse uitgaven, voortvloeiend uit de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld bij artikel 5 van deze statuten, bedraagt 1 %.

HOOFDSTUK 7. Begroting en rekeningen

Artikel 15

De rekeningen van het fonds worden jaarlijks ter plaatse nagezien door de Inspectie van financiën bij het Ministerie van Economische Zaken en door de bevoegde diensten van dit Ministerie.

Behoudens voor het jaar 1981, legt het fonds elk jaar vóór 28 februari, de stand van de rekeningen voor aan het Ministerie van Economische Zaken. De begroting voor het volgend jaar wordt vóór 31 december voorgelegd aan het Ministerie van Economische Zaken. Een herziening van de begroting is mogelijk vóór 1 juli.

Artikel 16

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 17

Elk jaar wordt, uiterlijk tijdens de maand december, een begroting voor het volgend jaar ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 18

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans dienen op rekenplichtig gebied voldoende omschreven te zijn.

HOOFDSTUK 8. Toezicht

Artikel 19

De raad van beheer, alsmede de bij toepassing van artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid door het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf aangewezen revisor of accountant, brengen jaarlijks ieder een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

Artikel 20

De balans, samen met de hoger bedoelde schriftelijke jaarlijkse verslagen, dienen uiterlijk tijdens de maand april ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

HOOFDSTUK 9. Vereffening

Artikel 21

De in de artikelen 13 en 14 voorziene renteloze voorschotten worden terugbetaald door het fonds. De terugbetaling gebeurt jaarlijks en begint na een periode van vijf jaar. Ze is gelijk aan de opbrengst van een bijkomende werkgeversbijdrage, welke vanaf 1 januari 1986 wordt geheven. De bijdragevoet van deze bijkomende bijdrage is minstens gelijk aan de gemiddelde bijdragevoet vastgesteld voor de jaren 1981 tot en met 1985.

HOOFDSTUK 10. Ontbinding

Artikel 22

Het fonds kan ontbonden worden bij eenparige beslissing van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, nadat het zijn verplichtingen voortvloeiend uit de protocollaire overeenkomst van 17 maart 1981 tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties, de Minister van Economische Zaken en de Minister van Tewerkstelling en Arbeid tot toekenning van een aanvullende vergoeding door middel van een conventioneel brugpensioen aan de werknemers vanaf de leeftijd van 57 jaar of 52 jaar, naargelang het gaat om mannen of vrouwen, die worden ontslagen, heeft nagekomen en na de terugbetaling van de in artikel 21 bedoelde voorschotten.

Artikel 23

Ingeval bij de ontbinding van het fonds gelden beschikbaar blijven, wijst het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf de vereffenaars aan en bepaalt hun bevoegdheden en bezoldiging.

Het Paritair Comité bepaalt de vereffeningmodaliteiten.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER DER CONSUMTIEPRIJZEN

*C.A.O. van 03 april 2003 (KB 17 december 2003 – BS 10 februari 2004)
(reg.nr. 66284/CO/109 – BS 05.06.2003)*

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers, met inbegrip van de thuiswerkers(sters), van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 2

De baremieke en effectief uitbetaalde lonen van de arbeid(st)ers, tewerkgesteld in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen worden tweemaal per jaar, telkens op 1 april en op 1 oktober, volgens de hierna vastgestelde modaliteiten aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Overeenkomstig artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de Wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen wordt hiervoor het prijsindexcijfer in aanmerking genomen dat daartoe berekend en benoemd wordt. Dit prijsindexcijfer wordt maandelijks door het Ministerie van Economische Zaken in het Belgisch Staatsblad bekend gemaakt en wordt hierna het "gezondheidsindexcijfer" genoemd.

De lonen van de arbeid(st)ers worden aangepast aan de schommelingen van het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de laatste vier maanden, zoals bedoeld in artikel 4 van het Koninklijk Besluit nr. 180 van 30 december 1982, houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging.

Het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de laatste vier maanden wordt hierna het "sociaal indexcijfer" genoemd.

Artikel 3

Op 1 april en 1 oktober van elk jaar worden de uurlonen als volgt aangepast :

Telkens op 1 april worden de uurlonen, van toepassing op 31 maart daarvoor, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand februari en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand augustus ;

Telkens op 1 oktober worden de uurlonen, van toepassing op 30 september daarvoor, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand augustus en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand februari ;

Het quotiënt van de hoger bedoelde breuken wordt afgerond tot op één tienduizendste overeenkomstig de hierna volgende regel :

- het vierde decimaal (cijfer na de komma) blijft behouden blijft indien het vijfde decimaal gelijk is aan vier of kleiner is dan vier.
- het vierde decimaal wordt met één eenheid wordt verhoogd indien het vijfde decimaal gelijk is aan vijf of groter is dan vijf.

Artikel 4

In afwijking van de algemene regel van artikel 2 en 3 worden, wanneer het resultaat van de bewerking bedoeld in artikel 3 een daling van de uurlonen met zich zou meebrengen, de uurlonen éénmaal niet aangepast op de normaal voorziene datum en dus niet verminderd tot de eerstvolgende halfjaarlijkse aanpassing van april of oktober.

Bij die eerstvolgende halfjaarlijkse aanpassing van april of oktober worden dan de uurlonen vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van, naargelang het geval, de voorafgaande maand februari of augustus, en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van 12 maanden vroeger, hetzij dus van dezelfde maand van het voorgaande jaar.

Artikel 5

Indien op datum van 1 april of 1 oktober gelijktijdig een verhoging voortvloeiend uit de indexkoppeling en een andere verhoging van de lonen moet worden doorgevoerd, wordt de aanpassing ingevolge de indexkoppeling toegepast nadat eerst de lonen met het overeengekomen bedrag zijn verhoogd.

Artikel 6

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2000 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 24 oktober 2001, blijft van toepassing tot 30 juni 2003.

Onderhavige nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt dus voor het eerst toegepast op 1 juli 2003.

In afwijking van artikel 2 en 3 worden derhalve de uurlonen respectievelijk op 1 juli 2003 en op 1 oktober 2003 als volgt aangepast :

Op 1 juli 2003 worden de uurlonen, van toepassing op 30 juni 2003, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de maand mei 2003 en waarvan de noemer gelijk is aan 109,822.

Op 1 oktober 2003 worden de uurlonen, van toepassing op 30 september 2003, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de maand augustus 2003 en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van de maand mei 2003.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Zij treedt in werking op 1 juli 2003 en 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 8 februari 2000, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 24 oktober 2001.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE IN DE ONDERNEMINGEN DIE TOELEVEREN AAN DE AUTOMOBIELNIJVERHEID

*CAO van 7 januari 2003 (KB 7 september 2003 - BS 18 november 2003)
(reg.nr. 65467/CO/109)*

gewijzigd bij :

*CAO van 22 maart 2004 (KB 1 september 2004 - BS 5 oktober 2004)
(reg.nr. 71052/CO/109)*

*CAO van 19 september 2005 (KB 4 juli 2006 – BS 14 augustus 2006)
(reg.nr. 76751/CO/109)*

*CAO van 28 februari 2008 (KB 18 september 2008 – BS 20 november 2008)
(reg.nr. 87523/CO/109)*

HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, exclusief op de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Zij beoogt de invoering van een analytisch systeem van functieclassificatie dat specifiek is voor de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Op de datum van het afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden hieronder verstaan de volgende ondernemingen : ECA te Assenede, Johnson Controls te Geel en te Assenede, Rieter te Genk en Stanckiewicz te Grobbendonk.

Het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf kan zich uitspreken over de eventuele toetreding van gelijkaardige ondernemingen tot deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II : INDELING VAN DE FUNCTIES

Artikel 2

In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie in de kleding- en confectienijverheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 juni 1992 worden de verschillende functies, uitgeoefend in de ondernemingen vernoemd in artikel 1, hierna ingedeeld in zeven klassen die voor de vaststelling van het baremaloon overeenstemmen met de loongroepen, bedoeld in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Teneinde alle functies te kunnen indelen, werden in totaal 82 functies die in de ondernemingen, vernoemd in artikel 1, kunnen voorkomen beschreven en gewaardeerd volgens een analytisch systeem.

Deze functies worden hierna 'referentiefuncties' genoemd.

Artikel 4

De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op referentiefuncties waarbij de functietitel slechts geldt

als indicatie.

Teneinde elke referentiefunctie beter te kunnen plaatsen in de ondernemingen wordt een werkgroep ermee belast de belangrijkste functiekenmerken van de in artikel 5 genoemde referentiefuncties te beschrijven en te ordenen.

Elke functie zal beoordeeld worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie.

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk :

- a) De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de referentiefunctie:
indeling in de sectoraal voorziene klasse.
- b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de referentiefunctie:
Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen :

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat doordat de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de referentiefunctie, wordt aangetast;
 - de afwijkingen bij één of meerdere waarderingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.
- c) De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie :
De essentie ervan wordt aangetast en de doelstelling, opgenomen in de referentiefunctie, stemt niet met de werkelijkheid overeen. In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken, respectievelijk met een andere referentiefunctie van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking geldt als inschaling voor de afwijkende functie.
 - d) De functie in de onderneming is niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie : in dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet opgenomen functie. Bestaat een dergelijke functie, dan wordt de nieuwe functie in dezelfde klasse ondergebracht. Bestaat een dergelijke functie niet, dan wordt deze nieuwe functie overgemaakt aan de sectorale werkgroep.

De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van hun reële functie-inhoud in de onderneming.

Artikel 5

De hierna bedoelde referentiefuncties worden ingedeeld in de zeven klassen, bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, volgens de hierna volgende tabel.

Binnen elke klasse zijn de daarin ingedeelde referentiefuncties gerangschikt in alfabetische orde. Binnen één klasse kan derhalve geen onderscheid naar belangrijkheid worden gemaakt tussen de verschillende in die klasse opgenomen referentiefuncties.

Klasse 1 - Loongroep 1

Assembleren bagagedoek
Assembleren hoedenplank
Assembleren veiligheidsnetten
Garneren poken
Helpen in de keuken
Monteren, klein montagewerk
Schoonmaken
Stikken bevestigingsmaterialen
Stikken voorbereiden

Klasse 2 - Loongroep 2

Administratief ondersteunen
Assembleren automatten
Assembleren binnenbekleding prototype
Besturen heftruck - behandelen leeggoed en afval
Bevoorraden manueel
Monteren deurpanelen
Monteren hoofd, arm, bolster, zit
Opleggen bekledingslagen
Samenbouw rug zit
Samenstellen autoset
Snijden manueel
Stikken afwerken
Voormonteren voorrug

Klasse 3 - Loongroep 3

Afwerken achterzetel 1/3 2/3
Assembleren bodemtapijt
Assembleren bodemtapijt + schuim
Assembleren kofferbekleding
Besturen heftruck - bevoorraden lijnen
Besturen heftruck - lossen en stockeren
Besturen heftruck - verzending
Besturen vrachtwagen
Eindmonteren
Garneren achterzetel 1/3 2/3
Garneren en afwerken voorrug
Hermonteren seriewerk
Koken
Kwaliteit controle labo
Kwaliteit eindcontrole confectie
Kwaliteit lijncontrole assemblage binnenbekleding
Kwaliteit lijncontrole confectie
Monteren en afwerken achterzetel 1/1
Monteren en garneren voorzetel
Onderhoud gebouwen
Snijden leder
Snijden prototypes
Snijden machinaal
Stikken all round
Stikken herstellen
Stikken prototypes
Voormonteren achterzetel 1/3 2/3

Klasse 4 - Loongroep 4

Assembleren autozetels prototype
Assembleren voorrug/voorzetel/achterrug/achterzetel
Bedienen automatisch magazijn
Kwaliteit controle - ingangscntrole confectie
Kwaliteit controle audit confectie
Kwaliteit eindcontrole binnenbekleding
Kwaliteit lijncontrole assemblage autozetels
Patroneren
Team leiden binnenbekleding
Vervangen werkposten

Klasse 5 - Loongroep 5

Gereedschap maken
Hermonteren maatwerk
Herstellen
Kwaliteit controle audit assemblage
Kwaliteit eindcontrole assemblage
Onderhoud rollend materieel
Onderhouden naaimachines
Opleiden montage
Patroneren prototypes
Team leiden magazijn
Team leiden kwaliteit controle confectie
Team leiden stikatelier
Vervangen diverse montagelijnen

Klasse 6 - Loongroep 6

Kwaliteit controle - inspectie
Opvolgen serie
Onderhouden productiemachines
Onderhouden snijmachines
Team leiden assembleren
Team leiden bodemtapijten
Team leiden onderhoud naaimachines
Team leiden kwaliteit controle assemblage

Klasse 7 - Loongroep 7

Onderhoud all round
Team leiden onderhoud

HOOFDSTUK III : MINIMUM UURLONEN

Artikel 6

Aan de zeven functieklassen zoals bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden voor de bepaling van het loon van de arbeid(st)ers zeven loongroepen verbonden, die overeen stemmen met de in Hoofdstuk II bepaalde functieklassen.

Artikel 7

In afwijking van de minimum uurlonen die algemeen gelden in de kleding- en confectienijverheid zijn voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst de minimum uurlonen voor de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld op 1 december 2007:

Loongroep 1	9,5498
Loongroep 2	9,7069
Loongroep 3	10,0263
Loongroep 4	10,5224
Loongroep 5	11,2187
Loongroep 6	12,1497
Loongroep 7	13,3647

“

Artikel 8

De minimum uurlonen, vastgesteld bij artikel 7, 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, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 december 2003.”

HOOFDSTUK IV : PROCEDURES VOOR KLACHTEN EN GESCHILLEN

Artikel 9

In de schoot van het paritair comité wordt een vaste werkgroep opgericht die tot opdracht heeft te waken over de juiste toepassing van de functieclassificatie, bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die zal instaan voor het verlenen van adviezen, nodig voor het onderhoud en de actualisatie van deze functieclassificatie.

Te dien einde maakt deze werkgroep gebruik van de analytische FUWAC-methode, volgens dewelke de functieclassificatie, bedoeld in Hoofdstuk II, tot stand is gekomen.

De leden van de werkgroep staan in voor de juiste interpretatie van de bedoelde FUWAC-methode en waarborgen de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de beschrijving, analyses, waardering en classificatie van de functies.

De in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties beschikken over één nominatief exemplaar van het FUWAC-systeem. Het gebruik daarvan is voorbehouden aan de werkgroep en niet aan de individuele leden, teneinde te allen tijde de neutraliteit van de leden van de werkgroep te kunnen bewaren.

Het FUWAC-systeem wordt in bewaring gegeven aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC), dat het niet zonder de toestemming van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kan vrijgeven of bekend maken.

Artikel 10

Een werknemer kan beroep aantekenen tegen de door de werkgever gedane indeling van zijn of haar functie.

10.1. De beroepsprocedure

De werknemer die wenst in beroep te gaan kan zijn of haar bezwaar kenbaar maken bij de werkgever. De werknemer motiveert zijn of haar bezwaar schriftelijk:

- a) rechtstreeks bij de hiërarchische leiding en/of de werkgever;
- b) met de syndicale afvaardiging bij de werkgever.

10.2. Behandelen van het bezwaar via intern overleg op bedrijfsniveau

Een overlegvergadering wordt georganiseerd tussen de werknemer, de directe of hogere chef en/of de werkgever teneinde het bezwaar te bespreken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

Dit intern overleg kan leiden tot :

- a) een akkoord tussen de werknemer en de werkgever: de werknemer gaat niet verder in beroep;
- b) geen akkoord tussen de werknemer en de werkgever : in dit geval kan de werknemer overgaan naar de volgende fase van de beroepsprocedure.

10.3. Externe beroepscommissie

Bij een niet-akkoord kunnen de werkgever en de syndicale afvaardiging een beroep doen op de werkgroep die dan de vorm aanneemt van externe beroepscommissie.

Zij kan :

- a) een voorstel tot oplossing formuleren;
- b) een evaluatie uitvoeren; dit onderzoek heeft tot doel de betwiste functiebeschrijving zodig te corrigeren/verduidelijken en de invloed ervan op de klassenindeling op analytische wijze te bepalen met de FUWAC-methode.

Deze externe beroepscommissie geeft een eensluidend en definitief advies aan het paritair comité ; ook hier geldt de confidentialiteit zowel over de debatten als over de details van het uitgesproken advies.

Artikel 11

Het paritair comité kan de werkgever verzoeken om de werkgroep, bedoeld in artikel 9, toe te laten de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te onderzoeken.

HOOFDSTUK V : ACTUALISATIE VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 12

Om de functieclassificatie actueel te houden, is het onderhoud ervan voorzien.

Volgende situaties kunnen aanleiding geven tot het opstarten van de onderhoudsprocedure :

- 1) het ontstaan van nieuwe referentiefuncties
- 2) het wijzigen van referentiefuncties
- 3) het periodiek onderhoud.

12.1. Indien nieuwe referentiefuncties ontstaan, wordt een ontwerp van functiebeschrijving opgesteld volgens de geijkte procedure en vorm van het FUWAC-functiewaarderingssysteem.

12.2. Bij wijzigingen in bestaande referentiefuncties, zal het paritair comité kennis nemen van alle aanvragen tot onderhoud.

In dat geval zal de werkgroep een onderzoek instellen om na te gaan of de referentiefuncties dusdanig veranderd zijn en er gegronde en voldoende redenen bestaan tot wijziging van de referentiefunctiebeschrijvingen.

De werkgroep legt haar voorstel ter goedkeuring voor aan het paritair comité.

Na goedkeuring neemt de werkgroep het initiatief tot het herwerken van de beschrijvingen en de waarderingen.

12.3. Op regelmatige basis kan worden overgegaan tot een grondig nazicht van de referentiefuncties.

Vereisten daarbij zijn :

- een vaste termijn moet vooraf bepaald worden;
- alle referentiefuncties moeten aan bod komen;
- de werkgroep treedt op als procesbewaker en neemt het initiatief, na goedkeuring van het paritair comité, om het onderhoudsproces op te starten conform de geijkte procedures.

HOOFDSTUK VI : OVERGANGSBEPALINGEN EN EINDBEPALINGEN

Artikel 13

De ondernemingen, bedoeld in artikel 1, verbinden zich er toe de functieclassificatie, zoals voorzien in Hoofdstuk II in toepassing te brengen.

Op 1 januari 2003 waarborgen zij aan elke betrokken werknemer minimaal het loon dat op die datum zal gelden ingevolge de toepassing van Hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van het hiernavolgend artikel 14 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

De cumulatieve toepassing van de in artikel 27, eerste alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 houdende akkoord van sociale vrede 2001/2002 voorziene bruto loonsverhoging voor alle arbeid(st)ers en de invoering van deze functieclassificatie kan in elke onderneming afzonderlijk in geen geval leiden tot een verhoging van de bruto loonmassa van meer dan 4% berekend in de maand december 2004 tegenover de maand december 2000.

Voor de berekening van de in dit artikel bedoelde bruto loonmassa in de te vergelijken maanden zal proportioneel rekening worden gehouden met arbeidsplaatsen die in de beschouwde periode zijn bijgekomen of verdwenen.

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

---O---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE SOCIALE VORMING EN VOORLICHTING

CAO van 26 mei 1997 (KB 3 mei 1999 - BS 18 december 1999)

gewijzigd bij :

CAO van 28 april 1999 (KB 4 februari 2002 - BS 2 juli 2002)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

Deze overeenkomst regelt de toepassing van punt 7 van het Nationaal Interprofessioneel Akkoord van 15 juni 1971 inzake de door de syndicale organisaties ingerichte opleidingscursussen.

Artikel 3

De werkende en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraden, van de comités voor veiligheid en gezondheid en van de syndicale afvaardigingen mogen op het werk afwezig zijn ten einde de bij artikel 2 bedoelde cursussen en seminaries te volgen.

In de ondernemingen waar geen van de hierboven vermelde organen bestaan en die minstens 20 werklieden of werksters tewerkstellen, mogen maximum drie militanten, aangeduid door de werknemersorganisaties voor het geheel van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, aan de in artikel 2 bedoelde cursussen deelnemen.

Artikel 4

Het aantal dagen afwezigheid, toegestaan op het vlak van iedere onderneming, wordt vastgesteld op acht arbeidsdagen per effectief mandaat en per periode van vier jaar. De aldus begrensde afwezigheidsdagen worden onder de betrokken werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten dat zij in de drie in elke onderneming bestaande vertegenwoordigingsorganen hebben verkregen.

In de ondernemingen waar geen van de in artikel 3 vermelde organen bestaan en die minstens 20 werknemers tewerkstellen, hebben de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties samen maximaal recht op 15 afwezigheidsdagen per periode van vier jaar.

Het behoort aan elke betrokken werknemersorganisatie te beslissen volgens welke modaliteiten zij de aldus omschreven afwezigheidstijd onder haar individuele vertegenwoordigers verdeelt.

Artikel 4bis

Tengevolge van het uitstel van de sociale verkiezingen met één jaar wordt het aantal toegelaten afwezigheidsdagen uitzonderlijk op 10 arbeidsdagen per effectief mandaat gebracht voor de periode van 5 jaar tussen de sociale verkiezingen van 1995 en deze van 2000. Na de sociale verkiezingen van 2000 vervalt deze uitzondering op het principe van artikel 4.

Artikel 5

- § 1. De ondertekenende werknemersorganisaties organiseren geen sociale vormingscursussen in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof, bedoeld in afdeling 6 van Hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985.
- § 2. In de schoot van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding - en Confectienijverheid wordt een protocol gesloten met betrekking tot aanwezigheid van werknemers met een syndicaal mandaat in de onderneming bij statutaire bijeenkomsten van de werknemersorganisaties.

Artikel 6

Elk jaar delen de werknemersorganisaties de inhoud van hun vormingsprogramma's, op welk vlak deze ook worden ingericht, aan de werkgeversorganisatie mede.

De vorming beoogt de sociale, economische en technische problemen, teneinde de werknemersafgevaardigden in de gelegenheid te stellen hun taak behoorlijk waar te nemen in het belang van alle partijen op het vlak van de onderneming. Die cursussen zullen geen eisend karakter vertonen.

Artikel 7

De werknemersorganisaties dienen bij de betrokken werkgevers, vier weken vooraf, hun schriftelijke aanvraag in tot het bekomen, voor hun betrokken leden, van de toelating afwezig te zijn voor het bijwonen van opleidingscursussen.

Die aanvraag moet omvatten :

- de naamlijst van de mandatarissen van de werknemersorganisaties voor wie een toelating van afwezigheid wordt gevraagd, alsmede de duur ervan;
- de datum en duur van de ingerichte cursussen;
- de thema's die worden onderwezen en bestudeerd.

Artikel 8

De werknemersorganisaties voorkomen dat door de gelijktijdige afwezigheid van verscheidene werklieden en werksters de arbeidsorganisatie wordt verstoord.

De gelijktijdige afwezigheid van twee werklieden of werksters per in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisatie, kan in geen geval als een verstoring van de arbeidsorganisatie worden beschouwd.

Bepaalde omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere werklieden of werksters op dezelfde werkpost, kunnen de afwezigheid van de werknemersafgevaardigden onmogelijk maken wil men de goede gang van de onderneming niet in het gedrang brengen. In dat geval stellen de werkgever en de werknemersafvaardiging of, bij ontstentenis van laatstbedoelde, elk syndicaal vertegenwoordigingsorgaan in de onderneming, zich akkoord over het maximum toelaatbaar aantal afwezigen.

De betwistingen die dienaangaande kunnen rijzen, worden onderzocht in het raam van de normale verzoeningsprocedure.

Artikel 9

Teneinde het loonverlies voor de bij toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegestane afwezigheid te compenseren, keert het Sociaal Waarborgfonds voor de Kledingnijverheid aan de werklieden en werksters een vergoeding uit die wordt berekend volgens de modaliteiten van toepassing op de wettelijke feestdagen.

De werkgever betaalt deze vergoeding uit als voorschot aan de werklieden en werksters, evenals de

hiermede verband houdende bijdragen voor sociale zekerheid.
Hij kan het volledige bedrag bij hogerbepaald Sociaal Fonds terugvorderen.

Het Sociaal Waarborgfonds verrekent de vergoedingen met de werknemersorganisatie, uitgekeerd in uitvoering van de alinea's 1 en 2 van dit artikel.

Artikel 10

Voor elk lid dat deelneemt aan de in het raam van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingerichte cursussen, leveren de werknemersorganisaties een ondertekend attest af waarop de dagen, gewijd aan de cursussen die de belanghebbende heeft gevolgd, precies worden aangeduid.

Dit document wordt in tweevoud door de werknemersorganisatie aan de werkgever overgemaakt, zulks binnen de vijftien dagen die volgen op het einde van de cursussen.

Een exemplaar van dit document wordt door de werkgever bewaard.

Het andere exemplaar wordt door de werkgever gevoegd bij zijn tot het Sociaal Waarborgfonds gerichte aanvraag om terugbetaling.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervalddag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 1972, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1973.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE BETALING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING AAN HET DUBBEL VAKANTIEGELD

*C.A.O. van 13 mei 1997 (K.B. 10 augustus 1998-B.S. 15 oktober 1998)
gewijzigd bij
C.A.O. van 28 april 1999 (Reg. nr. 51361/CO/109)*

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf ressorteren, met inbegrip van de huisarbeider(sters).

Telkens wanneer hierna de term "werklieden" wordt gebruikt, wordt bedoeld : de werklieden en werksters, huisarbeiders en huisarbeidsters.

II. AANVULLENDE VERGOEDING AAN HET DUBBEL VAKANTIEGELD

Artikel 2

In de ondernemingen bedoeld in artikel 1 wordt een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld uitgekeerd :

- 1° ofwel jaarlijks aan alle werklieden die op 30 juni in dienst zijn van de onderneming;
- 2° ofwel bij hun vertrek, behalve in het geval van afdanking om dringende redenen, voor de periode welke aanvangt hetzij op 1 juli van een nog niet vergoede referentieperiode, hetzij op de dag van indiensttreding na voormelde datum van 1 juli en welke eindigt op de datum van het vertrek uit de onderneming, op voorwaarde dat zij minstens drie maanden dienst tellen in de onderneming, waarvoor alle vormen van tewerkstelling in rekening genomen worden;
- 3° ofwel op het ogenblik dat zij een voltijdse loopbaanonderbreking aangaan in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 1985 inzake loopbaanonderbreking in de kledingindustrie.

Artikel 3

De aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, 1°, is gelijk aan 6,5 % van het in de onderneming verdiende brutoloon in de referentieperiode.

In aanmerking worden genomen :

- de brutolonen met betrekking tot de dagen waarop arbeid werd verricht;
- de brutolonen met betrekking tot de dagen toegelaten afwezigheid wegens sociale vorming bepaald bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, betreffende de sociale vorming en voorlichting, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 mei 1999 (Belgisch Staatsblad van 18 december 1999) .

Deze worden forfaitair vermeerderd met 40 dagen voor wettelijke feestdagen, wettelijke vakantiedagen en dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst voorzien bij de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Het bruto-dagloon in aanmerking te nemen voor deze forfaitaire dagen is gelijk aan het gemiddeld dagloon van de laatste betaalperiode voorafgaand aan de uitkering van de aanvulling op het dubbel vakantiegeld overeenkomstig de berekeningswijze voorzien in het koninklijk besluit van 18 april 1974 op de wettelijke feestdagen.

Wordt als referentieperiode beschouwd, de periode van 12 maanden welke aanvangt op 1 juli van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de uitkering en eindigt op 30 juni van het kalenderjaar waarin de uitkering geschiedt.

Deze aanvullende vergoeding wordt uitbetaald naar aanleiding van het verlenen van de hoofdvakantie in de onderneming en uiterlijk samen met de eerste loonuitkering na 15 augustus.

Artikel 4

De aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, 2°, is gelijk aan 6,5 % van het brutoloon voor de periode welke aanvangt volgens het geval, ofwel op 1 juli van een nog niet vergoede referentieperiode, ofwel op de dag van de indiensttreding na de hiervoren bedoelde datum van 1 juli en welke eindigt op de datum van het vertrek uit de onderneming.

Deze aanvullende vergoeding moet aan de werknemer worden betaald door de werkgever van de onderneming die hij verlaat, samen met de laatste loonuitbetaling.

De forfaitaire dagen, bedoeld in artikel 3, 2e alinea, worden toegekend in verhouding tot de duur tijdens dewelke de werknemer in de referentieperiode verbonden was met een arbeidsovereenkomst, a rato van 3,33 dagen per begonnen kalendermaand.

Artikel 5

De aanvullende vergoeding bepaald in artikel 2, 3e alinea, is gelijk aan 6,5% van het brutoloon voor de periode welke aanvangt volgens het geval ofwel op 1 juli van een nog niet vergoede referentieperiode ofwel op de dag van de indiensttreding na de hiervoren bedoelde datum van 1 juli en die eindigt op de datum van het effectief begin van de voltijdse loopbaanonderbreking.

Deze aanvullende vergoeding moet aan de werknemer betaald worden door de werkgever samen met de laatste loonsuitbetaling.

De forfaitaire dagen bedoeld in artikel 3, 2e alinea worden toegekend in verhouding tot de duur tijdens dewelke de werknemer in de referentieperiode verbonden was met een arbeidsovereenkomst vóór het begin van de voltijdse loopbaanonderbreking, naar rato van 3,33 dagen per begonnen kalendermaand.

Artikel 6

De hiervoor bedoelde bepalingen doen geen afbreuk aan de rechten van de werklieden van de ondernemingen welke voorheen de verbintenis hadden aangegaan hen een gelijkaardig voordeel van grotere omvang toe te kennen.

III. SLOTBEPALINGEN

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.

Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 1983, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 maart 1984.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMING

CAO van 13 mei 1997 (KB 4 juni 1999 - BS 18 december 1999)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werkers van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

Deze overeenkomst wordt gesloten in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 januari 1988.

Deze overeenkomst strekt ertoe de regels vast te leggen volgens dewelke kan afgeweken worden van de normale arbeidstijdgrenzen voorzien in het arbeidsreglement.

Artikel 3

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37.30 uur sedert het jaar 1985.

Het theoretisch aantal te presteren arbeidsuren per jaar, met inbegrip van de betaalde feestdagen en de dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst bedraagt 1950 uren sedert het jaar 1985.

Artikel 4

Het maximum aantal arbeidsuren per week bedraagt in alle ondernemingen 42.30 uur, zijnde 5 uren boven de in de sector voorziene wekelijkse arbeidsduur van 37.30 uur.

Per dag mag het maximum aantal te presteren uren nooit meer dan 9 uur bedragen.

De toepassing van de nieuwe arbeidsregelingen is beperkt tot maximaal 60 uur per kalenderjaar.

Artikel 5

Indien de nieuwe arbeidsregelingen toegepast worden, wordt geen bijkomende vergoeding betaald voor de eerste 2 uren en 30 minuten, die gepresteerd worden boven de in het arbeidsreglement voorziene arbeidsduur.

Een bijkomende vergoeding van 10 % op het basisloon wordt betaald voor de gepresteerde uren die 2 uren en 30 minuten tot 5 uren boven de in het arbeidsreglement voorziene arbeidsduur liggen.

Artikel 6

Wanneer beroep gedaan wordt op het presteren van nieuwe arbeidsregelingen worden de betrokken werknemers hiervan minstens vijf kalenderdagen op voorhand verwittigd.

Artikel 7

Mits goedkeuring door het paritair comité kunnen de nieuwe arbeidsregelingen ingevoerd worden op zaterdagvoormiddag tot 13 uur.

In dit geval worden de op zaterdagvoormiddag gepresteerde uren vergoed met een toeslag van 10 %.

Wanneer beroep gedaan wordt op zaterdagvoormiddagarbeid worden de betrokken werknemers hiervan minstens zeven kalenderdagen op voorhand verwittigd.

Artikel 8

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum één jaar.

De onderneming moet aldus op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur respecteren.

Het vaststellen van de recuperatiedagen gebeurt door de ondernemingsraad.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gebeurt dit in overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging; bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging in overleg tussen werkgever en werknemers en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

De recuperatiedagen dienen bij voorkeur collectief vastgesteld te worden indien alle werknemers van de onderneming of de afdeling bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken.

Artikel 9

Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij de informatie.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de syndicale afvaardiging gegeven.

Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging wordt de informatie verstrekt aan de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties en individueel aan elke werknemer.

Artikel 10

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers mogen zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk.

Artikel 11

Bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen moet de inschakeling van de werknemers in die regelingen - in de mate van het mogelijke - op vrijwillige basis gebeuren.

Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis geschieden.

Artikel 12

Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot

doel de verhoogde productie eigen aan deze seizoensgebonden sector op een betere manier te verdelen. Dit resulteert normalerwijze in een verhoging van de verkopen, wat een verhoging van de tewerkstelling of een verminderde daling van de tewerkstelling of een vermindering van de gedeeltelijke werkloosheid tot gevolg heeft.

Artikel 13

§ 1 Indien er een ondernemingsraad bestaat, brengt deze de nodige wijzigingen in het bestaande arbeidsreglement aan ter invoering van de nieuwe arbeidsregelingen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt het arbeidsreglement gewijzigd in overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, tussen werkgever en werknemers en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 2 Op het vlak van de onderneming, hetzij in de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis van deze, in overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis van deze, in overleg tussen de werkgever en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties, worden de begin- en einddatum van één of meerdere "periodes van hoge activiteit" bepaald.

De totale duur van deze periodes van hoge activiteit mag per kalenderjaar niet meer dan zes maand bedragen.

Artikel 14

In afwijking op artikel 4, derde lid, van de wet van 8 april 1965 en van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, mag er individueel niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement, gewijzigd ingevolge de bij artikel 13, § 1 vastgestelde procedure.

Artikel 15

Wanneer in het kader van deze overeenkomst een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9 bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9 quater van dezelfde wet, zal de werknemer worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

Artikel 16

Deze in het paritair comité gesloten overeenkomst kan steeds op ondernemingsniveau worden aangevuld en verduidelijkt.

Ondernemingen die wensen af te wijken van onderhavige CAO kunnen dit doen mits voorafgaandelijk overleg en goedkeuring van het project door de vakbondsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, bij ontstentenis hiervan door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van deze door de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties. Indien het project op ondernemingsniveau wordt goedgekeurd, wordt het paritair comité hiervan in kennis gesteld. Indien het project op ondernemingsniveau aanleiding geeft tot een geschil, is artikel 17 van onderhavige CAO van toepassing.

Artikel 17

Elk geschil betreffende de toepassing van deze overeenkomst kan door de meest gerede partij voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité van het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 1998. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1989.

--0--

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE BEDRIJFSPLANNEN TOT HERVERDELING VAN DE ARBEID IN DE KLEDING- EN CONFECTIESECTOR

CAO van 28 februari 1994 (KB 1 februari 1995 - BS 19 mei 1995)

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 werklieden en werksters die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 26 van het KB van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Artikel 3

Overwegende dat de kleding- en confectiesector gekenmerkt wordt door de volgende sectoriële eigenheden:

- seizoensgebonden activiteit tengevolge van het modisch gebeuren;
- groot aandeel vrouwelijke werknemers;
- bijzondere hoge arbeidsintensiviteit;
- extreme internationale concurrentie;

wordt aanbevolen bij het ontwerpen van bedrijfsplannen inzake arbeidsherverdelende maatregelen rekening te houden met de hiervoor vermelde kenmerken.

Artikel 4

De ondernemingen, bedoeld bij artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen bedrijfsplannen afsluiten, rekening houdend met de specificiteit van de onderneming.

Het betreft onder meer de volgende maatregelen :

- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van de arbeidsplaatsen;
- herverdeling van de arbeidsprestaties indien deze maatregelen de werkgelegenheid bevorderen;
- beperking van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging;
- invoering van een vierdaagse werkweek met compenserende aanwervingen;
- andere systemen van herverdeling van de arbeid met compenserende aanwervingen, voor het opvangen van seizoensgebonden activiteiten.

Een bedrijfsplan (CAO of toetredingsacte) dient niet noodzakelijk een van de in alinea 2 van onderhavig artikel vermelde maatregelen te bevatten.

Naast de maatregelen in alinea 2 van onderhavig artikel kunnen ondernemingen immers ook bedrijfsplannen afsluiten die specifieke herverdelingsmaatregelen eigen aan de onderneming bevatten.

Artikel 5

Bij de besprekingen betreffende een bedrijfsplan (CAO of toetredingsacte) tot herverdeling van de arbeid dient op ondernemingsniveau gestreefd te worden naar een billijke verhouding tussen de bedrijfseconomische behoeften en de sociale gevolgen voor de werknemers.

Artikel 6

De ondernemingen die collectieve arbeidsovereenkomsten op bedrijfsvlak afsluiten over de bedrijfsplannen vermeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen dit doen volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968, hetzij met de syndicale afgevaardigden bijgestaan door één of meer vakbondsvrijgestelden, hetzij bij ontstentenis van syndicale afgevaardigden met één of meerdere vakbondsvrijgestelden.

Artikel 7

De bedrijfsplannen moeten een resultaatsverbintenis omvatten wanneer de onderneming wenst te genieten van het voordeel, vermeld in artikel 36, 1 van het voornoemde K.B. van 24 december 1993. De resultaatsverbintenis heeft betrekking op de omvang en de termijn van de beoogde netto-aangroei.

Artikel 8

Een afzonderlijk exemplaar van de CAO's en toetredingsactes wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf nr. 109 tegelijkertijd met de zending van deze documenten ter Griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid voor neerlegging.

Binnen het paritair comité wordt een werkgroep opgericht die de bedrijfsplannen (CAO of toetredingsacte), die in de ondernemingen worden opgesteld, zal beoordelen en de besluiten daarvan zal mededelen aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en aan de "Commissie Bedrijfsplannen" bedoeld bij artikel 34 van het K.B. van 24 december 1993. Deze werkgroep kan eveneens de nodige aanbevelingen doen opdat de ondernemingen die bedrijfsplannen opstellen zoveel mogelijk zouden kunnen genieten van het voordeel bedoeld in artikel 36, § 1 van het K.B. van 24 december 1993.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1994 en houdt op van kracht te zijn één jaar na deze datum.

Zij wordt evenwel van jaar tot jaar verlengd, indien niet één maand voor de vervaldatum een opzegging wordt betekend door één der ondertekenende partijen, per aangetekend schrijven gericht tot de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en tot de erin vertegenwoordigde organisaties.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE BIJZONDERE REGELINGEN VOOR DE TENTENBEDRIJVEN

C.A.O. van 16 december 1993 (KB 1 maart 1995 - BS 6 juli 1995)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen.

Artikel 2

§ 1 De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld, gesloten op 24.2.1983 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8.3.1984 is van toepassing vanaf 1 januari 1994, evenwel rekening houdend met de volgende bepaling :

"Eventueel in de ondernemingen reeds bestaande evenwaardige voordelen, toegekend op jaarbasis en betrekking hebbend op dezelfde periode, worden beschouwd als deel uitmakend van het voordeel, bedoeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24.2.1983, tot beloop van het in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene bedrag".

In voorkomend geval wordt het gedeelte van de hierboven bedoelde evenwaardige voordelen dat het bedrag, voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24.02.1983 zou overschrijden, verder als verworven beschouwd voor de werknemers van de desbetreffende ondernemingen.

§ 2 Tijdens het jaar 1993 worden de in hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst toegekende rechten slechts toegekend op basis van een referentieperiode van 1 januari tot 30 juni 1993.

§ 3 Geschillen inzake toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dienen binnen het verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf beslecht te worden en dit na uitputting van het overleg op ondernemingsvlak.

Artikel 3

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur, gesloten op 30.1.1987 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 22.9.1987 wordt aangevuld als volgt :

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen".

Artikel 4

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitzendarbeid gesloten op 22.2.1989 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10.10.1989 wordt aangevuld als volgt :

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen".

Artikel 5

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, gesloten op 22.2.1989 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 22.9.1989 wordt aangevuld als volgt :

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen".

Artikel 6

De andere bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf zijn op deze ondernemingen van toepassing vanaf 1 januari 1993.

Artikel 7

De ondertekenende partijen erkennen de noodzaak om, voor de ondernemingen die de in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst omschreven activiteiten ontplooiën, te onderzoeken of er beroep moet worden gedaan op ruimere mogelijkheden van arbeidsduur, flexibiliteit en uitzendarbeid dan deze die in het algemeen van toepassing zijn voor ondernemingen ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

De aard van het werk, het seizoensgebonden karakter en vooral de verplichting tot voltooiing van de opdracht op een welbepaald tijdstip zijn de redenen waarom de artikelen 3, 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een uitzondering voorzien op de collectieve arbeidsovereenkomsten voor het kleding- en confectiebedrijf.

Partijen zullen derhalve specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten met ruimere mogelijkheden terzake sluiten voor deze ondernemingen .

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.
Zij treedt in werking op 1 januari 1993 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, door één der partijen worden opgezegd per aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR

CAO van 30 januari 1987 (KB 22 september 1987 - BS 14 oktober 1987)

gewijzigd bij :

CAO van 19 april 1991 (KB 17 december 1991 - BS 04 februari 1992)
CAO van 03 juli 1991 (KB 27 mei 1992 - BS 17 juni 1992)

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 werklieden en werksters die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeiders en huisarbeidsters.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1991 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één der ondertekenende partijen worden opgezegd, mits een vooropzeg van drie maand, te betekenen bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit comité vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 3

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur, vastgelegd bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, blijft vastgesteld op 40 uur, onverminderd de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, afgesloten in het paritair comité van het kleding- en confectiebedrijf en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 11 september 1989.

Artikel 4

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis bedraagt 37 uur en 30 minuten.

Artikel 5

Vanaf 1 mei 1985 was het systeem van de "meerbanendagen" zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1983 omgezet in een systeem van "onbezoldigde inhaalrustdagen". Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt dit systeem van onbezoldigde inhaalrustdagen.

Artikel 6

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1978, wordt het overwerk betaald bij overschrijding van de dagelijkse of wekelijkse grens zoals deze in het vlak van de onderneming bij toepassing van de regels in dit hoofdstuk bepaald, voorzien zijn.

Artikel 7

§ 1 Wanneer de arbeid met twee of meer ploegen is georganiseerd mag de werkgever, mits naleving van de in § 2 van dit artikel bepaalde procedure, de wekelijkse arbeidsduur over de zes werkdagen van de week spreiden.

§ 2 Vooraleer de bij § 1 van dit artikel bepaalde afwijking toe te passen, dient de werkgever een verzoek tot de voorzitter van het paritair comité te richten.

Het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, of sommige door dit laatste in beperkt comité afgevaardigde leden, moeten zich binnen de acht dagen na ontvangst van dit verzoek uitspreken en kunnen eventueel bijzondere toepassingsmodaliteiten vaststellen, alsmede de datum waarop het afwijkingsstelsel in werking treedt.

Artikel 8

In de ondernemingen die eigen detailwinkels uitbaten, mag de bij artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur over vijf werkdagen van de week worden gespreid, met dien verstande dat ook 's zaterdags wordt gewerkt.

Met dat doel mag de werkgever onder het betrokken personeel een beurtstelsel invoeren, derwijze dat een gedeelte ervan wordt tewerkgesteld gedurende de dag van de week waarop het ander gedeelte een rustdag geniet en omgekeerd. De hierboven bedoelde rustdagen worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de vakbonden.

Wanneer van de bij dit artikel bedoelde afwijking gebruik wordt gemaakt, is de werkgever ertoe gehouden hiervan vooraf kennis te geven aan de voorzitter van het paritair comité, die op zijn beurt de bij het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties hiervan in kennis stelt.

Artikel 9

Ingeval een onderneming beroep moet doen op overuren in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971 onderzoeken de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties elke aanvraag daartoe welwillend.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE HET ONTHAAL VAN DE WERKLIEDEN EN WERKSTERS IN DE ONDERNEMING

C.A.O. van 07 mei 1976 (KB 08 augustus 1976 - BS 07 oktober 1976)

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf en op de door hen tewerkgestelde werklieden en werksters, inbegrepen de werknemers tewerkgesteld krachtens een leerovereenkomst maar met uitzondering van de thuisarbeiders.

Artikel 2

De werkgever zelf of een door hem aangesteld bevoegd persoon of bevoegde dienst, verzekert de organisatie en de tenuitvoerlegging van het onthaal van de nieuw aangeworven werklieden en werksters in de onderneming.

De aan te wenden middelen om het onthaal in de onderneming te bevorderen worden vastgesteld, rekening houdend met de omvang, de structuur en met de aan de onderneming eigen kenmerken, alsmede met de positie die de werkman of de werkster in de onderneming bekleedt.

Artikel 3

De ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen worden, in de ondernemingen waar deze organen bestaan, geraadpleegd inzake de organisatie van het onthaal, elk hunner wat betreft de specifieke onderwerpen waarvoor zij bevoegd zijn.

Een afgevaardigde per in de syndicale afvaardiging vertegenwoordigde organisaties wordt, in de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat, betrokken bij de tenuitvoerlegging van het onthaal, gedurende de eerste dag zoals voorzien in artikel 4.

Artikel 4

In de ondernemingen die twintig of meer werklieden of werksters tewerkstellen, behelst het onthaal op de eerste dag van de tewerkstelling van een nieuw aangeworven werkman of werkster de navolgende maatregelen en inlichtingen :

-voorstelling aan de overige werklieden en werksters waarmee de nieuw aangeworvene tijdens de uitvoering van het werk moet samenwerken of waarmee hij in contact moet komen;

-beschrijving van het uit te voeren werk, desgevallend inbegrepen de te volgen werkmethode, de gestelde eisen inzake kwaliteit en kwantiteit, de voorziene opleidings- en aanpassingsperiode, de manier van bevoorraden en van evacueren van de afgewerkte stukken, de manier waarop de prestaties worden genoteerd enz...;

-voorstelling aan en contactname met de onmiddellijke overste, belast met de organisatie van het werk van de nieuw aangeworvene (bankoverste, groepsleider, meesteres, enz...);

-voorstelling aan de persoon tot wie hij zich moet wenden in geval van technische storing en dergelijke;

- informatie inzake de bijzonderste veiligheids- en gezondheidsmaatregelen eigen aan het bedrijf in het algemeen en aan de werkpost in het bijzonder;
- aanduiding van de persoon of dienst tot dewelke men zich moet wenden in geval van arbeidsongeval of ongesteldheid;
- overhandiging van het arbeidsreglement in het bedrijf toegepast en verduidelijking betreffende de toegepaste uurrooster, de plaats en het gebruik van de refter, de kleedkamers, de toiletten, de telefoon enz...;
- eventuele andere onthaalmaatregelen, eigen aan het bedrijf en onontbeerlijk te verstrekken tijdens de eerste werkdag.

Artikel 5

In de ondernemingen bedoeld in artikel 4 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst ontvangen de nieuw aangeworven werklieden en werksters, hetzij individueel, hetzij collectief, binnen de eerste maand van hun aanwerving de volgende inlichtingen :

- in voorkomend geval : kennismaking met de leden van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging;
- toelichting over de bijzonderste bepalingen van het arbeidsreglement toegepast in het bedrijf;
- algemeen overzicht van de structuur van de onderneming, de aard van de uitgevoerde werken, de plaats van de werkpost, van de nieuw aangeworvene in het productieproces. Dit overzicht wordt gecombineerd met een geleid bezoek aan de onderneming;
- een overzicht van de belangrijkste Collectieve Arbeidsovereenkomsten toe te passen in het bedrijf alsook van de belangrijkste toepassingsmodaliteiten van de sociale wetgeving : arbeidsovereenkomst - gewaarborgd loon - vakantiegeld - betaalde feestdagen - kredieturen en dergelijke;
- schriftelijke gedetailleerde uitleg betreffende : het beloningssysteem eigen aan de onderneming (respectievelijk : de toegewezen functie), inbegrepen een uitleg over de betekenis van de gegevens voorkomend op het "loonbriefje" zoals dit in de onderneming wordt opgesteld; de desgevallend in de onderneming bestaande bovenwettelijke sociale voordelen, de personeelsdienst en dergelijke; eventuele andere informatie, eigen aan de onderneming.

Artikel 6

In de ondernemingen die minder dan twintig werklieden of werksters tewerkstellen, ontvangt de werkmans of werkster de eerste dag van indiensttreding een exemplaar van het arbeidsreglement, aangevuld met de navolgende inlichtingen, voor zover zij niet zijn vervat in dit reglement of in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst :

- het bedrag van het loon, de regels van toepassing inzake loon, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en inhoudingen, de arbeidsduur en alle andere arbeidsvoorwaarden;
- de arbeid die hij of zij te verrichten heeft;
- de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid die in de onderneming bestaan;
- de rol van de werkmans of werkster binnen het kader van de activiteiten van de onderneming;
- de benaming van het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert;
- de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de kredieturen.

Artikel 7

De inlichtingen waarvan sprake in de artikelen 4, 5 en 6 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst worden gelijktijdig mondeling gecommuniceerd.

Artikel 8

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.
Zij treedt in werking op 1 juni 1976 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf en aan de in dit Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties, door één der partijen worden opgezegd.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

CAO van 07 mei 1976 (KB 10 januari 1977 - BS 28 januari 1977)

gewijzigd bij :

*CAO van 1 oktober 1979 (KB 28 december 1979 - BS 21 maart 1980)
CAO van 22 februari 1989 (KB 12 september 1989 - BS 12 oktober 1989)
CAO van 19 april 1991 (KB 28 november 1991 - BS 04 februari 1992)
CAO van 26 mei 2003 (art 20) (KB 24 augustus 2005 - BS 15 december 2005)
CAO van 26 mei 2005 (art 20) (KB 5 maart 2006 – BS 9 mei 2006)
CAO van 29 november 2007 (KB 1 juli 2008 – BS 12 september 2008)
CAO van 27 januari 2010 - art 20*

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEGINSELEN EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in toepassing van punt 4 van de besluiten van de Sociale en Economische Conferentie van 16 maart 1970 en artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad aangevuld met deze van 30 juni 1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, verbindt de volgende werkgevers- en werknemersorganisaties :

de Nationale Federatie der Kleding- en Confectienijverheid;

de Centrale der Kleding en Aanverwante Vakken van België;

de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkers van België;

de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

Rekening houdend met de bekommernis het aantal beschermde personeelsleden binnen redelijke perken te houden, duiden de syndicale organisaties hun afgevaardigden bij voorkeur en zoveel mogelijk aan onder de personeelsleden die reeds een wettelijke bescherming tegen afdanking genieten in het raam van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen van het kleding- en confectiebedrijf, ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK II - ONDERNEMINGEN WAAR EEN SYNDICALE AFVAARDIGING KAN OPGERICHT WORDEN

Artikel 3

§ 1 In elke onderneming van het kleding- en confectiebedrijf waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 30 werklieden of werksters tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht, welke door de werkgever als vertegenwoordiging van de gesyndikeerde werklieden en werksters

van zijn onderneming wordt aangezien.

Om na te gaan in hoever 30 werklieden of werksters tewerkgesteld zijn, wordt een identieke berekeningswijze toegepast als deze, voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

De huisarbeid(st)ers komen eveneens in aanmerking om na te gaan in hoever 30 werklieden of werksters tewerkgesteld zijn, volgens dezelfde berekeningswijze als deze, voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

- § 2 Behalve wanneer zij arbeiders vervangen waarvan de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, komen uitzendarbeiders in aanmerking voor de bepaling van de drempel van 30 arbeiders.
Hiertoe wordt het gemiddeld aantal uitzendarbeiders berekend door het totaal aantal kalenderdagen waarop de uitzendarbeiders gedurende de voorafgaande periode van vier kalenderkwartalen in de onderneming gewerkt hebben, te delen door 365.
- § 3 Met onderneming wordt bedoeld de technische bedrijfseenheid bepaald in artikel 14 van de wet inzake de organisatie van het bedrijfsleven van 20 september 1948.

HOOFDSTUK III - SAMENSTELLING VAN EEN SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 4

- a) Het aantal syndicale afgevaardigden is gelijk aan :
- 2, wanneer 30 tot 49 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
 - 4, wanneer 50 tot 100 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
 - 6, wanneer 101 tot 500 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
 - 8, wanneer 501 tot 1.000 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
 - + 1 per bijkomende schijf van 500 werklieden of werksters, in de onderneming tewerkgesteld.

Voor de berekening van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werklieden en werksters komen de werklieden en werksters onder proefcontract niet in aanmerking.

- b) De in het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisaties stellen zich onderling akkoord en doen eventueel een beroep op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, tot toekenning aan elke werknemersorganisatie van het aantal leden van de syndicale afvaardiging, in verhouding tot het respectievelijk aantal mandaten behaald bij de laatste sociale verkiezingen voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of tot hun respectievelijk ledental in de ondernemingen.
- c) In de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen in de kledingnijverheid wordt nagegaan of het aantal leden van de syndicale afvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal werklieden en werksters die in de onderneming zijn tewerkgesteld. Zo deze verhouding niet meer overeenstemt met de cijfers voorkomend in littera a van dit artikel, wordt tot een aanpassing, in de zin van een vermindering of van een vermeerdering van het aantal leden van de syndicale afvaardiging overgegaan, waarbij de modaliteiten van littera b, van dit artikel in acht worden genomen.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddelde aantal werklieden en werksters in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die voorafgaan aan het kwartaal tijdens dewelke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

HOOFDSTUK IV - TE VERVULLEN VOORWAARDEN OM ALS SYNDICALE AFGEVAARDIGDE TE WORDEN AANGEDUID

Artikel 5

Om als syndicale afgevaardigde te worden aangeduid, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan op de datum van het aangetekend schrijven van de aanvraag bedoeld in artikel 6 :

- a) tenminste 18 jaar oud zijn;
- b) de burgerlijke rechten genieten;
- c) sedert tenminste 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn of ingeval zij minder dan 12 maanden bestaat, sedert de oprichting van de onderneming.

HOOFDSTUK V - AANDUIDING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 6

§ 1 De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisatie waarbij zij zijn aangesloten.

§ 2 De namen van de syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisatie bij een ter post aangetekend schrijven aan het ondernemingshoofd medegedeeld.

Een afschrift van dit schrijven wordt door de werknemersorganisatie aan de Belgische Federatie der Kleding- en Confectienijverheid gezonden.

§ 3 Binnen de 15 dagen en bij een ter post aangetekende brief bevestigt de werkgever aan de werknemersorganisatie de ontvangst van het in § 2 van dit artikel bedoelde schrijven alsmede de datum van die ontvangst.

Indien de werkgever deze formaliteit niet nakomt binnen de gestelde termijn, wordt beschouwd dat hij akkoord gaat met de aanduiding van de syndicale afgevaardigden.

§ 4 Elk geschil betreffende de aanduiding van de syndicale afgevaardigden of het al dan niet vervullen van de voorwaarden gesteld in artikel 5, wordt binnen de 30 dagen na de ontvangst van het in § 2 vermelde schrijven door de meest gereede partij voorgelegd aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK VI - DUUR EN EINDE VAN HET MANDAAT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 7

a) De syndicale afgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat loopt stilzwijgend verder zolang het geen einde heeft genomen, ingevolge één van de in littera b van dit artikel voorziene bepalingen.

b) Het mandaat van de syndicale afgevaardigde neemt een einde :

1. door de beslissing van de werknemersorganisatie die de afgevaardigde heeft aangeduid;
2. door de ontslagnamen van belanghebbende als syndicaal afgevaardigde;
3. wanneer een afgevaardigde ophoudt lid te zijn van het personeel der onderneming.

c) Wanneer het aantal aantal arbeid(st)ers die in de onderneming tewerkgesteld zijn onder de 30 daalt zullen de mandaten van de syndicale afvaardiging behouden blijven tot de uiterste datum die voorzien is voor de volgende sociale verkiezingen. In elk geval zullen dan de mandaten slechts een einde nemen zes maanden nadat het aantal tewerkgestelde arbeid(st)ers lager is geworden dan 30.

HOOFDSTUK VII - VERVANGING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 8

Wanneer een plaats van syndicale afgevaardigde in de onderneming vacant komt door één der oorzaken voorzien in artikel 7, litt. b) 1, 2 of 3, wordt een nieuwe syndicale afgevaardigde aangeduid door de werknemersorganisatie die de te vervangen syndicale afgevaardigde had aangeduid.

De betrokken werknemersorganisatie stelt, bij aangetekend schrijven, de werkgever in kennis van deze nieuwe aanduiding.

Binnen de vijftien dagen bevestigt het ondernemingshoofd de ontvangst van voormeld schrijven.

HOOFDSTUK VIII - PROCEDURE INZAKE HET BEHANDELEN VAN KLACHTEN IN DE ONDERNEMING

Artikel 9

- a) Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg op de normale wijze door de belanghebbende werkman of werkster ingediend. Deze kan zich op zijn of haar verzoek laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

Elke collectieve klacht wordt door de syndicale afgevaardigde langs gewone hiërarchische weg ingediend.

- b) Indien de werkman of werkster geen beroep doet op zijn of haar syndicale afgevaardigde bij het indienen van de klacht en er binnen een redelijke termijn geen voldoende gevolg wordt gegeven aan de klacht, kan de werkman of werkster nog altijd beroep doen op de syndicale afvaardiging.
- c) Bij gebrek aan overeenstemming binnen een redelijke termijn tussen werkgever en de syndicale afvaardiging, wordt een beroep gedaan op de secretarissen van de werknemersorganisaties en van de werkgeversorganisaties om de bespreking van de aanhangig gemaakte vraagstukken voort te zetten.
- d) Wanneer binnen een redelijke termijn geen regeling kan getroffen worden in uitvoering van de in litt. b) en c) van dit artikel voorziene procedure, kunnen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties de zaak aan het paritair comité of aan het vast verzoeningsbureau voorleggen.

HOOFDSTUK IX - PROCEDURE INZAKE DE WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 10

- a) De syndicale afvaardiging wordt door de werkgever of door zijn vertegenwoordigers ontvangen, zo dikwijls als zij er om verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.
- b) De syndicale afvaardiging wordt door de werkgever ontboden zo dikwijls als hij erom verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.
De werknemersorganisaties komen overeen met de werkgever en zijn vertegenwoordigers wanneer en hoe de syndicale afvaardiging ingelicht wordt omtrent de bedoeling van de werkgever wijzigingen te brengen aan de arbeids- en beloningsvoorwaarden.
- c) Indien de besprekingen tussen werkgever en syndicale afvaardiging gehouden worden buiten de normale arbeidstijd, worden deze prestaties als normale arbeidsprestaties vergoed.

- d) Zonder afbreuk te doen aan de goede werkorganisatie, beschikt de syndicale afvaardiging tijdens de werkuren over de nodige tijd, om zonder loonverlies haar taak te vervullen. Naargelang de aard van de opdracht en de belangrijkheid van het tussenbeide komen, komen de directie van de onderneming en de syndicale afvaardiging overeen welke de nodige tijd is om de taak naar behoren uit te voeren, hetzij collectief door de afvaardiging, hetzij individueel door één of meerdere leden van de afvaardiging. Te dien einde wordt tijdig de vraag gericht tot de werkgever opdat deze de nodige schikkingen kan treffen om de goede gang van de onderneming te verzekeren.

Bovendien, indien de afvaardiging wenst overleg te plegen, vraagt zij de werkgever haar een geschikte plaats aan te wijzen, opdat dit overleg vrij en ongestoord kan plaatshebben.

Bij betwisting tussen de werkgever en de betrokken afgevaardigde over het toestaan van de nodige vrije tijd of het ogenblik waarop die tijd genomen wordt, wordt een beroep gedaan op de bemiddeling van de secretarissen van de werknemersorganisaties en de afgevaardigde van de Nationale Federatie der Kleding- en Confectionijverheid.

Ingeval geen vergelijk kan gevonden worden, treft het verzoeningsbureau een beslissing waarbij de waarborg van een minimum aan vrije tijd wordt verleend, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het voorgelegde geval.

- e) In de ondernemingen die op het nationaal grondgebied twee of meer uitbatingsetels hebben, scheidt de werkgever de mogelijkheid om, wanneer de omstandigheden het vereisen en zonder loonverlies, een gemeenschappelijke bijeenkomst te houden van de syndicale afvaardigingen der onderscheiden uitbatingsetels, met het oog op de bespreking van problemen van gemeen belang. Te dien einde richt de syndicale afvaardiging of de werknemersorganisatie een aanvraag tot de werkgever mits opgave van een gegronde reden. De werkgever dient de gemeenschappelijke bijeenkomst mogelijk te maken binnen de kortst mogelijke termijn en ten laatste binnen de maand na het indienen van de aanvraag.
- f) Onverminderd de littera's a) tot e) van dit artikel dient voldoende aandacht besteed te worden aan een constructieve en regelmatige dialoog in die ondernemingen waar geen ondernemingsraad noch een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen bestaat en waar derhalve, overeenkomstig artikel 12 van onderhavige Collectieve arbeidsovereenkomst de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten van de ondernemingsraad uitoefent die aan deze raad worden toegekend bij de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van het Koninklijk Besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad 25 november 1972) waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

HOOFDSTUK X - AKTIEDOMEIN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 11

Het optreden van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op volgende punten :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd;
3. de eerbiediging van het arbeidsreglement en de arbeidsvoorwaarden;
4. de toepassing van de sociale wetgeving, van de Collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten.

Artikel 12

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad oefent de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uit die aan deze raad worden toegekend bij de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van het Koninklijk Besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad van 25 november 1972) waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Artikel 13

De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen.

Deze mededelingen hebben betrekking op de collectieve arbeidsverhoudingen en vereisen de goedkeuring van de werknemersorganisaties.

Wanneer de afvaardiging gebruikt maakt van dit recht, licht zij vooraf de werkgever er van in.

Bovendien, telkens als daartoe een grondige reden bestaat, en met instemming van de werkgever of zijn vertegenwoordigers, kan in een daartoe aangewezen lokaal van de onderneming, in het bijzijn van de secretaris van de werknemersorganisatie, door de syndicale afvaardiging een voorlichtingsvergadering worden gehouden voor het personeel of een gedeelte ervan waarvoor de informatie bestemd is.

De werkgever kan hiertoe niet willekeurig zijn instemming weigeren.

Wanneer het mogelijk is, wordt deze vergadering - geheel of gedeeltelijk - tijdens de rusttijden gehouden. De afgevaardigden van de bij het paritair comité vertegenwoordigde organisaties hebben steeds de mogelijkheid aan alle besprekingen in de onderneming deel te nemen.

HOOFDSTUK XI - ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 14

- a) De werkgever behandelt de leden van de syndicale afvaardiging in elk opzicht en in alle omstandigheden op gelijke voet als de andere werklieden en werksters behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming.

Overeenkomstig de bepalingen van voorgaand lid worden - in geval van werkloosheid in de onderneming - de leden van de syndicale afvaardiging op gelijke voet behandeld als de andere werklieden en werksters behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming en zulks zowel wat de duur van de werkloosheid betreft, als wat de beurtwisseling aangaat die hen wordt opgelegd.

- b) De werknemersorganisaties stellen tevens geen eisen aan de ondernemingen welke ertoe zouden strekken leden van de syndicale afvaardiging te bevoordelen ten overstaan van de andere werklieden en werksters behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming.

HOOFDSTUK XII - BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 15

Vanaf het ogenblik waarop, overeenkomstig artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever omtrent de aanduiding van de syndicale afgevaardigden op de hoogte wordt gebracht, tot het verstrijken van de periode van 6 maanden volgend op het einde van het mandaat, mogen de leden van de syndicale afvaardiging niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde, om gelijk welke reden, met uitzondering van de dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de werknemersorganisatie die deze afgevaardigde heeft aangeduid.

Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om aan de betrokken werkgever mede te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het vast verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende deze procedure.

Indien dit verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenbeide komen, kan het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Artikel 16

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk en uiterlijk binnen de drie dagen van het ontslag op de hoogte worden gebracht.

Bovendien zendt de werkgever, binnen de drie dagen na het ontslag, aan de werknemersorganisatie die deze syndicale afgevaardigde heeft aangeduid, aangetekend een afschrift van het schrijven bedoeld bij het laatste lid van artikel 20 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 17

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 15 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de reden van afdanking, rekening houdend met de bepalingen van artikel 15, door het vast verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, en in artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

HOOFDSTUK XIII - REGELING DER GESCHILLEN

Artikel 18

Elk geschil betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK XIV - GELDIGHEID EN OPZEGGING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1976 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één der ondertekenende partijen worden opgezegd, mits een vooropzeg van drie maand, te betekenen bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit comité vertegenwoordigde organisaties.

Tijdens haar geldigheid kan, noch op het vlak van de bedrijfstak, noch op het vlak van de onderneming, geen enkele eis gesteld worden tot wijziging of aanvulling van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK XV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 1 juni 1976 de Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1973 gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 31 augustus 1973.

**K.B. TOT VERMINDERING VAN DE RUSTTIJD
DER JEUGDIGE WERKNEMERS IN DE
ONDERNEMINGEN DIE ONDER HET P.C.
VAN HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF
RESSORTEREN**

K.B. van 07 maart 1974 (B.S. 01 mei 1974)

Artikel 1

De rusttijd van één uur, bepaald bij artikel 34, 2e lid van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan om technische redenen, tot een half uur verminderd worden voor de jeugdige werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

Het gebruik van bij artikel 1 bepaalde mogelijkheid is afhankelijk van :

- a) hetzij een beslissing van de ondernemingsraad, hetzij een akkoord dat tot stand is gekomen, ofwel tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, ofwel tussen de werkgever en de in het nationaal paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde syndicale organisaties;
- b) de onmiddellijke kennisgeving door de werkgever van de beslissing of het akkoord bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het nationaal paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

De afwijking heeft uitwerking acht dagen na de kennisgeving.

Artikel 3

Het koninklijk besluit van 6 augustus 1973 tot vermindering van de rusttijd der jeugdige werknemers die ploegenarbeid verrichten in de ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor kleding- en confectiebedrijf ressorteren, wordt ingetrokken.

Artikel 4

Dit besluit werkt terug tot 17 september 1973.

Artikel 5

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Art. 6. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 november 2016.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.
Wet van 30 december 2001, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.
Wet van 4 juli 2011, *Belgisch Staatsblad* van 19 juli 2011.

Art. 6. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 novembre 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :
Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.
Loi du 30 décembre 2001, *Moniteur belge* du 31 décembre 2001.
Loi du 4 juillet 2011, *Moniteur belge* du 19 juillet 2011.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2016/205886]

27 NOVEMBER 2016. — Koninklijk besluit tot vaststelling, voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd door de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, gegeven op 5 oktober 2016;

Gelet op advies 60.274/1 van de Raad van State, gegeven op 18 november 2016, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de Belgische kledingindustrie onder meer gekenmerkt wordt door blijvende structurele concurrentieproblemen, door onvermijdelijke periodes van mindere economische activiteit die moeten overbrugd worden zonder ontslag, door het vermogen om zo snel mogelijk aan een variabele vraag van de klant te beantwoorden op een hoogstaand kwalitatief niveau, en dat de tijdelijke werkloosheid voor deze sector een *conditio sine qua non* is om te overleven;

Overwegende dat de regeling van gedeeltelijke arbeid, ten gevolge van deze uitzonderlijke omstandigheden voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die tuinmeubel-accessoires vervaardigen, onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet kunnen ingevoerd worden;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben wij besloten en besluiten wij:

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoire vervaardigen.

Art. 2. Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, of mag een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd mits hiervan kennis wordt gegeven ten minste drie dagen vooraf.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmán de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag over de post toegezonden.

Art. 3. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd en de datum waarop deze schorsing of deze regeling zal eindigen, als ook de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2016/205886]

27 NOVEMBRE 2016. — Arrêté royal fixant, pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1^{er}, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011, et § 3, modifié par les lois du 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, donné le 5 octobre 2016;

Vu l'avis 60.274/1 du Conseil d'État, donné le 18 novembre 2016 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que l'industrie belge de l'habillement se caractérise, entre autre, par des problèmes durables de concurrence structurelle, par des périodes inévitables de moindre activité économique qu'il convient de surmonter sans licenciement et par la capacité à répondre aussi vite que possible à une demande variable du client à un haut niveau qualitatif, et que le chômage économique pour ce secteur est une *conditio sine qua non* de survie;

Considérant qu'en raison de ces circonstances exceptionnelles pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit puisse être instauré pour une durée supérieure à trois mois;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons:

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin.

Art. 2. En cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré moyennant notification au moins trois jours à l'avance.

La notification s'effectue par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise.

Lorsque l'ouvrier est absent le jour de l'affichage, la notification lui est adressée par la poste le même jour.

Art. 3. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit est instauré, la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin, ainsi que les dates auxquelles les ouvriers seront mis en chômage.

Art. 4. § 1. In de ondernemingen voor confectie van hoofddeksels, stoffen handschoenen, regenschermen, bloemen en pluimen, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst acht weken niet overschrijden.

§ 2. In de overige ondernemingen van de kleding- en confectienijverheid mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vier weken niet overschrijden.

§ 3. In de ondernemingen bedoeld in § 2, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenwel eenmaal per kalenderjaar op acht weken worden gebracht.

Dezelfde ondernemingen mogen bovendien:

- ofwel in de loop van eenzelfde kalenderjaar een tweede maal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende acht weken volledig schorsen;

- ofwel de in lid 1 bedoelde duur op twaalf weken brengen, met dien verstande dat de twaalf achtereenvolgende weken over twee kalenderjaren mogen gespreid worden.

§ 4. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de maximumduur van respectievelijk twaalf, acht of vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Art. 5. § 1. Een regeling van gedeeltelijke arbeid mag worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in § 1, mag in de ondernemingen voor de confectie van hoofddeksels, een regeling van gedeeltelijke arbeid die minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, voor een duur van ten hoogste zes maanden worden ingevoerd.

§ 3. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van respectievelijk drie en zes maanden, zoals voorzien bij §§ 1 en 2, heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

§ 4. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of ten minste één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 5. Wanneer een stelsel van gedeeltelijke arbeid bedoeld in § 1 en 2 wordt ingevoerd, moet dit stelsel ten minste twee werkdagen over een periode van twee weken bevatten.

Art. 6. Dit besluit treedt in werking op 1 december 2016 en treedt buiten werking op 30 november 2018.

Art. 7. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 27 november 2016.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:
Wet van 3 juli 1978,
Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978.
Wet van 29 december 1990,
Belgisch Staatsblad van 9 januari 1991.
Wet van 26 juni 1992,
Belgisch Staatsblad van 30 juni 1992.
Wet van 30 december 2001,
Belgisch Staatsblad van 31 december 2001.
Wet van 4 juli 2011,
Belgisch Staatsblad van 19 juli 2011.

Art. 4. § 1^{er}. Dans les entreprises de confection de couvre-chefs, de gants en tissu, de parapluies, de fleurs et plumes, la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ne peut dépasser huit semaines.

§ 2. Dans les autres entreprises de l'industrie de l'habillement et de la confection, la durée de suspension totale du contrat de travail ne peut dépasser quatre semaines.

§ 3. Toutefois, dans les entreprises visées au § 2, la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail peut être portée à huit semaines, une fois par année civile.

Lesdites entreprises peuvent en outre:

- soit suspendre complètement pour une deuxième fois dans le courant de la même année civile l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines;

- soit porter la durée mentionnée à l'alinéa 1^{er} à douze semaines, étant entendu que les douze semaines successives peuvent s'étaler sur deux années civiles.

§ 4. Lorsque la suspension complète de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de, respectivement douze, huit ou quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Art. 5. § 1^{er}. Un régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée de trois mois maximum, s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine sur deux.

§ 2. Par dérogation aux dispositions du § 1^{er}, un régime de travail à temps réduit qui comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux peut être instauré dans les entreprises de confection de couvre-chefs pour une durée de six mois maximum.

§ 3. Lorsque le régime de travail à temps réduit atteint respectivement les durées maximales de trois et six mois, prévues aux §§ 1^{er} et 2, l'employeur doit rétablir un régime de travail à temps plein pendant une semaine de travail complète, avant qu'une suspension complète ou qu'un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

§ 4. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux, il peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 5. En cas d'instauration d'un régime de travail à temps réduit visé aux § 1^{er} et 2, ce régime doit compter au moins deux jours de travail sur une période de deux semaines.

Art. 6. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016 et cesse d'être en vigueur le 30 novembre 2018.

Art. 7. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 27 novembre 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge*:
Loi du 3 juillet 1978,
Moniteur belge du 22 août 1978.
Loi du 29 décembre 1990,
Moniteur belge du 9 janvier 1991.
Loi du 26 juin 1992,
Moniteur belge du 30 juin 1992.
Loi du 30 décembre 2001,
Moniteur belge du 31 décembre 2001.
Loi du 4 juillet 2011,
Moniteur belge du 19 juillet 2011.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972, inzonderheid artikel 7, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen bedienden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. — Eindbepalingen

Art. 17. De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de raad van beheer van het fonds vastgesteld. De administratieve richtlijnen van de raad van beheer van het fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Art. 18. De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 19. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Art. 20. Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 december 2017.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, l'employé(e) peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était prévu.

Les employé(e)s licencié(e)s ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

IX. — Dispositions finales

Art. 17. Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du fonds. Les directives administratives du conseil d'administration du fonds doivent être respectées par l'employeur.

Art. 18. Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du fonds par référence à et dans l'esprit des conventions collectives de travail n° 17 et n° 122 du Conseil national du travail.

Art. 19. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue généralement obligatoire par arrêté royal.

Art. 20. La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018 inclus.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 décembre 2017.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/206321]

17 DECEMBER 2017. — Koninklijk besluit tot vaststelling voor de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, gegeven op 18 oktober 2017;

Gelet op advies 62.419/1 van de Raad van State, gegeven op 27 november 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Art. 2. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst mits hiervan kennis wordt gegeven ten minste drie dagen vooraf.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmán de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag per post toegezonden.

Art. 3. De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag tweeëntwintig weken niet overschrijden.

Art. 4. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/206321]

17 DECEMBRE 2017. — Arrêté royal fixant, pour les entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1^{er}, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, donné le 18 octobre 2017;

Vu l'avis 62.419/1 du Conseil d'État, donné le 27 novembre 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Art. 2. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant notification au moins trois jours à l'avance.

La notification s'effectue par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise.

Lorsque l'ouvrier est absent le jour de l'affichage, la notification lui est adressée par la poste le même jour.

Art. 3. La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser vingt-deux semaines.

Art. 4. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin, ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Art. 5. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2018 en treedt buiten werking op 31 december 2019.

Art. 6. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 december 2017.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:
Wet van 3 juli 1978,
Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978.
Wet van 30 december 2001,
Belgisch Staatsblad van 31 december 2001.
Wet van 4 juli 2011,
Belgisch Staatsblad van 19 juli 2011.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

Art. 6. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 décembre 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge*:
Loi du 3 juillet 1978,
Moniteur belge du 22 août 1978.
Loi du 30 décembre 2001,
Moniteur belge du 31 décembre 2001.
Loi du 4 juillet 2011,
Moniteur belge du 19 juillet 2011.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/206323]

17 DECEMBER 2017. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 114, § 2, tweede lid, gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, artikel 114, § 3, tweede lid, ingevoegd bij de wet van 8 april 2003;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op het advies van de Inspecteur van financiën, gegeven op 2 augustus 2017;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister voor Begroting, gegeven op 11 september 2017;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 18 juli 2017;

Gezien de impactanalyse van de regelgeving, uitgevoerd overeenkomstig artikels 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het advies 62.349/1 van de Raad van State, gegeven op 21 november 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. - Het bedrag dat is voorzien voor de begrenzing van de normale bezoldiging in artikel 114, § 3, eerste lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wordt vanaf 1 september 2017 tot 31 augustus 2018 vastgelegd op 2.871 euro.

Art. 2. - Artikel 16, § 1, laatste lid van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij het koninklijk besluit van 16 december 2008 en aangevuld bij de koninklijke besluiten van 21 december 2009, 10 september 2010, 14 november 2011, 10 december 2012, 7 november 2013, 30 december 2014, 14 september 2016 en 23 maart 2017, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Vanaf 1 september 2017 tot 31 augustus 2018 wordt dit bedrag vastgelegd op 2.871 euro.”

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/206323]

17 DECEMBRE 2017. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, l'article 114, § 2, alinéa 2, modifié par la loi du 27 décembre 2006, l'article 114, § 3, alinéa 2, inséré par la loi du 8 avril 2003;

Vu l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 2 août 2017;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 11 septembre 2017;

Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 18 juillet 2017;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative;

Vu l'avis 62.349/1 du Conseil d'Etat, donné le 21 novembre 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. - Le montant prévu pour la limitation de la rémunération normale à l'article 114, § 3, premier alinéa de la loi de redressement du 22 janvier 1985, est fixé à partir du 1^{er} septembre 2017 jusqu'au 31 août 2018 à 2.871 euros.

Art. 2. - L'article 16, § 1, dernier alinéa de l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal du 16 décembre 2008 et complété par les arrêtés royaux du 21 décembre 2009, du 10 septembre 2010, du 14 novembre 2011, du 10 décembre 2012, du 7 novembre 2013, du 30 décembre 2014, 14 septembre 2016 et 23 mars 2017, est complété par la phrase suivante :

“A partir du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018, ce montant est fixé à 2.871 euros.”

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2011 — 3271

[2011/205828]

30 NOVEMBRE 2011. — Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109) (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 61, § 1^{er}, numéroté par la loi du 20 juillet 1991;

Vu la proposition de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection du 19 mai 2011;

Vu l'avis 50.296/1 du Conseil d'Etat, donné le 29 septembre 2011 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 3. § 1^{er}. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers comptant au moins vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

§ 2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension ou pour mettre fin au contrat de travail à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 4. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Art. 6. Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 30 novembre 2011.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile,
Mme J. MILQUET

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

Loi du 20 juillet 1991, *Moniteur belge* du 1^{er} août 1991.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2011 — 3271

[2011/205828]

30 NOVEMBER 2011. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren (PC 109) (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 61, § 1, genummerd bij de wet van 20 juli 1991;

Gelet op het voorstel van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf van 19 mei 2011;

Gelet op advies 50.296/1 van de Raad van State, gegeven op 29 september 2011 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 3. § 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

- tweeëndertig dagen wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

§ 2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen of om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4. De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 5. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Art. 6. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 30 november 2011.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en asielbeleid,
Mevr. J. MILQUET

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

Wet van 20 juli 1991, *Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991.

Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0]	K.B. 05.12.1973	B.S. 08.02.1974
[1]	K.B. 15.03.1983	B.S. 05.05.1983
[2]	K.B. 05.08.1992	B.S. 22.08.1992
[3]	K.B. 07.05.2007	B.S. 31.05.2007

Artikel 1, § 1

bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, waarvan de ondernemingsactiviteiten zijn :

1° de confectie of het vervaardigen van boven- en/of onderkleding voor vrouwen, mannen, meisjes, jongens, waartoe bij wijze van voorbeeld eveneens behoren :

- a) regenkleding;
- b) kinder- en babykleding;
- c) priestergewaden, uniformen;
- d) sportkleding, vrijetijdskleding, toneelkleding;
- e) kleren van echt of kunstleer, van plastic of van enige andere stof;
- f) vakkleding, beschermende vakkleding, werkkleding, gespecialiseerde werkkleding, beschermingskleding;
- g) lingerie, waaronder begrepen corsetten, bustehouders en soortgelijke artikelen;

2° het vervaardigen van orthopedische keurzen, bandages en lingerie, waaronder begrepen gaines, bustehouders en soortgelijke artikelen;

3° de confectie en het vervaardigen van linnengoed, gewatteerde bedspreiën en soortgelijke artikelen;

4° de confectie van hoofddeksels, dassen, stoffen handschoenen;

5° de confectie van regenschermen, parasols, tuinparasols;

6° de confectie en het vervaardigen van snuisterijen, bloemen, pluimen, poppen, speelgoed van stof en pluche, en van voeringen, sous-bras en schoudervullingen;

7° het vervaardigen van knopen;

8° de confectie van vlaggen, wimpels, valschermen, zeildoek, zeefdoeken, tentdoeken, dekzeilen, overtreksels, slaapzakken, kampeer- en scoutingmaterieel in textiel of vervangingsstoffen;

9° de confectie van het vervaardigen van gordijnen, rolgordijnen, overgordijnen, lampekappen;

10° het stoppen en verstellen van kledingstukken en stoffen, het point clair werk, het mazen, het machinaal borduren en borduren tegen maakloon, het met de hand kantwerken en beparelen, het hoofdzakelijk plisseren van stoffen voor het maken van kledingstukken;

11° het vervaardigen en/of inprikken van pruiken;

12° het vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, handel drijven in, verhuren, plaatsen van tenten;

13° de handel in en/of verhuring van kleding;

14° de kleinhandel in tweedehandskleding;

15° het vervaardigen van voorwerpen of producten of het verwerken van materialen waarbij ondermeer volgende technieken uit het kleding- en confectiebedrijf hoofdzakelijk worden toegepast: het ontwerpen van patronen, het snijden van patronen, het naaien, het stikken, het strijken, het persen, het overtrekken.

§ 2. Het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf is bevoegd voor de ondernemingen die de in § 1 vermelde ondernemingsactiviteiten uitoefenen in eigen beheer, in onderaanneming of door uitbesteding.

§ 3. Het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf is eveneens bevoegd voor de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen waar tegen maakloon of voor eigen rekening werk wordt verricht voor het maken, vervormen, verstellen of pompen van alle kledingstukken en onderdelen.

§ 4. Onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf vallen niet:

1° de ondernemingen voor de confectie of het vervaardigen van beschermingskleding en gespecialiseerde werkkleding en die onder de bevoegdheid van een ander paritair comité vallen;

2° met uitzondering van de in § 3 bedoelde werknemers die zij tewerkstellen, de ondernemingen die kleinhandel drijven in kleding en in tweedehandskleding en die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken of het Paritair Comité voor de warenhuizen;

3° de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk;

4° de ondernemingen die kleren naar maat maken of die kleren ontwerpen met het oog op de uitvoering in een enkel of een beperkt aantal exemplaren.

5° de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie- of handelsactiviteit.

BESLISSING TOT VASTSTELLING VAN HET HUISHOUDELIJK REGLEMENT VOOR DE ONDERNEMINGSRADEN

Beslissing van 01 oktober 1979 (KB 26 juni 1980 - BS 03 oktober 1980)

Verwijzingen naar :

Wet van 20.09.1948 - B.S. 27/28.09.1948
Wet van 15.06.1953 - B.S. 18.06.1953
Wet van 15.03.1954 - B.S. 02.04.1954
K.B. van 06.12.1954 - B.S. 26/27/28.12.1954
Wet van 05.12.1968 - B.S. 15.01.1969
K.B. van 26.06.1980 - B.S. 03.10.1980

Afdeling I. ZETEL EN SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 1

De zetel van de ondernemingsraad van ***** is gevestigd te *****, *****, ***** straat, nr. ****.

Artikel 2

De ondernemingsraad is samengesteld uit :

- a) het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem aangewezen gewone en plaatsvervangende werkgeversafgevaardigden die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie welke zij in de onderneming vervullen.
De werkgeversafgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.
- b) uit *** gewone personeelsafgevaardigden en uit evenveel plaatsvervangende personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de werkgeversafgevaardigden gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij hun leidinggevende functie in de onderneming niet verliezen.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen :

- 1° ingeval het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de redenen voorzien in het tweede lid van artikel 21 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid het mandaat van het gewoon lid van wie het mandaat een einde nam.

Wanneer er geen plaatsvervangende leden meer zijn om een vakante zetel van gewoon lid te bezetten, kan een kandidaat van dezelfde categorie (arbeiders of bedienden of jongeren) en van dezelfde lijst worden aangewezen.

Afdeling II. OPDRACHT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 3

De ondernemingsraad heeft tot taak binnen de perken van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van paritaire comités, welke op de onderneming van toepassing zijn :

- a) zijn advies uit te brengen en alle voorstellen te doen of opmerkingen te maken inzake al de maatregelen waardoor de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen worden gewijzigd;
- b) van het ondernemingshoofd op economisch en financieel gebied te ontvangen :
 - 1° een basisinformatie,
 - 2° een jaarlijkse voorlichting,
 - 3° een driemaandelijks voorlichting,
 - 4° een occasionele voorlichting,

zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 september 1972 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden en het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende de reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden;
- c) adviezen uit te brengen of verslagen in te dienen met de in zijn schoot uitgedrukte verschillende standpunten, over elke kwestie van economische aard welke tot zijn bevoegdheid behoort, en welke er vooraf werd aan voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven;
- d) het arbeidsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming binnen het raam van de wetgeving ter zake op te maken en te wijzigen en alle nuttige maatregelen te treffen om het personeel daaromtrent in te lichten; over de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders te waken;
- e) de in geval van afdanking en indienstneming van de arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;
- f) te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als inzake de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;
- g) de datum van de jaarlijkse vakantie vast te stellen, en zo nodig, een beurtregeling van het personeel in te voeren;
- h) al de maatschappelijke instellingen te beheren welke door de onderneming voor het welzijn van het personeel werden opgericht, tenzij deze aan het zelfstandig beheer van de arbeiders worden overgelaten;
- i) alle maatregelen te onderzoeken welke geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik van de taal van de streek voor de inwendige betrekkingen van de onderneming, waardoor onder meer worden verstaan de mededelingen voorzien in b) van dit artikel, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j) de aan de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen toegekende functies uit te oefenen, volgens de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij het organiek besluit van de Regent van 13 juni 1949 tot oprichting van de ondernemingsraden.

Afdeling III. VERGADERINGEN, OPROEPINGEN EN AGENDA

Artikel 4

De ondernemingsraad vergadert in zijn in artikel 1 aangeduide zetel.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

Artikel 5

De ondernemingsraad vergadert tenminste éénmaal per maand op het uur, de datum en de plaats welke door het ondernemingshoofd worden voorgesteld.

Het ondernemingshoofd moet bovendien een buitengewone vergadering van de raad bijeenroepen, telkens wanneer tenminste één derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging hem hierom verzoekt.

De verzoekers doen mededeling van de punten welke zij op de agenda van deze buitengewone vergadering wensen geplaatst te zien.

Deze buitengewone vergadering moet doorgaan binnen de acht kalenderdagen na de aanvraag, op dag en uur vastgesteld door de voorzitter.

Artikel 6

De uren van de vergadering van de raad zullen worden vastgesteld, rekening houdend, voor zover dit mogelijk is, met de noodwendigheden van de onderneming, met de wensen van de afgevaardigden van het personeel en met de mogelijkheid om de agenda normaal af te handelen.

Artikel 6bis

Voor de goede gang van de besprekingen zal de raad beslissen dat de personeelsafvaardiging ... minuten voor de vergadering in een daartoe aangeduid lokaal zal vergaderen.

De tijd welke wordt besteed aan deze voorbereidende vergadering, wordt vergoed overeenkomstig de bepalingen van artikel 27 van dit reglement.

Artikel 7

De oproeping, welke de handtekening van de voorzitter en de secretaris draagt, wordt aan elk lid van de raad individueel op de werkplaats overhandigd of bij afwezigheid met de post verzonden. Zij vermeldt de agenda van de vergadering. Zij moet hun minstens drie dagen voor de vergadering toekomen. Zij vermeldt de personen die een buitengewone vergadering hebben aangevraagd.

De voorzitter van de raad laat in overleg met de secretaris een bericht op een voor het personeel toegankelijke plaats aanplakken met opgave van de dag van de vergadering en de voornaamste punten op de agenda.

Artikel 8

De agenda wordt door de voorzitter vastgesteld die vooraf met de secretaris overleg pleegt. De agenda omvat verplicht al de kwesties welke de voorzitter besloot er op te vermelden of welke door een lid van de raad minstens zes dagen voor de vergadering werden aangevraagd. Op de agenda staan eveneens de kwesties waarover een advies of een rapport ten minste zes dagen voor

de vergadering werd gevraagd door officiële organismen welke bij de wet bevoegd werden verklaard om de raad om advies te vragen, inzonderheid de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, de Bedrijfsraad voor het Textiel- en Kledingbedrijf en het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf. Op de agenda kunnen slechts de kwesties staan welke binnen de bevoegdheid van de ondernemingsraad vallen.

Artikel 9

De ondernemingsraad kan slechts geldig beraadslagen en beslissen wanneer ten minste een werkgeversafgevaardigde en de helft van de werknemersafgevaardigden aanwezig zijn.

Afdeling IV. VOORZITTER EN SECRETARIS

Artikel 10

Het ondernemingshoofd zit de vergadering voor. Bij afwezigheid of verhindering wordt hij door een van zijn afgevaardigden, die hij daartoe heeft aangewezen, vervangen. In de uitoefening van zijn presidentiële functies is de plaatsvervanger met dezelfde machten en hetzelfde gezag als de voorzitter-titularis bekleed.

De voorzitter verzekert de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de debatten. Hij leidt de gevolgtrekkingen uit het debat af en legt ze ter goedkeuring aan de raad voor.

De punten op de agenda moeten worden besproken in de volgorde zoals zij op de uitnodiging voorkomen. Alleen de raad kan punten op de agenda schrappen, verdagen of, bij hoogdringendheid, aan de agenda toevoegen.

Artikel 11

De voorzitter verleent het woord en zorgt ervoor dat de spreker niet van het onderwerp afwijkt.

Artikel 12

De voorzitter waakt er over dat de debatten waardig en objectief en met wederkerige eerbiediging van de meningen verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking welke in de schoot van de ondernemingsraad moet heersen.

Hij roept de leden van de raad die zich schuldig maken aan aantijgingen of een kwetsende persoonlijke zinspeling, tot de orde.

Artikel 13

De secretaris wordt door de ondernemingsraad onder de afgevaardigden van het personeel en op hun voordracht gekozen.

Bij verhindering van de secretaris op een vergadering, stelt de raad, op voorstel van de afgevaardigden van het personeel onder hen de persoon aan die de functie van secretaris voor die vergadering zal uitoefenen.

Artikel 14

De secretaris of eventueel zijn plaatsvervanger, aangesteld zoals bij artikel 13 hierboven is bepaald, stelt de notulen van de vergadering op. Hij vermeldt hierin de in de raad gedane voorstellen, de genomen beslissingen, alsook een bondige en getrouwe samenvatting van de debatten.

Artikel 15

Het ondernemingshoofd verzekert aan de secretaris de medewerking welke onontbeerlijk is voor de uitoefening van zijn ambt. Hij maakt aan deze laatste de aan de ondernemingsraad gezonden briefwisseling over.

Artikel 16

De secretaris ontvangt voor de aan zijn opdracht gewijde normale tijd een bezoldiging die gelijk is aan deze welke hem, voor een overeenstemmende duur, voor zijn gewone arbeidsprestaties wordt uitgekeerd.

Artikel 17

Telkens als het nut ervan blijkt, wijst de raad in zijn schoot de leden aan die kunnen worden gelast hem bij de administratieve overheid en de openbare en private organismen te vertegenwoordigen.

Afdeling V. NOTULEN

Artikel 18

Het door de secretaris opgemaakt ontwerp van notulen wordt ten minste achtenveertig uren voor de vergadering, waarin het moet worden goedgekeurd, aan de voorzitter en aan de overige gewone en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad overgemaakt.

De notulen worden gelezen bij het openen van de vergadering welke volgt op deze waarmede zij in verband staan. Zij worden onmiddellijk goedgekeurd; indien evenwel door de raad wijzigingen worden aangenomen welke door de leden werden voorgesteld, dan worden deze vermeld in de notulen welke in de volgende vergadering moeten worden goedgekeurd.

Artikel 19

De eventueel overeenkomstig artikel 18 gewijzigde notulen en waarbij zonodig de bijlagen zijn gevoegd, worden door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Zij worden in een register ingeschreven dat door de secretaris in het archief wordt weggelegd. Ieder lid van de raad kan ze inzien op de door de ondernemingsraad vastgestelde dagen en uren.

Afdeling VI. BESLISSINGEN

Artikel 20

De beslissingen van de ondernemingsraad worden met algemeenheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

Afdeling VII. ARCHIEF

Artikel 21

Geheel het archief wordt bewaard in het in artikel 4 bedoeld lokaal, in een meubel dat speciaal daartoe is bestemd en op slot kan worden gedaan. Het blijft ter beschikking van de leden die het op de door de raad vastgestelde dagen en uren, zonder het te verplaatsen, kunnen inzien.

Het register van de notulen zal tijdens de in het artikel 6bis voorziene voorafgaande vergadering ter beschikking van de personeelsafgevaardigden worden gesteld.

Afdeling VIII. STUDIE-, VOORLICHTINGS- EN ADVIESOPDRACHTEN

Artikel 22

De ondernemingsraad kan één of meer van zijn leden gelasten de kwesties welke op de agenda staan of welke tot zijn bevoegdheid behoren, te onderzoeken en hem hierover verslag uit te brengen; daarvoor dienen zij zich door een geest van goede verstandhouding, welke in de ondernemingsraad moet heersen, te laten leiden.

Artikel 23

De ondernemingsraad kan, in verband met de op de agenda geplaatste punten, een beroep doen:

- a) op personen van de onderneming die belast zijn met een bijzondere verantwoordelijkheid of die een concrete kennis hebben van het probleem dat wordt onderzocht en, inzonderheid, op de vertegenwoordiger van de jongere werknemers;
- b) op deskundigen van buiten de onderneming, zoals voorzien in de artikelen 34 tot en met 36 van het koninklijk besluit van 27 november 1973, houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden;
- c) op deskundigen van buiten de onderneming, zoals voorzien bij artikel 2, § 2, van het koninklijk besluit van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Afdeling IX. VERSLAG OVER DE WERKZAAMHEDEN

Artikel 24

Zo de ondernemingsraad het wil, maakt hij in de loop van het eerste kwartaal van het jaar een bondig verslag op over de werkzaamheden van het vorig jaar.
Aan elk gewoon lid van de raad wordt een exemplaar van dit verslag overgemaakt en een exemplaar wordt in het archief weggelegd.

Afdeling X. VOORLICHTING VAN HET PERSONEEL

Artikel 25

Op het einde van elke vergadering zal de ondernemingsraad beslissen of de tekst van een mededeling aan het personeel moet worden opgesteld. Zo ja, zal deze tekst op een voor het personeel toegankelijke plaats worden aangeplakt.

De vertrouwelijke punten worden in die mededeling niet opgenomen.

Artikel 26

Een exemplaar van het bondig verslag over de werkzaamheden, zoals bedoeld in artikel 24, wordt op een voor het personeel van de onderneming toegankelijke plaats aangeplakt, tot het door een volgend verslag wordt vervangen.

Een exemplaar van dit bondig verslag wordt eveneens aan ieder gewoon en plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad ter hand gesteld.

Artikel 26bis

Alle mededelingen van de ondernemingsraad aan het personeel worden aangeplakt in het Nederlands en/of het Frans en/of het Duits, naargelang het geval en conform de wettelijke beschikkingen terzake.

Afdeling XI. PRESTATIES VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 27

De vergaderingen van de ondernemingsraad, de voorbereidende vergaderingen voorzien in artikel 6bis van dit reglement evenals alle andere prestaties door de leden van de raad te leveren, zelfs buiten de normale werkuren, op vraag van de raad en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig vergoed.

Eventuele aanvullende vervoerskosten van de personeelsafgevaardigden zijn ten laste van de werkgever in de volgende gevallen :

- a) wanneer zij vergaderingen tussen verschillende zetels (overkoepelende ondernemingsraad) bijwonen;
- b) wanneer zij, buiten hun gewone werkuren, vergaderingen moeten bijwonen of prestaties moeten leveren met gebruik van eigen vervoermiddelen;
- c) wanneer zij zich in de mogelijkheid bevinden om van hun normale vervoerbewijzen voor een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruik te maken.

Afdeling XII. WIJZIGINGEN IN HET REGLEMENT

Artikel 28

Dit reglement kan op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging van de ondernemingsraad worden gewijzigd. In het reglement kan geen enkele wijziging worden aangebracht welke zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen, inzonderheid deze waarbij de afschaffing wordt beoogd van één of meer van de tien punten welke zijn voorzien in lid 3 van artikel 22 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals later herhaalde malen gewijzigd.

Artikel 29

De ondernemingsraad kan slechts beraadslagen en beslissen over de voorgestelde wijzigingen wanneer het ondernemingshoofd aanwezig is of vertegenwoordigd en indien de twee derden van de gewone leden aanwezig zijn.

Afdeling XIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 30

Een exemplaar van het huishoudelijk reglement moet aan alle gewone en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad worden overhandigd. Het wordt eveneens door aanplakking ter kennis van het personeel gebracht.

Artikel 31

De samenstelling van de ondernemingsraad moet in de lokalen van de onderneming op een voor het personeel toegankelijke plaats worden aangeplakt.

Afdeling XIV. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 32

Deze beslissing treedt in werking op 1 oktober 1979 en geldt voor onbepaalde tijd.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 juni 1980.

HUISHOUDELIJK REGLEMENT VOOR DE COMITEES VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING

Goedgekeurd in PC 109 op 28 maart 2000

Afdeling I. - ZETEL EN SAMENSTELLING VAN HET COMITE PBW

Artikel 1

De zetel van het Comité voor de Preventie en bescherming op het werk, verder afgekort 'Comité PBW', van is gevestigd te,.....straat, nr... .

Artikel 2

Het Comité PBW is samengesteld uit :

- a) het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem aangewezen gewone en plaatsvervangende werkgeversafgevaardigden die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie welke zij in de onderneming vervullen.
De werkgeversafgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.
- b) uit een zeker aantal gewone personeelsafgevaardigden en uit evenveel plaatsvervangende personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de werkgeversafgevaardigden gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij hun leidinggevende functie in de onderneming niet verliezen.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen :

- 1° ingeval het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de redenen voorzien in het tweede lid van artikel 21 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid het mandaat van het gewoon lid van wie het mandaat een einde nam.

Wanneer er geen plaatsvervangende leden meer zijn om een vakante zetel van gewoon lid te bezetten, kan een kandidaat van dezelfde categorie (arbeiders of bedienden of jongeren) en van dezelfde lijst worden aangewezen.

AFDELING II. OPDRACHT VAN HET COMITE PBW

Artikel 3

Het Comité PBW heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat ondernomen wordt om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen.

Dit welzijn heeft betrekking op :

- de arbeidsveiligheid
- de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk

- de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk
- de ergonomie
- de arbeidshygiëne
- de verfraaiing van de werkplaatsen
- de maatregelen van de ondernemingen inzake leefmilieu, evenwel enkel deze die een invloed hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

De specifieke taken van het Comité PBW kaderen in de veiligheidswetgeving, waaronder de CODEX over het welzijn op het werk, de Welzijnswet en het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming, in het bijzonder artikel 837.

Teneinde hun opdracht te verwezenlijken kunnen de leden van het Comité PBW ondermeer gebruik maken van een document zoals is opgenomen in bijlage aan dit reglement, en waarmee zij vastgestelde gevaren of risico's kunnen signaleren aan de hiërarchische lijn en aan de werkgever. Een kopie van de hier bedoelde kennisgeving wordt door de opsteller bezorgd aan de secretaris van het Comité PBW.

Afdeling III. VERGADERINGEN, OPROEPINGEN EN AGENDA

Artikel 4

Het Comité PBW vergadert in zijn in artikel 1 aangeduide zetel.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van het comité PBW gesteld.

Artikel 5

Het Comité PBW vergadert tenminste éénmaal per maand op de dag van de week te uur.

Deze vaste dagen waarop het comité PBW vergadert worden vastgesteld door het Comité PBW op de eerste vergadering na de sociale verkiezingen.

Wanneer een afgesproken vaste datum, omwille van ernstige redenen, niet kan aangehouden worden, bepaalt het Comité PBW binnen de week een andere dag.

Het ondernemingshoofd moet bovendien een buitengewone vergadering van het Comité PBW bijeenroepen, telkens wanneer tenminste één derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging hem hierom verzoekt.

De verzoekers doen mededeling van de punten welke zij op de agenda van deze buitengewone vergadering wensen geplaatst te zien.

Deze buitengewone vergadering moet doorgaan binnen de acht kalenderdagen na de aanvraag, op dag en uur vastgesteld door de voorzitter.

Het Comité PBW komt tevens onmiddellijk in spoedvergadering samen telkens wanneer :

- er een dringend probleem is;
- er een ernstig ongeval, technisch incident of zware vergiftiging te vreezen valt of gebeurd is.

Artikel 6

De uren van de vergadering van het Comité PBW zullen worden vastgesteld, rekening houdend, voor zover dit mogelijk is, met de noodwendigheden van de onderneming, met de wensen van de afgevaardigden van het personeel en met de mogelijkheid om de agenda normaal af te handelen.

Artikel 7

Voor de goede gang van de besprekingen zal het Comité PBW beslissen dat de personeelsafvaardiging ... minuten voor de vergadering in een daartoe aangeduid lokaal zal vergaderen.

De tijd welke wordt besteed aan deze voorbereidende vergadering, wordt vergoed overeenkomstig de bepalingen van artikel 26 van dit reglement.

De personeelsafgevaardigden kunnen zich, mits gegronde redenen, tijdens de voorbereidende vergadering laten bijstaan door een intern preventieadviseur, een deskundige van hun representatieve werknemersorganisatie en eventueel, mits unaniem akkoord in het Comité PBW, eveneens door één of meer deskundigen van buiten de onderneming.

Telkens worden de nodige afspraken daartoe gemaakt tijdens de voorafgaande vergadering van het Comité PBW.

Artikel 8

De oproeping, welke de handtekening van de voorzitter en de secretaris draagt, wordt acht dagen voor de vergadering van het Comité PBW aan elk lid van het Comité PBW individueel op de werkplaats overhandigd of bij afwezigheid met de post verzonden. Dezelfde oproeping wordt eveneens aan de arbeidsgeneesheer en aan de preventieadviseurs van de onderneming overgemaakt.

De arbeidsgeneesheer dient minstens één maal per jaar deel te nemen aan de vergaderingen van het Comité PBW, meer bepaald op deze waarop het jaarverslag van de medische dienst wordt besproken. Op verzoek van het comité PBW dient hij echter ook op andere vergaderingen van het Comité PBW aanwezig te zijn.

Op vraag van het comité PBW kunnen ook nog andere interne of externe preventieadviseurs of deskundigen naar de vergaderingen uitgenodigd worden. In dat geval zorgt de secretaris van het Comité PBW ervoor dat deze eveneens een schriftelijke uitnodiging ontvangen.

De oproeping vermeldt de agenda van de vergadering en eventueel de personen die een buitengewone vergadering hebben aangevraagd.

Samen met de uitnodiging wordt tevens het maandverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming aan de leden van het Comité PBW bezorgd, evenals de notulen van de vorige vergadering en alle andere nodige documenten.

Wanneer een gewoon lid van het Comité PBW verhinderd is om aan de vergadering deel te nemen dient hij de eerst in aanmerking komende plaatsvervanger te verwittigen evenals diens hiërarchische overste en de secretaris van het Comité PBW.

De voorzitter van het comité PBW laat in overleg met de secretaris een bericht op een voor het personeel toegankelijke plaats aanplakken met opgave van de dag van de vergadering en de voornaamste punten op de agenda.

Artikel 9

De agenda wordt door de voorzitter vastgesteld die vooraf met de secretaris overleg pleegt.

De agenda omvat verplicht al de kwesties welke de voorzitter besloot er op te vermelden of welke door een lid van het Comité PBW minstens tien dagen voor de vergadering werden aangevraagd.

Dringende kwesties kunnen op de vergadering zelf aanhangig gemaakt worden, zonder inachtnaam van de voorgaande bepalingen. Het Comité PBW oordeelt wanneer deze kwesties uitvoerig zullen besproken worden.

Op de agenda staan eveneens de kwesties waarover een advies of een rapport of een standpunt werd gevraagd door officiële organismen welke bij de wet bevoegd werden verklaard om het Comité PBW om advies te vragen, inzonderheid de technische en medische inspectiediensten en het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Op de agenda kunnen slechts de kwesties staan welke binnen de bevoegdheid van het Comité PBW vallen.

Artikel 10

Het Comité PBW kan slechts geldig beraadslagen en beslissen wanneer ten minste een werkgeversafgevaardigde en de helft van de werknemersafgevaardigden aanwezig zijn.

Afdeling IV. VOORZITTER EN SECRETARIS

Artikel 11

Het ondernemingshoofd zit de vergadering voor. Bij afwezigheid of verhindering wordt hij door een van zijn afgevaardigden, die hij daartoe heeft aangewezen, vervangen. In de uitoefening van zijn presidentiële functies is de plaatsvervanger met dezelfde machten en hetzelfde gezag als de voorzitter-titularis bekleed.

De voorzitter verzekert de goede werking van het Comité PBW, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de debatten. Hij leidt de gevolgtrekkingen uit het debat af en legt ze ter goedkeuring aan het Comité PBW voor.

De punten op de agenda moeten worden besproken in de volgorde zoals zij op de uitnodiging voorkomen. Alleen het Comité PBW kan punten op de agenda schrappen, verdagen of, bij hoogdringendheid, aan de agenda toevoegen.

De voorzitter geeft aan de leden van het comité die de werknemers vertegenwoordigen, de mogelijkheid om tijdens de werktijden en in overleg met de directe overste, met hemzelf of zijn afgevaardigde alsmede met de meden van de hiërarchische lijn, de preventieadviseurs en de betrokken werknemers, alle contacten te hebben die nodig zijn voor de uitvoering van hun opdracht.

Artikel 12

De voorzitter verleent het woord en zorgt ervoor dat de spreker niet van het onderwerp afwijkt.

Artikel 13

De voorzitter waakt er over en doet de nodige tussenkomsten zodat de debatten waardig en objectief en met wederkerige eerbiediging van de meningen verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking welke in de schoot van het Comité PBW moet heersen.

Artikel 14

Het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming of één van zijn adjuncten verricht het secretariaatswerk.

Artikel 15

De secretaris of eventueel zijn plaatsvervanger, aangesteld zoals bij artikel 14 hierboven is bepaald stelt de notulen van de vergadering op. Hij vermeldt hierin de in het Comité PBW gedane voorstellen, de genomen beslissingen, alsook een bondige en getrouwe samenvatting van de debatten.

Hij is er eveneens mee belast :

- elk werkend en plaatsvervangend lid van het comité tenminste acht dagen voor de vergadering schriftelijk te convoceren. De convocatie vermeldt de datum, het uur en de agenda. Zij is vergezeld van het maandverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming, van de notulen van de vorige vergadering van het Comité PBW en van alle nodige inlichtingen met betrekking tot de agenda;
- elk werkend en plaatsvervangend lid ten minste vijftien dagen voor de vergadering van de maand februari het jaarlijks activiteitenverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming te laten worden;
- de arbeidsgeneeskundige dienst de datum en de agenda van de vergadering mede te delen;
- op de daartoe voorziene plaatsen, bedoeld in artikel 23, acht dagen voor de vergadering van het comité een bericht af te kondigen dat de datum en de agenda ervan meedeelt;
- de adviezen van het comité op te stellen;
- de notulen van de vergadering op te stellen en ze ten minste acht dagen voor de volgende vergadering te bezorgen aan de werkende en de plaatsvervangende leden almede aan de arbeidsgeneesheer;
- binnen de acht dagen na de vergadering, de conclusies en de genomen beslissingen op de daartoe voorziene plaatsen ten toon te hangen;
- de inhoud van het jaarlijks actieplan, het jaarverslag van de dienst voor preventie en bescherming, de aan de adviezen van het comité gegeven gevolgen en elke informatie waaraan het comité een bijzondere ruchtbaarheid wenst te geven op dezelfde plaatsen ten toon te hangen.

Afdeling V. NOTULEN

Artikel 16

De notulen worden gelezen bij het openen van de vergadering welke volgt op deze waarmede zij in verband staan. Zij worden onmiddellijk goedgekeurd; indien evenwel door het Comité PBW wijzigingen worden aangenomen welke door de leden werden voorgesteld, dan worden deze vermeld in de notulen welke in de volgende vergadering moeten worden goedgekeurd.

Artikel 17

De eventueel overeenkomstig artikel 16 gewijzigde notulen en waarbij zonodig de bijlagen zijn gevoegd, worden door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Zij worden in een register ingeschreven dat door de secretaris in het archief wordt weggelegd. Ieder lid van het Comité PBW kan ze inzien op de door het Comité PBW vastgestelde dagen en uren.

Afdeling VI. BESLISSINGEN

Artikel 18

De beslissingen van het Comité PBW worden met algemeenheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

Enkel de leden van de werkgeversdelegatie en de werknemersdelegatie hebben stemrecht voor het uitbrengen van een advies.

Voor dringende of ernstige gevaarsituaties voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, geeft de werkgever zo vlug mogelijk een gevolg conform met het unaniem advies van het Comité PBW.
Bij verdeeld advies, geeft het ondernemingshoofd een naar zijn oordeel passend gevolg.
Bij ontstentenis van wettelijke beschikkingen terzake bepaalt het Comité PBW de periode binnen dewelke een genomen beslissing moet worden uitgevoerd.
In de andere gevallen, wordt ofwel een gevolg gegeven binnen de door het Comité PBW gestelde termijn of indien geen tijdslimiet vastgelegd werd, uiterlijk binnen de zes maanden.
Indien het ondernemingshoofd het unaniem advies niet volgt of een keuze maakt uit de verdeelde adviezen deelt hij de reden van zijn beslissing mede aan het Comité PBW.
Het ondernemingshoofd verklaart tevens de maatregelen die in gewettigd dringend geval werden genomen zonder dat het Comité PBW hier voorafgaandelijk werd over geraadpleegd of geïnformeerd.

Afdeling VII. ARCHIEF

Artikel 19

Alle documenten betreffende het welzijn van de werknemers en de werking van het Comité PBW worden door het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming bijgehouden op een plaats die aan het Comité PBW zal worden meegedeeld.

Elk gewoon en plaatsvervangend lid van het Comité PBW kan, mits kennisgeving aan het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming, op door het Comité PBW vastgestelde tijdstippen, deze documenten raadplegen zonder ze te verplaatsen. In dwingende gevallen kan van deze uren afgeweken worden mits voorafgaande verwittiging van de rechtstreekse overste.
Het register van de notulen zal tijdens de in artikel 7 voorziene voorbereidende vergadering ter beschikking van de personeelsafgevaardigden worden gesteld.

Wanneer de leden van het Comité PBW inzage wensen in documenten die op een andere plaats dan in het archief worden bewaard en die betrekking hebben op de werking van het Comité PBW brengen zij dit ter kennis van de voorzitter. Deze doet dan het nodige met het oog op een normale en vlotte werking van het Comité PBW.

Alle archiefstukken worden 5 jaar bijgehouden.

Afdeling VIII. SPECIFIEKE OPDRACHTEN

Artikel 20

Het Comité PBW kan één of meer van zijn leden gelasten de kwesties welke op de agenda staan of welke tot zijn bevoegdheid behoren, te onderzoeken en hem hierover verslag uit te brengen; daarvoor dienen zij zich door een geest van goede verstandhouding, welke in het Comité PBW moet heersen, te laten leiden.

Artikel 21

§ 1. De preventieadviseurs van de onderneming kunnen aan elke vergadering deelnemen. Het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming neemt van ambtswege deel aan de vergadering.

§ 2. Het Comité PBW kan, in verband met de op de agenda geplaatste punten, een beroep doen :

- a) op personen van de onderneming die belast zijn met een bijzondere verantwoordelijkheid of die een concrete kennis hebben van het probleem dat wordt onderzocht;

- b) op één of meer deskundigen van buiten de onderneming, mits unaniem akkoord in het Comité PBW.

Artikel 22

Het Comité PBW neemt de nodige schikkingen met het oog op de samenstelling van een beperkte afvaardiging voor de hierna bedoelde taken, voorzien in de artikelen 10 tot 12 van het K.B. van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités PBW :

- het jaarlijks uitvoeren van een rondgang in de onderneming samen met de bevoegde preventieadviseur en/of de arbeidsgeneesheer en het bevoegde lid van de hiërarchische lijn;
- het zich onmiddellijk ter plaatse begeven wanneer:
 - er ernstige risico's zijn waarbij de schade dreigend is en telkens er een ernstig ongeval of incident gebeurd is;
 - erom verzocht wordt door tenminste een derde van de werknemersafvaardiging in het Comité;
- het te woord staan van de met het toezicht belaste ambtenaren bij hun toezichtsbezoeken in de onderneming.

Bij de aanduiding van de bedoelde afvaardiging wordt rekening gehouden met de beschikbaarheid van de leden op het ogenblik waarop de bedoelde taken dienen te worden volbracht.

De afvaardiging van het personeel bestaat uit de helft van de toegekende mandaten bij de sociale verkiezingen. Iedere vakorganisatie die zetelt in het Comité PBW dient evenwel vertegenwoordigd te zijn in deze beperkte afvaardiging.

De samenstelling van de bedoelde afvaardiging wordt toegelicht in een bijlage aan onderhavig reglement.

Afdeling IX. VOORLICHTING VAN HET PERSONEEL

Artikel 23

Het Comité PBW beschikt over een uithangbord op de in bijlage gedetailleerde in het oog vallende en goed toegankelijke plaats(en) met het oog op de voorlichting van het personeel.

Het hoofd van de interne dienst PBW dient deze borden te gebruiken om :

- acht dagen voor de vergadering van het comité PBW de datum en de agenda mede te delen aan het personeel;
- binnen de acht dagen na de vergadering de conclusies en de genomen beslissingen bekend te maken;
- de inhoud van het jaarlijks actieplan, het jaarverslag van de interne dienst PBW, de aan de adviezen van het Comité PBW gegeven gevolgen en elke informatie waaraan het Comité PBW een bijzondere ruchtbaarheid wenst te geven, op te hangen.
- de samenstelling van het Comité PBW en de beperkte afvaardiging, bedoeld in artikel 23 aan te plakken.

Artikel 24

Alle mededelingen van het Comité PBW aan het personeel worden aangeplakt in het Nederlands en/of het Frans en/of het Duits, naargelang het geval en conform de wettelijke beschikkingen terzake.

Het Comité PBW kan bepalen dat eventueel nog andere talen moeten gebruikt worden bij het verstrekken van informatie aan het personeel met betrekking tot onderwerpen die tot de bevoegdheid van het Comité PBW behoren, zodat zij door alle werknemers worden begrepen.

Artikel 25

Ter gelegenheid van het opstellen van het jaarlijks actieplan wordt door het Comité PBW ondermeer onderzocht in welke mate opleiding van het personeel eventueel kan bijdragen tot de preventie en bescherming op het werk.

Afdeling X. PRESTATIES VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 26

De vergaderingen van het Comité PBW, de voorbereidende vergaderingen voorzien in artikel 7 van dit reglement evenals alle andere prestaties door de leden van het Comité PBW te leveren, zelfs buiten de normale werkuren, op vraag van het Comité PBW en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig vergoed.

Eventuele aanvullende vervoerskosten van de personeelsafgevaardigden zijn ten laste van de werkgever in de volgende gevallen :

- a) wanneer zij vergaderingen tussen verschillende zetels bijwonen;
- b) wanneer zij, buiten hun gewone werkuren, vergaderingen moeten bijwonen of prestaties moeten leveren met gebruik van eigen vervoermiddelen;
- c) wanneer zij zich in de onmogelijkheid bevinden om van hun normale vervoerbewijzen voor een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruik te maken.

Afdeling XI. WIJZIGINGEN IN HET REGLEMENT

Artikel 27

Dit reglement kan op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging van het Comité PBW worden gewijzigd. De voorgestelde wijzigingen dienen tien dagen vóór de vergadering van het comité PBW schriftelijk ingediend te worden bij het ondernemingshoofd en eveneens overhandigd te worden aan de secretaris en aan de werknemersafgevaardigden. In het reglement kan geen enkele wijziging worden aangebracht welke zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen.

Artikel 28

Het Comité PBW kan slechts beraadslagen en beslissen over de voorgestelde wijzigingen wanneer het ondernemingshoofd aanwezig is of vertegenwoordigd en indien de twee derden van de gewone leden aanwezig zijn.

Afdeling XII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 29

Een exemplaar van het huishoudelijk reglement moet aan alle gewone en plaatsvervangende leden van het Comité PBW worden overhandigd. Het wordt eveneens door aanplakking ter kennis van het personeel gebracht.

Artikel 30

De samenstelling van het Comité PBW en van de beperkte afvaardiging, zoals bedoeld in artikel 22 moeten in de lokalen van de onderneming op een voor het personeel toegankelijke plaats worden aangeplakt.

Artikel 31

Dit huishoudelijk reglement omvat de volgende bijlagen :

- Bijlage I : namen van de gewone en plaatsvervangende leden van het comité PBW die de werkgever en de werknemers vertegenwoordigen + naam en voornaam van de voorzitter van het Comité PBW en, in voorkomend geval, van zijn plaatsvervanger.
- Bijlage II : samenstelling van de beperkte afvaardiging
- Bijlage III : plaatsen waar de informatie met betrekking tot het welzijn van de werknemers wordt medegedeeld
- Bijlage IV : kennisgeving betreffende risico's of gevaren (zie Modeldocument in bijlage).

Afdeling XIII. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 32

Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op en geldt voor onbepaalde tijd.

Modeldocument : Bijlage IV aan het huishoudelijk reglement – Comité PBW

COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Onderneming :

Aan :
(kopie aan de secretaris van het Comité PBW)

Van :

KENNISGEVING BETREFFENDE RISICO'S OF GEVAREN

Ondergetekende brengt hiermee de volgende vaststellingen of suggesties ter kennis van de werkgever :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Datum en handtekening,

Nota opgesteld door een lid van het Comité PBW in toepassing van artikel 20 van het K.B. van 03.05.1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk. Ter attentie van het bevoegde hoofd van de hiërarchische lijn.