

INHOUDSTAFEL CAO'S & KB'S PC 215

CAO'S

- | | | |
|-----|--|----------------|
| 01. | Akkoord Sociale Vrede 2017-2018 – 29.06.2017 | tot 31/12/2018 |
| 02. | Stelsel van werkloosheid bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar
29.06.2017 (registratienr 140891) | tot 31/12/2018 |
| 03. | Stelsel van werkloosheid bedrijfstoeslag vanaf 58/59 jaar
na 40 jaar loopbaan – 29.06.2017 (registratienr 140892) | tot 31/12/2018 |
| 04. | Stelsel van werkloosheid bedrijfstoeslag ten gunste van
sommige bedienden die worden ontslagen 58/59 j
– 20 j. nachtprestaties – 29.06.2017 (registratienr 140883) | tot 31/12/2018 |
| 05. | Stelsel van werkloosheid bedrijfstoeslag ten gunste van
sommige bedienden die worden ontslagen 58/59 j –
zwaar beroep – 29.06.2017 (registratienr 140893) | tot 31/12/2018 |
| 06. | Stelsel van werkloosheid bedrijfstoeslag vanaf 60 j.- 01.06.2015 | tot 31/12/2017 |
| 07. | Vervoerskosten – 29.08.2017 | onb. duur |
| 08. | Anciënniteitsverlof – 29.08.2017 | onb. duur |
| 09. | Vorming en tewerkstelling – 29.08.2017 | tot 31/12/2018 |
| 10. | Werkzekerheid, invoering nieuwe technologieen
en tewerkstelling - 29.08.2017 | tot 31/12/2018 |
| 11. | Landingsbanen – 29.08.2017 | tot 31/12/2018 |
| 12. | Tijdskrediet – 29.08.2017 | onb. duur |
| 13. | Hospitalisatieverzekering voor bedienden – 18.03.2015 | onb. duur |
| 14. | Toepassing van titel III van de wet van 25.06.1992 op
de sectorale hospitalisatieverzekering - 18.03.2015 | onb. duur |

- | | |
|---|-----------|
| 15. Statuten Sociaal Waarborgfonds Bedienden - 04.12.2014 | onb. duur |
| 16. Sociale Vorming - 25.02.2014 | onb. duur |
| 17. Maaltijdcheques - 19.01.2012 | onb. duur |
| 18. Syndicale premie – 19.01.2012 | onb. duur |
| 19. Functieclassificatie - 21.05.2008 | onb. duur |
| 20. Nieuwe arbeidsregelingen – 07.11.2006 | onb. duur |
| 21. Aanvulling dubbel vakantiegeld - 15.07.2005 | onb. duur |
| 22. Statuten Fonds Bestaanszekerheid – 15.07.2005 | onb. duur |
| 23. Index - 10.06.2003 | onb. duur |
| 24. Toepassing CAO's PC 215 op groothandel - 30.05.1995 | onb. duur |
| 25. Bedrijfsplannen arbeidsherverdeling - 11.05.1994 | onb. duur |
| 26. Arbeidsduur - 09.09.1991 | onb. duur |
| 27. Verbod overuren - 28.02.1977 | onb. duur |
| 28. Syndicale afvaardiging - 02.06.1975 | onb. duur |

K.B.

- | | |
|--|--|
| 01. PC 215 Bevoegdheid KB - 15.07.2008 | |
|--|--|

<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 bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden van 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 brutowedden met 1,1% verhoogd voor de baremiseerbare bedienden, zijnde deze waarvan de functie opgenomen is in artikel 3 van de CAO functieclassificatie van 21 mei 2008 (registratienummer 88694/CO/215).

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

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

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

HOOFDSTUK IV – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2015 betreffende werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar (registratienummer 127751/CO/215) 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 12 april 2017 betreffende werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 139273/CO/215) 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 12 april 2017 betreffende werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar (registratienummer 139271/CO/215) wordt verlengd tot 31 december 2018.

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2017 betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen (registratienummer 139272/CO/215) wordt verlengd tot 31 december 2018.

Artikel 8

Er wordt een CAO gesloten betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden 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 bedrijfstoeslag omschreven in de voorgaande artikelen 5 tot en met 8.

HOOFDSTUK V – VORMING EN TEWERKSTELLING / RISICOGROEPEN

Artikel 10

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 2015 betreffende vorming en tewerkstelling / risicogroepen (registratienummer 129446/CO/215) zal worden verlengd tot 31 december 2018 en aangepast in functie van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

HOOFDSTUK VI – ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 11

Jaarlijks wordt aan de bedienden 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 en behorend tot de kledingsector waarbij de bediende is tewerk gesteld wordt volledig in rekening genomen. Ook periodes van uitzendarbeid, voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden in rekening genomen.

De sectorale CAO van 21 december 2009 betreffende het anciënniteitsverlof (registratienummer 98640/CO/215) zal hieraan aangepast worden.

HOOFDSTUK VII - TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Artikel 12

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2017 betreffende het stelsel van landingsbanen vanaf 50 jaar (registratienummer 139270/CO/215) wordt verlengd tot 31 december 2018.

Er wordt een aparte collectieve arbeidsovereenkomst opgemaakt inzake tijdskrediet.

Tevens wordt de drempel van 5%, bedoeld in CAO nr 103 van de Nationale Arbeidsraad op 10% gebracht.

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 25 februari 2014 betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling (registratienummer 121195/CO/215) wordt verlengd tot 31 december 2018.

HOOFDSTUK X – SYNDICALE PREMIE

Artikel 17

Voor zover de reglementering het toelaat, wordt de syndicale premie 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 – VERVOERSKOSTEN

Artikel 20

Artikel 10 § 3 van de CAO van 21 april 2015 tot vaststelling van de tussenkomst in de vervoerskosten van de bedienden (registratienummer 126908/CO/215) wordt gewijzigd als volgt : “Met ingang van 1 januari 2018 wordt het bedrag van de jaarlijkse brutobezoldiging, bedoeld in §1, op 36.300 euro gebracht.”

HOOFDSTUK XIV - SOCIALE VREDE

Artikel 21

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.

Juni 2017
PC 215 codex 2017

CONFECTIE C.A.O.-BEDIENDEN
SWT BRUGPENSIOEN 62 j – 15 A / 1

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

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

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 4 december 2014, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" (registratienummer 125196/CO/215) wordt aan de bedienden, 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, overeenkomstig 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 KB van 16 januari 1975, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de bedienden 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.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst indien tegelijk aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. de ontslagen bediende voldoet aan de in het vorige lid vermelde leeftijdsvoorwaarden ;
2. de opzegging werd betekend vóór 31 december 2018.

Artikel 5

De bedienden 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 vereiste loondienst, voorzien door artikel 2 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 5 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht bedrijfstoeslag bij werkloosheid opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De bedienden die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt verder uitbetaald in geval van werkhervatting door de werknemers die zijn ontslagen, zoals bedoeld in artikel 4 bis, ter en 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 KB van 16 januari 1975, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 tricies sexies van 27 april 2015.

De regeling geldt eveneens voor de bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die nadien opnieuw de regeling wensen te genieten.

Het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 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 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 in euro tot op de hogere eenheid afgerond.

Artikel 10

§ 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bedienden 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 bediende wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend, onverminderd de toepassing van § 7 van onderhavig artikel.

§ 3. Voor de bediende 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 arbeidstijd van de bediende; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

- § 4. Het brutoloon van de bediende die gedurende de ganse referentiemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen. Indien de bediende, 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 vastgelegd.
- § 5. Het door de bediende 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 bediende 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 zes 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 zes maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de bediende 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 gemiddeld loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de bediende 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.

V. RECHTEN DEELTIJDSE BEDIENDEN

Artikel 11

Bedienden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op bedrijfstoeslag 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 bediende zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12, 13 en 14.

Artikel 12

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een deeltijdse arbeidsregeling hebben aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen en die ingeschreven gebleven zijn als voltijds werkzoekende, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer 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.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die vrijwillig een deeltijdse arbeidsbetrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de werknemer 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 bedienden 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 de 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 bedienden 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 bediende 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 dit 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 werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere bedienden, 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.

Onverminderd de bepalingen van 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, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972, inzonderheid artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel, in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, bedienden die aan de in artikel 4 bepaalde leeftijdscriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de bedienden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken bediende, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft tot doel aan de bediende de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken; overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, inzonderheid artikel 12, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn 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 bedienden 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 bediende die aanspraak wenst te maken op de aanvullende vergoeding, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet daartoe schriftelijk een aanvraag indienen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 2.

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

§ 3.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen die zijn 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 (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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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

§ 4.

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 sexes 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, 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf. 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vastgesteld.

Artikel 21

De algemene interpretatiemogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst 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 voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 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 vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar (registratienummer 139271/CO/215).

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

--oOo--



ERRATUM

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

**CCT n° 140892/CO/215
du 29/06/2017**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 10, § 7 doit être corrigé comme suit :
« Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze
refertemaand verdiende loon hoger ligt dan het
loon van de vorige ~~zes~~ **twalf** 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 ~~zes~~
twalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op
indexiële en conventionele basis. ».

Correction dans les deux langues :

- L'article 19 doit être corrigé comme suit : « En
application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du
3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec
complément d'entreprise, les ~~ouvriers~~ **employés**
peuvent être dispensés à leur demande de
l'obligation de disponibilité adaptée. ».

Décision du

Beslissing van
25-08-2017

ERRATUM

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

**CAO nr. 140892/CO/215
van 29/06/2017**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 10, § 7 moet als volgt verbeterd
worden : « Indien evenwel blijkt dat het
tijdens deze refertemaand verdiende loon
hoger ligt dan het loon van de vorige ~~zes~~
twalf 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
~~zes~~ **twalf** maanden vóór het ontslag,
verhoogd op indexiële en conventionele
basis. ».

Verbetering in beide talen :

- Artikel 19 moet als volgt verbeterd worden :
« De ~~arbeiders~~ **bedienden** kunnen in
toepassing van artikel 22, §3 van het
koninklijk besluit tot regeling van het stelsel
van werkloosheid met bedrijfstoelage van 3
mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van
de verplichting aangepast beschikbaar te
zijn. ».

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

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

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 sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die 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 12 april 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 139273/CO/215) 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 4 december 2014, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" (registratienummer 125196/CO/215), wordt aan de bedienden, 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 bedienden 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 de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt 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 bedienden 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 vereiste loondienst, voorzien door artikel 3 § 7 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 5 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoeslag bij werkloosheid opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De bedienden 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 bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die nadien opnieuw de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsuitkeringen 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 in euro tot op de hogere eenheid afgerond.

Artikel 10

- § 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bedienden 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 bediende wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend, onverminderd de toepassing van § 7 van onderhavig artikel.
- § 3. Voor de bediende 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 arbeidstijd van de bediende; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
- § 4. Het brutoloon van de bediende 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 bediende, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand 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 vastgelegd.

- § 5. Het door de bediende 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 bediende 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 ~~zes~~ 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 ~~zes~~ maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de bediende 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 gemiddeld loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de bediende 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.

V. RECHTEN DEELTIJDSE BEDIENDEN

Artikel 11

Bedienden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op bedrijfstoeslag 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 bediende zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12, 13 en 14.

Artikel 12

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een deeltijdse arbeidsregeling hebben aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen en die ingeschreven gebleven zijn als voltijds werkzoekende, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer 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.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die vrijwillig een deeltijdse arbeidsbetrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de werknemer 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 bedienden 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 de 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 bedienden 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 bedienden 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 dit 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 werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere bedienden, 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.

Onverminderd de bepalingen van 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, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972, inzonderheid artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel, in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, bedienden die aan de in artikel 4 bepaalde leeftijdscriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de bedienden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken bediende, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft tot doel aan de bediende de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, inzonderheid artikel 12, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn 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 bedienden 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 bediende die aanspraak wenst te maken op de aanvullende vergoeding, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet daartoe schriftelijk een aanvraag indienen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 2.

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

§ 3.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen die zijn 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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

§ 4.

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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf. 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 19

De ~~arbeiders~~ ^{bedienden} 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.
^{van werkloosheid}

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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vastgesteld.

Artikel 21

De algemene interpretatiemogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 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 voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 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 volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 139273/CO/215).

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

--oOo--

Juni 2017
PC 215 codex 2017

CONFECTIE C.A.O.-BEDIENDEN
SWT (Brp) NACHTPRESTATIES – 15 C / 1

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 29 JUNI 2017 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN
EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN
SOMMIGE BEJAARDE BEDIENDEN 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 bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van 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 bedienden met nachtprestaties indien zij worden ontslagen.

Bijgevolg heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel betrekking op bedienden 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 bedrijfstoeslag, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 en heeft geen betrekking op bedienden 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 12 april 2017 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden met nachtprestaties indien zij worden ontslagen (registratienummer 139272/CO/215) en is van toepassing tot 31 december 2018.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4

december 2014, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" (registratienummer 125196/CO/215), wordt aan de bedienden, 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.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen bedienden die tussen 1 juli 2017 en 31 december 2017 58 jaar en ouder 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 bedrijfstoelage 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 bedienden 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 vereiste loondienst, voorzien door artikel 3 § 1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, tevens het bewijs kunnen voorleggen van :

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 5 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoelage bij werkloosheid opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De bedienden 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 bedrijfstoelage, 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 bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die nadien opnieuw de regeling wensen te genieten.

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 in euro tot op de hogere eenheid afgerond.

Artikel 10

- § 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bedienden 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 bediende wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend, onverminderd de toepassing van § 7 van onderhavig artikel.
- § 3. Voor de bediende 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 arbeidstijd van de bediende; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
- § 4. Het brutoloon van de bediende 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 bediende, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand 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 vastgelegd.
- § 5. Het door de bediende 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 bediende 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 zes 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 zes maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de bediende 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 gemiddeld loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de bediende 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.

V. RECHTEN DEELTIJDSE BEDIENDEN

Artikel 11

Bedienden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op bedrijfstoeslag 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 bediende zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12, 13 en 14.

Artikel 12

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een deeltijdse arbeidsregeling hebben aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen en die ingeschreven gebleven zijn als voltijds werkzoekende, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer 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.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die vrijwillig een deeltijdse arbeidsbetrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de werknemer 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 bedienden 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 de 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 bedienden 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 bediende 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 dit 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 werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere bedienden, 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.

Onverminderd de bepalingen van 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, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972, inzonderheid artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel, in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, bedienden die aan de in artikel 4 bepaalde leeftijdscriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de bedienden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken bediende, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft tot doel aan de bediende de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, inzonderheid artikel 12, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn 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 bedienden 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 bediende die aanspraak wenst te maken op de aanvullende vergoeding, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet daartoe schriftelijk een aanvraag indienen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 2.

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

§ 3.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen die zijn 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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

§ 4.

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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf. 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vastgesteld.

Artikel 21

De algemene interpretatiemogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst 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 voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen.

--oOo--

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 29 JUNI 2017 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN
EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN
SOMMIGE BEJAARDE BEDIENDEN 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 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 bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel toepassing te maken, gedurende de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018, van een stelsel van conventioneel brugpensioen ten gunste van sommige bejaarde bedienden in een zwaar beroep indien zij worden ontslagen.

Bijgevolg heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel betrekking op bedienden 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 bedrijfstoelagen heeft dus betrekking op bedienden die zouden hebben gewerkt in een zwaar beroep zoals bedoeld in het hiervoor bedoelde artikel 3 § 3 van voornoemd koninklijk besluit.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 en heeft tot doel 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 4 december 2014, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" (registratienummer 125196/CO/215), wordt aan de bedienden, 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.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen bedienden 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 bedrijfstoelage moet de werknemer de leeftijd van 59 jaar 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 bedienden 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 vereiste loondienst, voorzien door artikel 3 § 2 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, 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 bedienden 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 bedrijfstoelage, 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 bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die nadien opnieuw de regeling wensen te genieten.

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 in euro tot op de hogere eenheid afgerond.

Artikel 10

- § 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bedienden 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 bediende wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde refertemaand heeft verdiend, onverminderd de toepassing van § 7 van onderhavig artikel.
- § 3. Voor de bediende 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 arbeidstijd van de bediende; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
- § 4. Het brutoloon van de bediende die gedurende de ganse refertemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen. Indien de bediende, 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 vastgelegd.
- § 5. Het door de bediende 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 bediende 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 zes 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 zes maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de bediende 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 gemiddeld loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de bediende 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.

V. RECHTEN DEELTIJDSE BEDIENDEN

Artikel 11

Bedienden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op bedrijfstoeslag 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 bediende zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12, 13 en 14.

Artikel 12

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een deeltijdse arbeidsregeling hebben aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen en die ingeschreven gebleven zijn als voltijds werkzoekende, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer 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.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die vrijwillig een deeltijdse arbeidsbetrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de werknemer 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 bedienden 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 de 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 bedienden 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 bediende 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 dit 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 werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere bedienden, 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.

Onverminderd de bepalingen van 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, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972, inzonderheid artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel, in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, bedienden die aan de in artikel 4 bepaalde leeftijdscriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de bedienden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken bediende, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft tot doel aan de bediende de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, inzonderheid artikel 12, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn 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 bedienden 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 bediende die aanspraak wenst te maken op de aanvullende vergoeding, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet daartoe schriftelijk een aanvraag indienen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 2.

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

§ 3.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen die zijn 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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

§ 4.

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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf. 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vastgesteld.

Artikel 21

De algemene interpretatiemogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst 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 voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 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.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
ALLOCATION COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS EMPLOYES AGES QUI SONT LICENCIES ET
QUI AU MOMENT DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL,
ONT 58 ANS OU 59 ANS OU PLUS,
UNE CARRIERE DE 35 ANS ET
ONT EXERCE UN METIER LOURD**

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise l'application, pendant la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 du régime de prépension conventionnelle en faveur de certain(e)s employé(e)s âgé(e)s, avec un métier lourd, en cas de licenciement.

Par conséquent, la présente convention collective de travail ne concerne que les employé(e)s qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 59 ans et plus et qui peuvent à ce moment-là pouvoir justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

La présente convention collective de travail concerne l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise et concerne donc les employé(e)s qui auraient travaillé dans un métier lourd comme visé à l'article 3 §3 de l'arrêté royal précité.

La présente convention collective est conclue en application de la convention collective de travail n° 122 et a pour but d'octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs visés par la présente convention collective de travail.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du Fonds social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 125196/CO/215), il est octroyé aux employé(e)s visé(e)s à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du fonds susmentionné.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 4

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux employé(e)s licencié(e)s qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 59 ans ou plus entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 et qui peuvent à ce moment-là pouvoir justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

Conformément à l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 59 ans comme défini à l'alinéa 2 du présent article, au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail actuelle est applicable.

Article 5

Les employé(e)s qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus du travail salarié requis, par l'article 3 § 2 de l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve:

- d'une ancienneté de 13 ans au sein de l'entreprise à la fin de la période de préavis et d'un passé professionnel total de 35 ans
- d'un emploi dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des dernières 10/15 années avant la fin du contrat de travail. Par métier lourd, l'on sous-entend le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail sous un régime tel que visé dans la CCT n° 46.

Article 6

Les employé(e)s qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5, pour autant qu'ils/elles reçoivent des allocations de chômage en application du régime de chômage avec complément d'entreprise, ont droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils/elles atteignent l'âge légal de la retraite.

Article 7

Ce régime vaut également pour les employé(e)s qui seraient temporairement sorti(e)s du système et qui voudraient à nouveau en bénéficier pour autant qu'ils/elles reçoivent à nouveau les indemnités légales de chômage.

Sont également applicables, les dispositions de l'article 4bis et de l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Article 9

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 3.939,70 euros au 1er juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 euros est lié à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail. La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 10

§ 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les employé(e)s, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.

§ 2 Pour l'employé(e) payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il ou elle a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après, nonobstant l'application du § 7 du présent article.

§ 3 Pour l'employé(e) qui n'est pas payé(e) au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'employé(e). Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4 Le salaire brut de l'employé(e) qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (ou elle) avait été présent(e) pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré.

Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'employé(e) n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (ou elle) n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 5 Le salaire brut gagné par l'employé(e), qu'il/elle soit payé(e) par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet employé(e) a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 6 Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

- § 7 S'il appert toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des six mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire perçu six mois avant le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.
- § 8 Si l'employé(e) bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'employé(e) en question pourra prétendre à une indemnité complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.

V. DROITS DES EMPLOYE(E)S OCCUPE(E)S A TEMPS PARTIEL

Article 11

Les employé(e)s occupé(e)s dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit à la prépension, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, pour autant qu'ils (elles) satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils/elles ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'employé(e) peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

Article 12

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont resté(e)s inscrit(e)s comme demandeurs d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein en non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Article 14

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux employé(e)s ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les employé(e)s qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du moment de l'année où ils accèdent au régime ; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 16

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'employé(e) qui est licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un(e) ou plusieurs employé(e)s visé(e)s à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, portant coordination des accords et conventions collectives de travail nationaux relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employé(e)s qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4 peuvent être licencié(e)s prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé(e) concerné(e) - par lettre recommandée - à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'employé(e) la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé(e) peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu.

Les employé(e)s licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'oeuvre.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES

Article 18

§ 1.

L'employé(e) qui souhaite revendiquer l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 3.

Le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité.

Ceci signifie que le Fonds Social de Garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 4.

Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail, aucun complément d'entreprise n'est dû, sachant que celui-ci serait considéré en tant que salaire et ne serait donc pas considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1).

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

L'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

X. DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE

Article 19

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 21

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

Article 22

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le Directeur du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 TOT VASTSTELLING VAN DE TUSSENKOMST IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE BEDIENDEN

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 29 augustus 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 2015 tot vaststelling van de tussenkomst in de vervoerskosten van de bedienden (registratienummer 126908/CO/215).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19ter van 5 maart 1991, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 21 mei 1991.

HOOFDSTUK II - OPENBAAR VERVOER

Artikel 3 : Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer.

Wat het door de N.M.B.S. georganiseerde 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 werkgeverstussenkomst 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 werknemers leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of hoger dan 5 km een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; bovendien preciseren zij, indien mogelijk, het aantal effectief gereden kilometers. Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede te delen.
- b) De werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring 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.

HOOFDSTUK III - PRIVATE VERVOERMIDDELEN

Artikel 10

- § 1. In de ondernemingen welke geen collectief vervoermiddel ter beschikking van de bedienden stellen, worden, voor de bedienden wier jaarlijkse brutobezoldiging het bedrag, voorzien in § 3 van dit artikel, berekend volgens de bijlage die is opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overschrijdt en die gebruik maken van een privaat vervoermiddel, voor zover de kortst af te leggen afstand van hun woning tot de werkplaats in één enkele richting 5 km of meer bedraagt, volgende modaliteiten van tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten bepaald :
- a) de betrokken bedienden leggen aan de werkgever een ondertekende verklaring voor waarbij zij bevestigen dat zij geregeld een privaat vervoermiddel gebruiken om zich van hun woonplaats naar de werkplaats te begeven, met vermelding van de afgelegde afstand.
Bij elke wijziging van de toestand stellen zij de werkgever hiervan onmiddellijk in kennis.
 - b) de werkgever mag op elk ogenblik controleren of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.
 - c) het aantal in aanmerking te nemen kilometers wordt in gemeen overleg vastgesteld op het vlak van de onderneming en vermeld in de sub a) bedoelde verklaring.
- § 2. De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan 50 % van de prijs 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.
- § 3. Met ingang van 1 januari 2018 wordt het bedrag van de jaarlijkse brutobezoldiging, bedoeld in § 1, op 36.300 euro gebracht.
- § 4. De bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 10 § 1. maakt integraal deel van onderhavige overeenkomst uit.

Artikel 11

De tussenkomst van de werkgever in de door de bedienden gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald.

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

HOOFDSTUK IV - DOOR DE ONDERNEMING MET DE FINANCIËLE DEELNEMING VAN DE BEDIENDEN GEORGANISEERD VERVOER OF DOOR DE ONDERNEMINGEN VOOR EEN GEDEELTE VAN HET TRAJEKT 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 bedienden 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 het door de ondernemingen voor een gedeelte van het traject uitsluitend op eigen kosten georganiseerd vervoer en ingeval de bedienden 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 bedienden mag echter niet hoger zijn dan het bedrag, bepaald als werkgeverstussenkomst bij artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- de verworven rechten van de bedienden blijven echter behouden.

HOOFDSTUK V - TUSSENKOMST VOOR ALLE WERKNEMERS

Artikel 13

Aan alle bedienden, met uitsluiting van diegenen die over een bedrijfswagen en een tankkaart beschikken, wordt daarenboven een vergoeding van 0,2479 euro per werkelijk gepresteerde arbeidsdag betaald.

**BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
20 JUNI 2011 TOT VASTSTELLING VAN DE TUSSENKOMST
IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE BEDIENDEN**

De raming van de jaarlijkse brutobezoldiging zoals bepaald in artikel 10 moet omvatten:

- 1° de vaste elementen : de maandelijks brutowedde, inbegrepen de eventuele bijkomende wedden, zoals onder meer de vergoeding voor de kennis en het gebruik van beide landstalen, hierbij rekening gehouden met het beweeglijk gedeelte toegekend in functie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het jaarlijks bruto-bedrag wordt bekomen door de vaste elementen, die betrekking hebben op de eerste maand waarvoor de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers wordt gevraagd, te vermenigvuldigen met 12, zelfs indien de bediende geen 12 maanden werkt.
- 2° de veranderlijke elementen :
 - a) per maand: commissieloon, premies, overuren, enz.
Hier gelden de bruto-cijfers voor de laatste 12 maanden. Indien de bedienden geen 12 maanden heeft gewerkt wordt het in aanmerking te nemen bedrag bekomen door het maandgemiddelde voor de effectief gewerkte maanden, te vermenigvuldigen met 12.
 - b) per jaar: commissieloon, premies, 13e maand en andere toelagen die sommige werkgevers eens of meermaals per jaar aan hun personeel toekennen, ingevolge overeenkomst of gebruik.

De bruto-bedragen toegekend gedurende de laatste 12 maanden moeten bij de jaarlijkse bruto-bedragen, waarvan sprake onder 1° en 2° a), worden gevoegd.

De raming van de jaarlijkse bruto-bezoldiging moet niet omvatten:

- 1° de toelagen van sociale aard, zoals: haard- en standplaatstoelage, kindergeld, vakantiegeld;
- 2° de bedragen toegekend als vergoeding voor bepaalde kosten (reiskosten, representatiegelden, enz.);
- 3° pensioenen van allerlei aard.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 BETREFFENDE HET ANCIENNITEITSVERLOF

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting van de sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof, ingevoerd bij CAO van 21 mei 2008 betreffende het anciënniteitsverlof.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 21 december 2009 (registratienummer 98640/CO/215) en treedt in werking op 29 augustus 2017 voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief, aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

HOOFDSTUK III – ANCIENNITEITSVERLOF

Artikel 3

Jaarlijks zal aan de bedienden met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof worden toegekend.

Periodes van uitzendarbeid voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tellen mee voor het bepalen van de 20 jaar anciënniteit.

Deze dag anciënniteitsverlof wordt betaald door de werkgever.

Artikel 4

Onder anciënniteit wordt verstaan : ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

De anciënniteit dient verworven te zijn op 1 januari van het beschouwde jaar.

Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen en behorend tot de kledingsector waarbij de bediende is tewerk gesteld wordt volledig in rekening genomen.

Artikel 5

Voor het bepalen van de anciënniteit worden periodes van wettelijke en conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijk gesteld met het daadwerkelijk en effectief uitoefenen van een functie, met uitzondering van de volgende situaties :

- periodes van arbeidsongeschiktheid, vanaf het tweede jaar ;
- periodes van volledige onderbreking van de beroepsloopbaan of van tijdskrediet en elke andere volledige onderbreking van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, behalve indien wordt aangetoond dat deze onderbreking haar motief heeft gevonden in het volgen van een opleidingsprogramma, in het verlenen van zorg aan één of meerdere kinderen tot de leeftijd van acht jaar, in het verlenen van zorg aan een zwaar ziek gezins- of familielid of in het verlenen van palliatieve zorg. De hiervoor bedoelde gelijkstellingen gelden voor een periode van maximaal één jaar.
- onderbrekingen met het oog op de opstart van een zelfstandig beroep voor een periode van maximaal één jaar.

Artikel 6

Voor de aanvraag, de planning en de toekenning van het anciënniteitsverlof gelden dezelfde regels als voor de wettelijke jaarlijkse vakantie.

Daarbij wordt rekening gehouden met de organisatorische noodwendigheden van de dienst zodat het anciënniteitsverlof wordt genomen buiten de periodes van hoge activiteit in de onderneming.

Artikel 7

Onder "dag" wordt verstaan : één vijfde van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer, uitgedrukt in uren.

Het anciënniteitsverlof evenals het overeenkomstige loon wordt voor deeltijdse werknemers toegekend pro rata van hun arbeidstijdregeling op het ogenblik van de toekenning.

Voor de berekening van het loon wordt enkel het verschuldigde basisloon voor een gewone werkdag in aanmerking genomen, zonder toeslagen die verbonden zijn met bijzondere arbeidstijdregelingen of bijzondere prestaties.

Voor het overige wordt voor de berekening van het verschuldigde loon verwezen naar de reglementering inzake de betaalde feestdagen.

Artikel 8

Betaling van het anciënniteitsverlof is niet mogelijk met betrekking tot dagen waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst.

Het loon wordt toegekend op het ogenblik dat het anciënniteitsverlof effectief wordt opgenomen.

Het recht moet worden opgenomen in het beschouwde jaar, tenzij de werkgever en de bediende hiervan in gemeenschappelijk akkoord wensen af te wijken.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 BETREFFENDE VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 1

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

Artikel 2

De inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 2015 betreffende vorming en tewerkstelling worden voortgezet tot 31 december 2018 en voortdurend aangepast om deze in overeenstemming te brengen met de doelstellingen, bedoeld in 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 ook voor de jaren 2017 en 2018 een inspanning van 0,10 % verschuldigd berekend op grond van het volledige loon van de bedienden, 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, zoals voorzien in artikel 3, 7° 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 wedden van 1 januari 2015 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 gemiddeld 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 voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 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 1 september 2015 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 129446/CO/215).

--oOo--

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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 25 februari 2014 betreffende de werkzekeerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervalddag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden. 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 het resterende werk.

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 werknemers 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 het resterende werk, 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 werknemers, 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 de bedienden van 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 de bedienden van 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.

De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de bedienden van 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 bepalingen voorzien in dit artikel dienen eveneens niet toegepast te worden in de ondernemingen die beschikken over een eigen regeling bij ontslag omwille van individuele omstandigheden en waarin een akkoord met de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties voorhanden is om van de bepalingen van dit artikel af te wijken.

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 en de werknemers bedoeld in artikel 1.

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 de werkgeversfederatie in het paritair comité.

VI. UITVOERING VAN DE VERPLICHTINGEN

Artikel 12

Indien een werknemer van oordeel is dat de werkgever de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene procedures niet heeft nageleefd dan kan de betrokken werknemer of de werknemersorganisatie waarbij deze is aangesloten, dit aanhangig maken bij het paritair comité.

Het paritair comité zal zich na onderzoek uitspreken of de voorziene procedures al dan niet werden nageleefd.

Het paritair comité kan indien gewenst de voorzitter van het paritair comité belasten met bijkomend onderzoek.

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

Het paritair comité zal in geval wordt vastgesteld dat de voorziene procedures niet werden nageleefd, 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.

--0--

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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018 en volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2017 houdende verlenging van het stelsel van landingsbanen vanaf 50 jaar (registratienummer 139270/CO/215).

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 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 bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Zij treedt in werking op 1 juli 2017.

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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

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.

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 bedraagt op sectorniveau 10 %.

Deze drempel van 10 % vormt geen beletsel voor de bedienden 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 bedienden 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.

Artikel 6

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 MAART 2015 BETREFFENDE DE SECTORALE HOSPITALISATIEVERZEKERING VOOR BEDIENDEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 3

Met ingang van 1 juli 2015 wordt overeenkomstig artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 houdende akkoord van sociale vrede 2014 (registratienummer 121190/CO/215) en overeenkomstig artikel 3 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf voorzien in een sectorale hospitalisatieverzekering die overeen stemt met de sectorale hospitalisatieverzekering voor de arbeiders van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 4

Met betrekking tot de sectorale hospitalisatieverzekering treedt het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf op als verzekeringsnemer. 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 algemene werkgeversbijdrage, voorzien in de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

In de raad van Bestuur van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf werd beslist dat ondernemingen die reeds een eigen polis voor een hospitalisatieverzekering hebben ten voordele van hun bedienden het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf hiervan in kennis moeten stellen voor 1 juli 2015 indien zij het behoud van hun eigen ondernemingspolis wensen.

Deze ondernemingen die reeds een eigen polis voor een hospitalisatieverzekering hebben ten voordele van hun bedienden hebben op die wijze de mogelijkheid die regeling te behouden en hun bedienden dus niet te laten toetreden tot de sectorale hospitalisatieverzekering.

Deze ondernemingen zijn er evenwel toe gehouden hun bedienden schriftelijk te raadplegen met betrekking tot de keuze om al dan niet toe te treden tot de sectorale hospitalisatieverzekering. Deze raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de syndicale delegatie, of bij ontstentenis van beide organen op basis van een nominatieve lijst, ondertekend door minstens twee derden van de bedienden ter goedkeuring of afkeuring van een toetreding tot de sectorpolis.

Artikel 7

Ondernemingen die hun eigen polis voor een hospitalisatieverzekering behouden kunnen op een latere datum ook nog toetreden tot de sectorale hospitalisatieverzekering via dezelfde procedure als deze bedoeld in het voorgaande artikel, doch slechts na akkoord van de Raad van Bestuur van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 8

De bedienden van de ondernemingen die op 1 januari 2015 reeds een eigen polis voor een hospitalisatieverzekering hadden ten voordele van hun bedienden en die al dan niet toetreden tot de sectorale hospitalisatieverzekering zien af van nieuwe eisen ten laste van hun werkgever. De hospitalisatieverzekering die zij via hun werkgever genoten dient te worden beschouwd als een vrijwillige voorafname vanwege hun werkgever op de invoering van een sectorale hospitalisatieverzekering.

Artikel 9

Bedienden die genieten van een hospitalisatieverzekering vanwege hun werkgever kunnen geen beroep doen op de sectorale hospitalisatieverzekering.

De ondernemingen die een eigen polis voor een hospitalisatieverzekering behouden kunnen de verhoogde werkgeversbijdrage aan het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ten belope van 0,15% terugvorderen van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf op voorwaarde dat zij aantonen nog steeds over een eigen polis te beschikken.

Artikel 10

De raad van bestuur van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf bepaalt de administratieve modaliteiten voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zowel in hoofde van de werkgevers als in hoofde van de bedienden. 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 18 MAART 2015
BETREFFENDE DE TOEPASSING VAN TITEL III
VAN DE WET VAN 25 JUNI 1992
OP DE SECTORALE HOSPITALISATIEVERZEKERING**

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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 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 de bedienden van 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en waarbij de verzekerden de bedienden zijn die zijn bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 2. Belangrijke informatie voor de verzekerde bedienden

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 de bedienden van 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 bediende ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf een einde heeft genomen.

Bedienden die op 30 juni van een bepaald jaar niet langer zouden werken voor rekening van een werkgever, ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van 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 bedienden in kennis moet zijn gesteld van de vraag van de bedienden 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf stelt aan de werkgevers passende documenten ter beschikking voor de toepassing van hoofdstuk 2. 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf informeert jaarlijks de bedienden, 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 bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

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 verzekeringspolis derwijze te onderschrijven 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 18 OKTOBER 2017
HOUDENDE DE STATUTEN VAN HET “SOCIAAL
WAARBORGFONDS VOOR DE BEDIENDEN VAN HET
KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF”**

Registratienummer 143094/CO/215

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

De statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf", zoals zij werden vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1979, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en haar latere wijzigingen worden gecoördineerd overeenkomstig de hierna opgestelde tekst.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2016 houdende de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het Kleding- en confectiebedrijf (registratienummer 138194/CO/215).

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door een 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de organisaties welke zijn vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

STATUTEN

HOOFDSTUK I - Benaming, zetel, doel en duur

Artikel 1

Er wordt een Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht onder de benaming "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf", 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

Artikel 3

Het Fonds heeft tot doel :

- 1° het innen van de bijdragen nodig voor de werking van het Fonds;
- 2° aan de bij artikel 6 bedoelde bedienden een aanvullende sociale uitkering toe te kennen en te vereffenen;
- 3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding en van de beheers- en begeleidingskosten aan de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 58 jaar, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 tot invoering van een regeling van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 tot invoering van een regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van sommige bejaarde bedienden met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, evenals de bijzondere werkgeversbijdragen bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen(I), laatst gewijzigd door de programmawet (I) van 29 maart 2012, die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds, 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° de uitkering te verzekeren van de vergoeding voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1994 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst verlengd door hoofdstuk VII van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 houdende akkoord van sociale vrede 2014;
- 5° het financieren van de initiatieven te nemen door de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties, met het oog op de sociale- en beroepsopleiding en op de uitwerking van in het paritair comité gemaakte en te maken collectieve arbeidsovereenkomsten;
- 6° de uitkering van de bijdrage betaald overeenkomstig artikel 13, §2 van deze statuten, ter financiering van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 betreffende vorming en tewerkstelling.
- 7° het financieren van de codex houdende de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.
- 8° het financieren van onderzoek uitgevoerd door de sociale partners uit de sector gericht op de sociaal-economische ontwikkelingen van de kleding- en confectiebedrijven, zowel op het nationale als op het mondiale vlak met het oog op het te voeren sectorbeleid.
- 9° het innen van een bijdrage voor een sectorale hospitalisatieverzekering en het financieren en beheren daarvan.”

Artikel 4

Het Fonds is voor de duur van één jaar opgericht met ingang van 1 januari 1974.

De duur ervan wordt telkens met één jaar verlengd, indien niet voor 30 juni van het voorafgaande jaar een opzegging wordt betekend door ten minste vijf stemgerechtigde leden van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK II - Toepassingsgebied

Artikel 5

De bepalingen van deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf en op de door deze werkgevers tewerkgestelde bedienden

HOOFDSTUK III – Syndicale premie

Artikel 6

- § 1. De in artikel 5 bedoelde bedienden, die lid zijn van een van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, hebben recht op de bij artikel 7 vastgestelde syndicale premie voor zover zij op cumulatieve wijze de hierna onder a, vermelde voorwaarden en de beide onder b, opgesomde voorwaarden vervullen:
- a) in één van de ondernemingen bedoeld in artikel 5 zijn tewerkgesteld op 31 maart;
 - b) 1° op 31 maart sinds tenminste zes maanden zijn aangesloten bij één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd;
 - 2° van dit recht niet zijn uitgesloten ingevolge een verstoring van de sociale vrede. Deze uitsluiting wordt vastgesteld door een beperkt comité dat daartoe is aangesteld in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.
- § 2. De in § 1 bedoelde bedienden die worden gepensioneerd tussen 31 maart van een jaar waarvoor zij de voorwaarden van toekenning van de syndicale premie vervullen en 31 maart van het volgend jaar, genieten eveneens de uitkering met betrekking tot dit laatste jaar.
- § 3. Hebben eveneens recht op de syndicale premie, de in § 1 bedoelde bedienden die lid zijn van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, die in één of meerdere kleding- en confectiebedrijven tewerkgesteld zijn geweest tot na 31 maart van een bepaald jaar en die volledig en ononderbroken werkloos zijn gebleven tot 31 maart van het eerstvolgende jaar.
- § 4. Hebben eveneens recht op de syndicale premie, de in § 1 bedoelde bedienden die lid zijn van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, die in één of meerdere kleding- en confectiebedrijven tewerkgesteld zijn geweest tot na 31 maart van een bepaald jaar en die volledig en ononderbroken werkloos zijn gebleven tot 31 maart van één van de twee volgende jaren na 31 maart van het eerstvolgende jaar werkloosheid, bedoeld in § 3 van dit artikel.

§ 5. De uitkering van de syndicale premie aan deze rechthebbenden tijdens een ononderbroken werkloosheidsperiode kan slechts worden opgevorderd indien zij, op het ogenblik van het indienen van de aanvraag tot uitkering van de syndicale premie, bij het uitbetalend organisme van hun keuze en ten behoeve van het Fonds :

- een attest inleveren, uitgaande van de werkgever van de kleding- en confectiesector die hen het laatst tewerkstelde en waaruit de datum van het ontslag blijkt;
- een bewijs van ononderbroken werkloosheid voorleggen, uitgaande van het betaalorganisme van de wettelijke werkloosheidsvergoeding.

Artikel 7

Het bedrag van de syndicale premie, welke elk dienstjaar aan de rechthebbenden moet worden toegekend, wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

De syndicale premie wordt, in naam van het Fonds, aan de belanghebbenden uitbetaald door de werknemersorganisatie waarbij zij zijn aangesloten tegen afgifte van een door het Fonds uitgereikte titel. Deze titel wordt door het Fonds aan de in artikel 5 bedoelde bedienden gezonden.

De raad van beheer van het Fonds stelt alle andere modaliteiten vast betreffende de uitreiking en de controle van de attesten.

Artikel 8

Voor het einde van elk dienstjaar en op verplichtende wijze in de loop van de maand december, komt de raad van beheer van het Fonds samen, op uitnodiging van zijn voorzitter, om vast te stellen of de sociale vrede al dan niet werd geëerbiedigd, zowel in het vlak van de bedrijfssectoren, als in dat van de ondernemingen.

De raad van beheer stelt vervolgens de bedragen vast welke ter beschikking moeten worden gesteld van de meest representatieve werknemersorganisaties, welke zich met het uitkeren van bedoelde sommen aan de rechthebbenden belasten.

Het bedrag van de syndicale premie, 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 9

Het Fonds wordt door een paritaire raad van beheer beheerd.

Deze raad is samengesteld uit vijf leden die de bedienden en uit vijf leden die de werkgevers vertegenwoordigen, die door het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf in zijn schoot worden aangeduid.

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. In dit geval duidt de betrokken organisatie een nieuw lid aan dat het mandaat van zijn voorganger beëindigt.

Artikel 10

Elk jaar stelt de raad van beheer in zijn schoot een voorzitter en een ondervoorzitter aan.

Voor het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap wordt een beurtregeling toegepast onder de vertegenwoordigers van de werkgevers en deze van de bedienden.

Artikel 11

De raad van beheer vergadert op uitnodiging van zijn voorzitter.

De voorzitter dient de raad van beheer minstens éénmaal per semester bijeen te roepen en telkens als ten minste twee leden van de raad erom verzoeken.

De uitnodiging vermeldt de bondige agenda.

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

De uittreksels uit de notulen worden door de voorzitter en één beheerder ondertekend.

De beslissingen worden genomen met enkelvoudige meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. De stemming is geldig wanneer ten minste twee 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 12

De raad van beheer heeft tot taak het Fonds te beheren en alle voor zijn goede werking vereiste maatregelen te treffen. Hij 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 13

§ 1. Het Fonds beschikt over de door in artikel 5 van deze statuten bedoelde werkgevers verschuldigde bijdragen.

§ 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 Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) een als volgt vastgesteld bedrag over:

- van 1 april 2015 tot 30 juni 2019:
30,61 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen;

Artikel 14

Van 1 januari 2018 tot 30 juni 2019 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 0,98% van de bruto wedden der bedienden.

Artikel 15

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.

Aan de door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Sociaal Fonds gestorte bedragen worden de door de raad van beheer aan het Sociaal Fonds vastgestelde beheer- en werkingskosten afgetrokken.

HOOFDSTUK VI - Begrotingen, rekeningen.

Artikel 16

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 de bedienden van de kleding- en het 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 17

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:

- 1° het bedrag van de onder de bedienden te verdelen sommen, indien de bij Artikel 8 voorziene voorwaarden zijn vervuld;
- 2° het bedrag van de sommen, welke toekomen aan de werkgevers- en werknemersorganisaties in verband met de initiatieven bedoeld in artikel 3, punt 5 van deze statuten;
- 3° het voor de beheer- en werkingskosten voorbehouden bedrag;

4° het ereloon van de accountant die met het nazicht van de rekeningen is belast.

HOOFDSTUK VII - Ontbinding, vereffening.

Artikel 18

Het Fonds kan worden ontbonden onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden of ten alle tijde bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Het paritair comité stelt de vereffenaars aan en bepaalt de vereffeningsmodaliteiten.

--O--

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE SOCIALE VORMING EN VOORLICHTING

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het paritair comité voor de bedienden van 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 preventie en bescherming op het werk en van de syndicale afvaardigingen mogen op het werk afwezig zijn teneinde de bij artikel 2 bedoelde cursussen en seminars 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, aan de in artikel 2 bedoelde cursussen deelnemen.

Artikel 4

Het aantal dagen afwezigheid, toegestaan op het vlak van de onderneming, wordt vastgesteld op maximum acht werkdagen per effectief mandaat en per periode van vier jaar.

De aldus begrensde afwezigheidsdagen worden onder de werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten die zij in de drie mogelijk in de 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 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 bedienden van het Kleding - en Confectiebedrijf 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 werden ingericht, aan de werkgeversorganisatie mede.

De vorming beoogt de sociale, economische en technische problemen, teneinde de werknemersafgevaardigden in de gelegenheid te stellen hun taak, op het vlak van de onderneming, behoorlijk waar te nemen, en dit in het belang van alle partijen.
De cursussen zullen geen enkel eisend karakter vertonen.

Artikel 7

De werknemersorganisaties dienen vier weken vooraf bij de betrokken werkgevers hun schriftelijke aanvraag in tot toelating van afwezigheid van hun betrokken leden voor het bijwonen van opleidingscursussen.

Die aanvraag moet omvatten :

- de naamlijst van de mandatarissen van de werknemersorganisaties voor wie een verlof wordt gevraagd alsmede de duur van hun afwezigheid;
- 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 bedienden de arbeidsorganisatie wordt verstoord.

De gelijktijdige afwezigheid van twee werknemers per in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisatie, kan in geen geval als een verstoren van de arbeidsorganisatie worden beschouwd.

Bepaalde omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere bedienden 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 worden de werkgever en de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van laatstbedoelde, elk syndicaal vertegenwoordigingsorgaan in de onderneming, het eens over het maximum toelaatbaar aantal afwezigen.

De betwistingen die dienaangaande kunnen rijzen, worden in het raam van de normale verzoeningsprocedure onderzocht.

Artikel 9

Op voorwaarde dat de bij artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene formaliteiten zijn nageleefd, wordt de normale bezoldiging door de werkgever uitgekeerd binnen het raam van de maandbezoldiging, aan de rechthebbenden op vormingsverlof, voor de nauwkeurig bepaalde dagen gewijd aan cursussen die belanghebbende heeft gevolgd.

Teneinde het verlies voor de werkgever ingevolge de afwezigheid wegens sociale vorming overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst te compenseren, kan de werkgever bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf het volledige bedrag van het loon, evenals de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid terugvorderen.

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 belanghebbende heeft gevolgd, precies worden aangeduid.

Dit document wordt door de werknemersorganisatie aan de werkgever overgemaakt, zulks binnen de vijftien dagen die volgen op het einde van de cursussen.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 1973 betreffende de sociale vorming en voorlichting, algemeen verbindend verklaard per Koninklijk Besluit van 10 april 1973, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 1999 (registratienummer 51623/CO/215).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014. Zij wordt voor een onbepaalde duur gesloten en kan door één der partijen worden opgezegd mits een vooropzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het nationaal paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

---oOo---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 JANUARI 2012 HOUDENDE TOEKENNING VAN MAALTIJD-CHEQUES

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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden die zij tewerkstellen.

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 21 december 2009 houdende toekenning van maaltijdcheques, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van 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 23 januari 1973, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 1999 betreffende de sociale vorming en voorlichting, voor de toepassing

van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectief gepresteerde arbeidstijd.

Artikel 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 MAALTIJDCHEQUES 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 bedienden 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 bedienden over de praktische werking van het systeem van de maaltijdcheques in een elektronische vorm via de in de onderneming gebruikelijke informatiekkanalen.

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.

<p style="text-align: center;">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 JANUARI 2012 TOT VASTSTELLING VAN HET BEDRAG VAN DE SYNDICALE PREMIE</p>

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 2

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 2012, wordt het bedrag van de syndicale premie, welke elk jaar aan de rechthebbenden wordt toegekend, vastgesteld als volgt :

- in de jaren 2011 en 2012 : 135,00 euro voor bedienden die voldoen aan de voorwaarden van artikel 6, § 1, § 2 en § 3 van de hoger vermelde statuten;
- in de jaren 2011 en 2012 : 37,18 euro voor de volledig en ononderbroken werkloos gebleven bedienden zoals bepaald bij artikel 6, § 4 van de hoger vermelde statuten.”

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2012 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één van de partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf, met inachtneming van een vooropzeg van drie maanden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2009, die opgehouden heeft van kracht te zijn op 31 december 2011.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 MEI 2008 BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE

Reg. nr. 88694/CO/215 (BS 16.07.2008)
KB 10 december 2008 - BS 10 februari 2008

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2001 betreffende de functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 december 2005.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2001 betreffende de functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 december 2005 houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2007.

HOOFDSTUK II - CLASSIFICATIE VAN FUNCTIES

Artikel 2

§ 1. Doelstelling

Deze classificatie van functies heeft tot doel de toepassing te regelen van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde minimum schaalnonen per categorie.

Deze classificatie van functies dient ook om de diverse functies van bedienden die ressorteren onder deze collectieve arbeidsovereenkomst te situeren in een samenhangend verband.

De functies en onderdelen van functies, welke in elke categorie zijn aangegeven, gelden als voorbeelden. Niet genoemde functies of onderdelen van functies worden naar analogie met de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

Deze classificatie van functies heeft niet tot doel te bepalen of werknemers vallen onder het statuut van arbeider of bediende.

De opname van bepaalde functies in deze classificatie heeft niet tot gevolg dat deze functies in alle ondernemingen moeten beschouwd worden als bediendefuncties.

§ 2. Het criterium "onderwijsniveau"

Het criterium onderwijsniveau komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere genoemde factoren welke voor elke categorie kenmerkend zijn.

§ 3. Kennis en gebruik van verschillende talen.

Aangezien voor het uitoefenen van een functie meestal de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist, is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere categorie op te schuiven wanneer de aard van de functie er niet door verandert. Wel past het hier rekening mee te houden bij het vaststellen van de lonen.

§ 4. Technologische en economische veranderingen

De verschillende functies evolueren in de tijd. De omstandigheid dat functies inhoudelijk evolueren doet evenwel geen afbreuk aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeen gekomen indeling ervan. De werkgroep, bedoeld in artikel 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt ermee belast op regelmatige tijdstippen een opvolging te doen van de ontwikkelingen in de functies die behoren tot de bevoegdheid van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, met het oog op de actualisering van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 5. Combinatie van diverse functie-inhouden

Het zal voorkomen dat een bediende is aangewezen voor taken, opdrachten en verantwoordelijkheden die hetzij een onderdeel vormen van de omschrijving van meer dan één functie, hetzij niet in deze CAO zijn omschreven.

Indien het enkel gaat om onderdelen van functies die overeenstemmen met één in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde categorie, dan kan de bediende worden ingedeeld in de bedoelde categorie.

Indien het gaat om onderdelen van functies die overeenstemmen met meer dan één in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde categorie, dan dient er een afweging van deze onderdelen te worden gemaakt, rekening houdend met de in deze CAO voorziene indeling. De bediende dient dan ingedeeld te worden in de categorie die gemiddeld het beste overeenstemt met de combinatie van de verschillende aan de bediende effectief toegewezen taken, opdrachten en verantwoordelijkheden in verhouding met aan elk aspect te besteden tijd.

§ 6. Statuut van de werknemers

Twee functies, opgenomen in artikel 3 § 2 en omschreven in de bijlage bij deze CAO, kunnen in de praktijk in hoofdzaak zowel het verrichten van handarbeid als het verrichten van hoofdarbeid inhouden. Deze CAO is derhalve enkel van toepassing op de werknemers in deze functies die het statuut van bediende in de onderneming genieten.

De twee bedoelde functies zijn : patronenmaker-patronenmaakster en stylist-modellist

Artikel 3

§ 1. Algemeen

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de functies van de bedienden in vier categorieën ingedeeld.

De beschrijvingen van de functies zoals ze volgens dit artikel worden ingedeeld, zijn opgenomen als bijlage bij onderhavige CAO en maken er integraal deel van uit.

Zij verduidelijken welke elementen kunnen worden aangewend voor de indeling van de functie van individuele bedienden in één van deze vier categorieën

§ 2. *Indeling van de functies*

Categorie 1 :

*Bediende tekstverwerking;
Telefonist - Telefoniste;
Bediende facturatie;
Bediende verkeer;*

Categorie 2 :

*Bediende aankoopdienst;
Meertalig secretaris/ secretaresse (2-talig);
Bediende productieplanning;
Bediende kwaliteitszorg;
Bediende crediteuren-/ debiteurenadministratie;
Patronenmaker - patronenmaakster;*

Categorie 3 :

*Bediende verkoop;
Bediende personeelsdienst;
Stilist-Modellist;
Arbeidsanalist;
Handelsvertegenwoordiger;
Bediende verantwoordelijk voor logistiek;
Meertalig secretaris - secretaresse (3-talig);
Systeemoperator;
Marketing-assistent;*

Categorie 4 :

*Planner;
Analist-programmeur;
Boekhouder;
Directiesecretaris-Directiesecretaresse*

HOOFDSTUK III – BEPALING VAN DE DIENSTGRAAD

Artikel 4

Er wordt voor de toepassing van de loonschaal van uit gegaan dat de tijdsduur die is doorgebracht in een bepaalde functie tot op bepaalde hoogte een goede maatstaf is voor het niveau waarop de prestatie van de bedienden kan worden beoordeeld en beloond.

De dienstgraad van een bediende zal derhalve in verhouding staan tot de tijdsduur tijdens dewelke de bediende dezelfde of een gelijkwaardige functie daadwerkelijk effectief heeft uitgeoefend, ongeacht de onderneming of de sector waarin de bedoelde functie werd uitgeoefend.

Masteropleidingen zullen in alle geval gelijkgesteld worden als gewerkte jaren tot bepaling van de dienstgraad.

Dit houdt ook in dat een bediende met een hogere dienstgraad tot een meer omvattende en meer mature invulling van de uitgeoefende functie komt en derhalve een hogere toegevoegde waarde aan de onderneming levert.

Dit proces wordt door de ondertekenende partijen als volgt bepaald :

Dienstgraad 1 : functionele ervaring tijdens de eerste drie jaren van de uitoefening van de functie.

In deze periode wordt verwezen naar de basiskennis en vaardigheden om een functie in een onderneming op een aanvaardbaar niveau te kunnen uitoefenen en die een beginner in staat moeten stellen zich verder te bekwamen in de vlotte beheersing van de basisvereisten voor de functie.

Dienstgraad 2 : functionele ervaring in het vierde tot en met het zevende jaar.

Dienstgraad 2 veronderstelt dat de nodige basiservaring is opgebouwd en dat de bediende zich verder bekwaamt in het beroepsdomein. De bediende slaagt er in elk geval in op adequate wijze om te gaan met de toegewezen functie.

Dienstgraad 3 : gespecialiseerde ervaring in het achtste tot en met het twaalfde jaar.

Dienstgraad 3 veronderstelt dat de bediende een specialist is geworden in het beroepsdomein en dit gegeven creatief aanwendt met het oog op de creatie van meerwaarde die de strikte uitvoering van de aangewezen taken overstijgt. De bediende van dienstgraad 3 is dus in staat zelf voorstellen te doen met betrekking tot de uitbouw van de functie tot een bijzondere sterkte van de onderneming.

Dienstgraad 4 : professionele ervaring in het dertiende tot het drieëntwintigste jaar.

De bediende met dienstgraad 4 kan worden aanzien als een professionele autoriteit in het vakgebied. Aangezien de bediende het vakgebied wat betreft de eigen onderneming volledig beheerst zal hij ook ruimer en meer strategisch denken en handelen. De opgedane ervaring stelt de bediende in staat om een eigen invulling te ontwerpen ten aanzien van nieuwe evoluties en ervaringen uit het verleden aan te wenden voor een eigen visie met betrekking tot de toekomstige ontwikkelingen.

Dienstgraad 5 : vanaf het vierentwintigste jaar waarin de functie wordt uitgeoefend.

Indien de bediende met succes de voorgaande dienstgraden heeft doorlopen dan veronderstelt dit dat op regelmatige tijdstippen door toedoen van de bediende voor de onderneming meerwaarden werden gerealiseerd die aanleiding zijn tot de verhoging van de dienstgraad van de functiehouder tot dienstgraad 5. Dit veronderstelt vanzelfsprekend dat de kenmerken van de functie-uitoefening, bedoeld in de beschrijving van de vorige dienstgraden, minstens van toepassing blijven.

De bediende van dienstgraad 5 moet alleszins in staat zijn om ten dienste te staan van andere medewerkers en hen te ondersteunen in hun taakgebied.

Artikel 5

Voor de toepassing van het voorgaande artikel worden periodes van wettelijke en conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijk gesteld met het daadwerkelijk en effectief uitoefenen van een functie, met uitzondering van de volgende situaties :

- perioden van arbeidsongeschiktheid en van volledige werkloosheid, vanaf het tweede jaar ;
- perioden van volledige onderbreking van de beroepsloopbaan of van tijdskrediet en elke andere volledige onderbreking van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, behalve indien wordt aangetoond dat deze onderbreking haar motief heeft gevonden in het volgen van een opleidingsprogramma, in het verlenen van zorg aan één of meerdere kinderen tot de leeftijd van acht jaar, in het verlenen van zorg aan een zwaar ziek gezins- of familielid of in het verlenen van palliatieve zorg. De hiervoor bedoelde gelijkstellingen gelden voor een periode van maximaal één jaar.
- onderbrekingen met het oog op de opstart van een zelfstandig beroep die een maximum van 12 maanden zouden overschrijden.

Artikel 6

Bedienden die voor de toekenning van een dienstgraad tewerkstelling bij andere werkgevers dan degene bij wie ze in dienst zijn wensen te laten verrekenen, dienen uiterlijk bij hun indiensttreding de daartoe nodige elementen aan hun werkgever schriftelijk kenbaar te maken.

Omgekeerd zal de werkgever uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding dezelfde elementen dienen op te vragen bij de bediende.

In geen geval zal anciënniteit die niet tijdig schriftelijk werd kenbaar gemaakt aan een werkgever aanleiding kunnen zijn tot een regularisatie met terugwerkende kracht, tenzij de werkgever zijn bovenvermelde verplichting niet is nagekomen.

Zodra de bediende overeenkomstig dit artikel aan de werkgever de nodige externe elementen voor de berekening van de dienstgraad heeft bekend gemaakt, bepalen partijen in onderling overleg schriftelijk de datum vanaf dewelke de anciënniteit, bedoeld in artikel 5 hiervoor, begint te lopen.

Onverminderd de bepalingen voorzien in artikel 14 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal uiterlijk op 31 december 2008 op het niveau van de onderneming met de individuele bedienden overleg gepleegd worden teneinde de dienstgraad te bepalen die vanaf 1 januari 2009 van toepassing is overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In geval van betwisting is de procedure ter beslechting van geschillen, beschreven in Hoofdstuk VI van deze CAO van toepassing.

HOOFDSTUK IV - DE SCHAALLONEN

Artikel 7

De minimum maandlonen per categorie, zoals bedoeld in hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, overeen stemmend met een voltijdse arbeidsovereenkomst komen, na toepassing van de CAO van 10 juni 2003 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen en na toepassing van artikel 3 van de CAO van 19 september 2007 houdende akkoord van sociale vrede 2007/2008, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2008, komen op 1 mei 2008 overeen met de volgende schaal :

Dienst- graad	Categorie I	Dienst- graad	Categorie II	Dienst- graad	Categorie III	Dienst- graad	Categorie IV
1	1610,09	1	1720,82	1	1875,81	1	2084,20
2	1787,24	2	1986,58	2	2194,24	2	2401,88
3	1855,96	3	2094,29	3	2300,41	3	2560,68
4	1892,61	4	2149,24	4	2373,68	4	2640,14
5	1939,82	5	2220,68	5	2449,56	5	2702,09

Op 1 januari 2009 zal deze schaal worden toegepast, vermeerderd met de indexering van de lonen en wedden op 1 oktober 2008 overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2003 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Voor wat betreft de begrippen "categorie" en "dienstgraad" wordt verwezen naar de hoofdstukken II en III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Alle schaalverhogingen in functie van de dienstgraad worden toegepast op 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober na de datum waarop een volgende dienstgraad volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst kan toegekend worden.

Artikel 9

Voor de bedienden waarvan het loon een commissieloon omvat dat wordt vastgesteld volgens het bedrag van de handelsomzet, worden de minimumlonen maandelijks uitbetaald als voorschot op het commissieloon. De eindrekening wordt vastgesteld op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van twaalf maanden.

Artikel 10

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.

HOOFDSTUK V - OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 11

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

Derhalve kan enerzijds de functie van individuele bedienden vanaf de hoger bedoelde datum behoren tot een andere categorie dan voorheen en kan anderzijds het minimum loon dat volgens Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst bij die categorie behoort hoger of lager zijn dan voorheen.

De minimum schaalniveaus van dienstgraad 5, bedoeld in Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden ten laatste bereikt op 01 januari 2011.

Bij wijze van overgangsmaatregel is de werkgever er evenwel toe gehouden in de periode van 1 januari 2008 tot 31 december 2010 voor de bedienden van dienstgraad 5 met een lager loon dan datgene wat is voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst - naast de minimum loonsverhogingen die zouden voortvloeien uit indexaanpassingen en baremieke en conventionele schaalverhogingen - een loonsverhoging toe te passen als volgt :

- tot 31 december 2008 wordt verder minimum het werkelijke loon uitbetaald, met toepassing van de conventionele verhogingen.
- op 1 januari 2009 wordt het brutoloon op dat ogenblik verhoogd met een derde van het verschil tussen het brutoloon op dat ogenblik en het op hetzelfde ogenblik te bereiken brutoloon, volgens Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- op 1 januari 2010 wordt een loonsverhoging toegekend ten belope van de helft van het verschil tussen het brutoloon op dat ogenblik en het op hetzelfde ogenblik te bereiken brutoloon, volgens Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- ten laatste op 1 januari 2011 wordt het brutoloon bereikt dat is voorzien volgens Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 12

Ingevolge de invoering van deze nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst kan het maandloon van een bediende niet éézijdig door de werkgever worden verminderd.

Artikel 13

Ondernemingen die beschikken over een eigen systeem van functieclassificatie dat minstens evenwaardig is aan deze sectoriele functieclassificatie, kunnen hun eigen systeem steeds toepassen, voor zover de lonen van de bedienden minstens gelijk zijn aan de minimumlonen bepaald bij Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In geval van betwisting is de procedure ter beslechting van geschillen, beschreven in Hoofdstuk VI van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 14

De werkgevers zullen, uiterlijk drie maanden na de publicatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het Belgisch Staatsblad hun bedienden in kennis stellen van de invoering van deze CAO en hen mededelen tot welke categorie de door hen uitgeoefende functie behoort en welke dienstgraad zij in rekening hebben genomen voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bovendien zullen de werkgevers, minstens jaarlijks en bij voorkeur ter gelegenheid van de aflevering van de jaarlijkse individuele rekening, individueel aan elke bediende mededelen tot welke categorie en tot welke dienstgraad, bedoeld in deze sectoriele functieclassificatie, de betrokkene behoort.

Ondernemingen met een eigen functieclassificatie zoals bedoeld in artikel 13 geven aan elke bediende de

in dit artikel bedoelde informatie volgens hun eigen systeem.

HOOFDSTUK VI - PROCEDURE TER BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Artikel 15

In de schoot van het paritair comité wordt een vaste werkgroep opgericht welke tot opdracht heeft kennis te nemen van alle geschillen betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en adviezen te geven, zowel wat betreft de beslechting van de bedoelde geschillen, als wat betreft de realisatie in de ondernemingen van een functieclassificatie naar de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 16

In geval van geschil met betrekking tot de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient de meest gereede partij een beroep te doen op de in het voorgaande artikel bedoelde werkgroep, door een aangetekend schrijven te richten aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Indien er zich een geschil met een collectieve dimensie voordoet betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, neemt de plaatselijke vertegenwoordiger van de betrokken werknemersorganisatie hierover contact op met een nationaal verantwoordelijke van deze werknemersorganisatie, die deel uitmaakt van de vaste werkgroep van het paritair comité. Indien deze laatste van oordeel is dat daartoe aanleiding bestaat, wordt het geschil schriftelijk voorgelegd aan de werkgroep van het paritair comité.

Artikel 17

De voorzitter van het paritair comité kan de werkgever uitnodigen aan te tonen dat zijn onderneming in regel is met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of beschikt over een stelsel dat daaraan minstens evenwaardig is.

In dat geval dient de werkgever binnen een termijn van 3 maanden te antwoorden op de uitnodiging van de voorzitter.

Naargelang het antwoord van de werkgever zal één van de hiernavolgende artikelen 18 tot en met 20 van toepassing zijn.

Artikel 18

Wanneer de werkgever schriftelijk stelt in orde te zijn met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of te beschikken over een indeling van functies die daaraan minstens evenwaardig is en bekend maakt volgens welk systeem de functies van de bedienden werden ingedeeld, dan kan, op aanvraag van een in het paritair comité vertegenwoordigde organisatie, de voorzitter van het paritair comité de werkgever uitnodigen de door hem verstrekte informatie toe te lichten en zijn standpunt te motiveren voor de leden van de werkgroep van het paritair comité.

De in dit Hoofdstuk bedoelde werkgroep kan de werkgever voorstellen zijn verloningssysteem het voorwerp te laten uitmaken van een tegensprekelijk onderzoek door een bevoegd technicus, aangeduid door de werknemersorganisaties en een bevoegd technicus, aangeduid door de werkgeversfederatie Creamoda.

Wanneer de werkgever in regel wordt bevonden met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst dan kan de werkgever het bestaande classificatiestelsel verder toepassen.

Artikel 19

§ 1. Wanneer de werkgever het schrijven van de voorzitter van het paritair comité heeft beantwoord, doch de in dit Hoofdstuk bedoelde werkgroep komt niet binnen een termijn van drie maanden na ontvangst van dit schrijven tot het besluit dat de werkgever in regel is met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, dan richt de voorzitter van het paritair comité een nieuw schrijven aan het bedrijf waarin hij enerzijds aanbeveelt op ondernemingsniveau, hetzij met de syndicale afvaardiging, hetzij met de plaatselijke afgevaardigden van de werknemersorganisatie een regeling uit te werken die beantwoordt aan de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of daaraan minstens evenwaardig is en anderzijds de werkgever uitnodigt de werkgroep in kennis te stellen van de aanpassingen die hij alsnog zou hebben gedaan, teneinde te beantwoorden aan de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Na afloop van een nieuwe termijn van 3 maand zal de werkgroep het desgevallend door de werkgever op dat ogenblik bekend gemaakte classificatiestelsel evalueren en haar conclusie aan de betrokken onderneming meedelen, door middel van een brief vanwege de voorzitter van het paritair comité.

Deze conclusie kan drievoudig zijn :

1° In geval van goedkeuring, kan de werkgever het door hem bekendgemaakte stelsel verder toepassen.

2° Indien het ontwerp niet volledig goedgekeurd wordt, zal de werkgroep aanbevelen het ontwerp aan te passen binnen een termijn van 1 maand.

Na deze termijn beoordeelt de werkgroep het door de werkgever bekend gemaakte stelsel en keurt dit unaniem goed of af.

3° In geval van unanieme afkeuring zijn de bepalingen van onderhavige CAO van toepassing.

§ 2. In uitzonderlijke gevallen kan een representatieve organisatie, vertegenwoordigd in de werkgroep van het paritair comité, verzoeken tot het verder zetten van de onderhandelingen gedurende een langere termijn, overeen te komen in de werkgroep.

Artikel 20

Indien de werkgever niet antwoordt binnen een termijn van 3 maand nadat hij daartoe door de voorzitter werd aangemaand, dan zijn de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing, tenzij de werkgever overmacht kan aantonen en de in dit Hoofdstuk bedoelde werkgroep aanvaardt om alsnog de procedure, bedoeld in dit Hoofdstuk, toe te passen.

Artikel 21

De voorzitter van het paritair comité is gemachtigd beroep te doen op de Inspectie van de Sociale Wetten van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid om de correcte toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te controleren.

HOOFDSTUK VII – EINDBEPALINGEN

Artikel 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, te betekenen bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

BIJLAGEN : Functiebeschrijvingen

<p style="text-align: center;">BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 MEI 2008 BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE</p>
--

BEDIENDE TEKSTVERWERKING

Functieomschrijving

- uittikken van briefwisseling
- archiveren en klasseren van brieven
- bijhouden van voorraad (drukwerken, omslagen)
- verzorgen van mailings
- in orde brengen van verzendingen

Kennis

- bedienen van tekstverwerkingsprogramma
- van klasseersysteem
- van verzendingsformaliteiten

Vaardigheden

- bedienen van PC

Communicatie

- met de dienstverantwoordelijke

Verantwoordelijkheid

- tikwerk zonder fouten
- correcte klassering, goed bijgehouden archief

Opleidingsniveau

- secundair onderwijs

TELEFONIST – TELEFONISTE

Functieomschrijving

- bedient telefooncentrale
- sorteert en distribueert ingekomen fax- en telexberichten
- sorteert de binnenkomende post
- controleert transportfacturen
- verzorgt de post
- ontvangst - receptie
- algemene administratieve ondersteuning
- tekstverwerker

Kennis

- gebruik telefooncentrale, telefax, telex
- situeren van leveranciers, klanten, contactgroepen (intern en extern)
- talen :
 - Nederlands : grondig
 - Frans, Engels, Duits : standaardbewoordingen

Vaardigheden

- kunnen bedienen van apparatuur (telefooncentrale, telefax, telex)
- uitdrukkingsvaardigheden :
 - correctheid en duidelijkheid in doorspelen van informatie
 - verzorgd taalgebruik

Communicatie

- met medewerkers van het bedrijf om informatie door te geven
- met klanten, leveranciers, personeel, contactpersonen om door te verwijzen

Verantwoordelijkheid

- voor het correct doorverbinden van telefonische oproepen
- voor het discreet behandelen van informatie

Opleidingsniveau

- secundair onderwijs

BEDIENDE FACTURATIE

Funcieomschrijving

- verzamelt alle nuttige gegevens noodzakelijk voor de opmaak van de klantenfactuur :
 - op basis van de bestelbon
 - rekening houdend met prijsherzelingen
 - rekening houdend met toegestane kortingen
 - rekening houdend met geldende BTW-heffingen
 - rekening houdend met transportkosten
- stelt de factuur samen via PC, registreert ze en zorgt voor de verzending
- stelt de gegevens ter beschikking van de boekhouding

Kennis

- de wettelijke voorschriften m.b.t. facturatie
- BTW-tarieven
- algemene kennis van de kostprijsberekening en kortingsregels
- tekstverwerking

Vaardigheden

- werken op PC

Communicatie

- met boekhouding
- met verkoopdienst
- met verantwoordelijke financiële dienst en verkoopdienst
- met klanten

Verantwoordelijkheid

- voor de correcte opmaak van de facturen

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

BEDIENDE VERKEER

Functieomschrijving

- registreren van bestellingen in afwachting van levering
- voorbereiding van de verzending :
- planning van het vervoer
- verzamelen van documenten die tot order behoren
- opvolging van de te leveren goederen bij (eind-)productie
- verzending :
- opmaak en controle van vervoer documenten
- samenstelling van zendingen per wijze van verzending

Kennis

- van de wettelijke reglementering inzake verzending van goederen
- van de bedrijfsinterne procedures inzake orderopvolging, leveringen en productvervoer
- van producten en productcodes

Vaardigheden

- kunnen gebruiken van PC
- oplossingen kunnen uitwerken t.a.v. problemen die zich stellen i.v.m. leveringstermijnen, vervoerorganisatie en -documenten.

Communicatie

- met verkoopafdeling (orders - leveringstermijnen)
- met productieafdeling
- met de verantwoordelijke verzending of -magazijn

Verantwoordelijkheid

- voor de correcte verzending van de afgewerkte goederen naar de klant

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

BEDIENDE AANKOOPDIENST

Functieomschrijving

- vastleggen van aankooporders per stofsoort en toebehoren
- vastleggen van ontvangen facturen en controle prijsgegevens
- orderadministratie
- contact met transporteurs
- controle van de facturen op conformiteit met de bestelling
- opvolging van levertijden

Kennis

- procedure van aankoop kennen
- globale kennis van aankoopartikelen en hun prijs
- kennis van leveranciersbestanden
- passieve kennis van Frans, Duits en Engels

Vaardigheden

- kunnen gebruiken van PC
- kunnen verzorgen van correspondentie

Communicatie

- met medewerkers aankoopafdeling
- doorgeven van informatie aan medewerkers van andere afdelingen
- met leveranciers

Verantwoordelijkheid

- juiste invulling van het leveranciersbestand en aankoopgegevens
- doorgeven van kwalitatieve beoordelingen van leveranciers

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

MEERTALIG SECRETARIS - SECRETARESSE (2-talig)

Funcieomschrijving

- sorteert en selecteert post directie of dienstverantwoordelijke
- tikken van rapporten, briefwisseling in twee talen
- verzorgen van routinecorrespondentie
- bijhouden van de directieagenda of van de dienstverantwoordelijke
- aannemen van de voor de directie of dienstverantwoordelijke bestemde telefoongesprekken
- organiseren van interne (en externe) vergaderingen
- opvolging van partiële activiteiten (bv. behaalde zakencijfers per markt)

Kennis

- Nederlands en Frans (spreken en schrijven)
- van tekstverwerking
- van de interne taakverdeling binnen de dienst en het bedrijf

Vaardigheden

- bedienen van PC
- vlot schriftelijk en mondeling communiceren in twee talen, zowel intern als extern de onderneming

Communicatie

- met dienstverantwoordelijke en/of directie
- met medewerkers uit de diverse diensten
- met bedrijfsrelaties

Verantwoordelijkheid

- een discrete behandeling van de informatie binnen de dienst
- een correct agendabeheer
- het afhandelen van routinedossiers

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

BEDIENDE PRODUCTIE PLANNING

Functieomschrijving

- onderzoekt welke grondstoffen, accessoires, gereedschappen en machines nodig zijn
- bepaalt de personeelsbezetting
- opvolging en controle van productieverloop
- inpassen van nabestellingen in productieproces

Kennis

- planningsysteem en -systemen
- productieproces(sen)
- grondstoffen, accessoires, gereedschappen en machines
- inzetbaarheid van personeel

Vaardigheden

- werken met PC
- kunnen organiseren van productieproces
- communicatief

Communicatie

- met verantwoordelijke productie
- met verantwoordelijke magazijn
- met aankoop- en verkoopdienst
- met de planner

Verantwoordelijkheid

- voor het uitzetten en deels invullen van de acties in het productieproces

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

BEDIENDE KWALITEITSZORG

Functieomschrijving

- systematische registratie van de in de onderneming ontdekte kwaliteitsfouten
- opvang en registratie van klachten van klanten
- opzoeken van mogelijke oorzaken van klachten van klanten
- opzoeken van veel voorkomende fouten
- opzoeken van plaatsen in de onderneming waar zich fouten situeren
- meewerken aan het onderzoek ter voorkoming van fouten
- meewerken aan voorstellen tot verbetering van de kwaliteit

Kennis

- van de kwaliteitsvoorschriften en de te volgen controle- of inspectieprocedures en technieken van de toepasselijke rapporteringstechnieken

Vaardigheden

- goed inschattingsvermogen van de productvereisten ten aanzien van de klant

Communicatie

- met de verantwoordelijke kwaliteitszorg en met de productiemedewerkers in functie van kwaliteitsoptimalisatie

Verantwoordelijkheid

- voor een administratieve kwaliteitsbewaking en -optimalisering

Opleidingsniveau

- secundair onderwijs

BEDIENDE CREDITEUREN-/DEBITEURENADMINISTRATIE

Funcieomschrijving

- boekhoudkundige taken betreffende leveranciers :
 - verifieert en analyseert leveranciersfacturen voor betaling,
 - rapporteert uitgavenstand ten aanzien van de leveranciers,
- boekhoudkundige taken betreffende klanten :
 - verwerken van gegevens betreffende betalingen (uitstel van betalingen, crediteren van intresten)
 - verificatie van creditnota's en betalingen
 - opvolging van betalingslimieten
 - registreert dubieuze debiteuren en onderneemt acties tot betaling
 - rapporteert betalingsstand klanten

Kennis

- betalingstechnieken
- kennis van de boekhoudkundige softwarepakketten

Vaardigheden

- nauwkeurig kunnen werken
- contactvaardigheid
- minstens een vreemde taal actief beheersen

Communicatie

- met klanten/leveranciers

Verantwoordelijkheid

- voor de correcte inning van betalingen/voor de correcte betaling van facturen
- voor de vertrouwelijke verwerking van financiële verrichtingen

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

PATRONENMAKER-PATRONENMAAKSTER

Funcieomschrijving

- maakt patronen en/of tekent ze in. Dit omvat het omzetten van een tekening of model in platte patroonstukken of het aanpassen van een basispatroon tot een nieuw patroon in één standaardmaat
- ontwikkelt, verbetert en optimaliseert grondpatronen derwijze dat ze geschikt zijn voor productie in reeksen met de in de onderneming voorhanden zijnde productie-middelen en -methoden
- wijzigt grondpatronen om ze in overeenstemming te brengen met de wensen van de klanten

Kennis

- van de productiefaciliteiten
- van het CAD-CAM-systeem
- van de noodzakelijke bestanddelen voor het maken van een patroon (model, tekening, lichaamsmaten)
- van de aan te brengen codes
- inzicht hebben in de samenstelling van een confectiestuk

Vaardigheden

- maximale beheersing van het CAD-CAM-systeem
- kunnen bewerken van een bestaand patroon tot een nieuw patroon
- manuele vaardigheid wanneer geen gebruik kan gemaakt worden van het CAD-CAM-systeem
- goede contactvaardigheid met stilistes en (eventueel) klanten

Communicatie

- met de stilist-modellist
- met de productieafdeling
- met klanten in geval van technische vragen

Verantwoordelijkheid

- voor het nauwgezet en nauwkeurig uitvoeren van de tekenopdracht van de modellen in patronen

Opleidingsniveau

- secundair onderwijs

BEDIENDE VERKOOP

Functieomschrijving

- verwerkt (telefonisch) binnengekomen order
- vraagt leveringstermijnen op (uit voorraad/uit productieafdeling)
- volgt de order op
- zorgt voor douane- en verzendingsformulieren en onderhoudt contact met de transportbedrijven
- behandelt (telefonische) klachten
- regelt nabestellingen
- houdt voorraad-gegevens bij
- verzorgt de verkoopadministratie
- controleert de uitgaande facturen
- ondersteunt de vertegenwoordigers

Kennis

- productengamma
- marktkennis
- formaliteiten en procedures verzending en douanering

Vaardigheden

- kunnen bedienen van een tekstverwerkingsprogramma
- uitdrukingsvaardigheid :
 - correct behandelen van aanvragen verkoop
 - correct doorgeven van ontvangen orders

Communicatie

- met verantwoordelijke verkoop
- met klanten en vertegenwoordigers
- met productie- en voorraadbeheer

Verantwoordelijkheid

- het correct behandelen van binnengekomen bestellingen
- het correct behandelen van klachten
- het signaleren van marktrelevante informatie

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

BEDIENDE PERSONEELSDIENST

Funcieomschrijving

- administratieve opvolging van personeelsregister en van de arbeidsovereenkomsten
- opmaken van de sociale documenten en werkloosheidsformulieren
- voorbereiden van de tewerkstellingsgegevens ten behoeve van de loonafrekening door het sociaal secretariaat of de verantwoordelijke loonadministratie
- controle van de loonafrekeningen en individuele rekeningen
- administratieve opvolging van de loon- en weddenevoluties
- opvolging van de loonbeslag en -overdrachtdossiers
- administratieve opvolging van de dossiers arbeidsongevallen en beroepsziekten

Kennis

- algemene kennis van de arbeidswetgeving en de wetgeving inzake sociale zekerheid
- kennis van de reglementering inzake fiscale en sociale looninhoudingen
- kennis van de programma's inzake loon- en weddenadministratie

Vaardigheden

- werken op PC
- schrijven van brieven
- de ingewikkeldheid van de sociale wetgeving verstaanbaar kunnen overbrengen aan arbeiders en bedienden en de informatiewinning precies te organiseren

Communicatie

- met de arbeiders en bedienden
- met de verantwoordelijke personeelszaken
- met het sociaal secretariaat
- met RVA, ziekenfondsen, kinderbijslagfondsen, verzekeringsmaatschappijen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten, fonds voor bestaanszekerheid

Verantwoordelijkheid

- voor een correcte toepassing van de administratieve toepassing van de sociale wetgeving

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

STILIST-MODELLIST

Functieomschrijving

- ontwerpt, schetst, tekent nieuwe modellen in overeenstemming met commercieel haalbare en productiematig realiseerbare objectieven
- volgt de realisatie van het model op
- kiest aangepaste grondstoffen

Kennis

- modetrends
- CAD-systeem of bestaand designinstrumentarium
- grondstoffen
- accessoires
- het technisch productieproces

Vaardigheden

- grote tekenvaardigheid
- hoge graad van creativiteitszin

Communicatie

- met de productmanager
- met de modelmaker
- met de patroonafdeling
- met klanten en leveranciers van grondstoffen

Verantwoordelijkheid

- voor creatieve vormgeving aan het product

Opleidingsniveau

- Hoger Onderwijs.

ARBEIDSANALIST

Functieomschrijving

- analyseert situaties in het productieproces, zowel reeds bestaande als in te voeren
- stelt de werkbeschrijvingen samen en bepaalt de uit te voeren handelingen
- bepaalt de aanlooptrappen
- onderzoekt de inzetbaarheid van personeel, rekening houdend met hun kwalificaties en opleidingsniveau
- maakt calculaties van de kostprijs van de in te zetten middelen in het productieproces (uurloontarieven, materiaalkost, kost toebehoren)

Kennis

- tijdstudiemethodes, -multimomentopnamen
- methodestudie
- ergonomie
- tarifiering
- functieclassificatie
- bedrijfsorganisatie
- machinepark (breedte)

Vaardigheden

- rapporteren-opmaken van werkschrijvingen

- motiveren van medewerkers m.b.t. wisselingen in het productieproces
- hanteren van tijdopname-instrumenten
- werken op PC

Communicatie

- met de productieverantwoordelijke
- met de inzetbare groep in het productieproces
- met de verantwoordelijke voor het machinepark, de werkvoorbereider, de planner, de aankoopdienst

Verantwoordelijkheid

- voor het algemeen efficiënt functioneren van de productie-uitvoering, binnen een afdoende rentabiliteit die moet leiden tot een kwalitatief product

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

HANDELSVERTEGENWOORDIGER

Funcieomschrijving

- bezoekt binnen een vastgelegde gebiedsomschrijving bestaande klanten. Onderzoekt hun afnamemogelijkheden in functie van hun potentiële omzet. Onderhandelt de verkoopsprijs, de leveringsvoorwaarden, het transport en stelt nieuwe producten voor
- zoekt potentiële klanten op en tracht hun belangstelling te winnen voor de aankoop van het productengamma
- bespreekt met de klanten de klachten en onderhandelt oplossingen

Kennis

- producten kennis
- kennis van de markt waarin hij functioneert
- verkooptechnieken
- leveringstermijnen
- verkoopprijzen en kortingsmarges

Vaardigheden

- kan vlot zijn waar promoten
- kan wagen besturen
- kan rapporteren
- kan vlot mondeling communiceren

Communicatie

- met de klanten
- met de commerciële verantwoordelijke
- met de planning en verzending

Verantwoordelijkheid

- voor het realiseren van een zo groot mogelijke afzet van producten, aan zo interessant mogelijke verkoopsvoorwaarden

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

BEDIENDE VERANTWOORDELIJK VOOR LOGISTIEK

Functieomschrijving

- organiseert en optimaliseert het transport, de doorstroming en de verplaatsing van goederen binnen de onderneming
- ontwikkelt een optimaal magazijnbeheer, zowel wat betreft de inkomende als wat betreft de uitgaande producten
- onderkent en remedieert problemen inzake bevoorrading
- zorgt voor passende mogelijkheden en methodes inzake opslag, behandeling en bescherming van de goederen
- staat in voor de registratie van voorraden van grondstoffen, accessoires en afgewerkte producten
- draagt zorg voor de kwaliteit en kwantiteit van geleverde grondstoffen en accessoires en voert de controle uit
- beheert zorgvuldig de voorraden afgewerkte producten

Kennis

- grondstoffen en materialen
- -registratiesysteem, -systemen
- stockage-systeem, -systemen
- intern transportsysteem
- kwaliteitsnormen

Vaardigheden

- zin voor ordening en kwaliteitszorg

Communicatie

- met leveranciers
- met uitvoerend magazijnpersoneel
- met productieverantwoordelijke
- met aankoopafdeling
- met loonwerkbedrijf

Verantwoordelijkheid

- voor een correcte ontvangst en verzending van inkomende en uitgaande goederen
- voor een efficiënte stockage van de goederen

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

MEERTALIG SECRETARIS-SECRETARESSE (3-talig)

Functieomschrijving

- sorteert en selecteert post directie of dienstverantwoordelijke
- tikken van rapporten, briefwisseling in drie talen
- verzorgen van routinecorrespondentie
- bijhouden van de directieagenda of van de dienstverantwoordelijke
- aannemen van de voor de directie of dienstverantwoordelijke bestemde telefoongesprekken
- organiseren van interne (en externe) vergaderingen
- opvolging van partiële activiteiten (bv. behaalde zakencijfers per markt)

Kennis

- Nederlands, Frans en Engels of Duits
- van tekstverwerking
- van de interne taakverdeling binnen de dienst en het bedrijf

Vaardigheden

- bedienen van PC
- vlot schriftelijk en mondeling communiceren in drie talen, zowel intern als extern de onderneming

Communicatie

- met dienstverantwoordelijke en/of directie
- met medewerkers uit de diverse diensten
- met bedrijfsrelaties

Verantwoordelijkheid

- een discrete behandeling van de informatie binnen de dienst
- een correct agendabeheer
- het afhandelen van routinedossiers

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

SYSTEEMOPERATOR

Funcieomschrijving

- zorgt voor het opstarten en bedrijfsklaar houden van de computer-, netwerk- en de randapparatuur
- staat in voor een beperkt onderhoud van printers, servers, Pc's en beeldschermen
- verhelpt storingen van hard- of softwarematige aard
- maakt back-ups op en stockeert ze
- zorgt voor de invoer en gebruiksklaar maken van programma's

Kennis

- aanwezige computer-, netwerk- en randapparatuur
- de informaticaontwikkelingen

Vaardigheden

- technisch doorzicht in computerfaciliteiten
- kunnen analyseren van storingen

Communicatie

- bedrijfsintern met gebruikers van informatica-apparatuur
- bedrijfsextern met informaticaleveranciers

Verantwoordelijkheid

- voor het effectief functioneren van de hard- en softwareapparatuur

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

MARKETING-ASSISTENT

Functieomschrijving

- organisatorisch en administratief ondersteunen van commerciële initiatieven (publiciteitscampagnes, bedrijfspublicaties)
- volgt administratief het marketingbudget op en assisteert administratief de marketingverantwoordelijke
- verzorgt de logistiek van de showroom en van de beursdeelnames
- houdt administratief de mode-ontwikkelingen bij

Kennis

- van de eigen producten
- van de publiciteit- en promotietechnieken

Vaardigheden

- administratief en organisatorisch onderlegd
- contactvaardig
- zin voor zorgvuldigheid

Communicatie

- met verkoopsverantwoordelijke

Verantwoordelijkheid

- respect voor deadlines
- volledigheid en actualisering van marketinggegevens

Opleidingsniveau

- Hoger Secundair Onderwijs.

PLANNER

Functieomschrijving

- houdt atelierplanningsadministratie bij
- bestelt stukgoed voor snijzaal en benodigde fournituren
- houdt secretariaat bij van planningsverantwoordelijke
- houdt orders bij
- bestelt intern

Kennis

- kennis van planningstechnieken
- kennis van organisatie van levering, productie en aflevering van productiemateriaal (grondstoffen, machines, inzetbaar personeel,...)
- kennis van productiemethodes
- kennis van administratieve procedures

Vaardigheden

- kunnen werken met PC
- kunnen inschatten en vastleggen van productietijd
- kunnen overleg plegen met productieverantwoordelijke, verantwoordelijke inkoop en verkoop

Communicatie

- met productieverantwoordelijke, verantwoordelijke inkoop en verkoop,

technische dienst

Verantwoordelijkheid

- voor efficiënt inzetten van personeel, van machines, grondstoffen en accessoires
- besturing van productieproces
- uitwerken van oplossingen t.a.v. productieproblemen

Opleidingsniveau

- Hoger Onderwijs.

ANALIST-PROGRAMMEUR

Funcieomschrijving

- volgens ontvangen
 - opdrachten
 - richtlijnen
 - gedetailleerde documentatie
- voorbereiden van computerprogramma's
- opstellen van computerprogramma's
- invoeren van computerprogramma's
- ontwerpen van input- formulieren/coderingssystemen
- up-date maken
- implementatie van nieuwe systemen
- gebruiksklaar houden van bestaande systemen

Kennis

- van administratieve en technische terminologie
- basiskennis van hardware
- van communicatiesoftware, van datacommunicatie en van de ontwikkelingen in het vakgebied
- van Engels (passieve kennis)

Vaardigheden

- correct kunnen situeren en definiëren van een werkopdracht in functie van de gebruikerswensen
- correct kunnen beschrijven van hard- en softwareproblemen en -specificaties
- kunnen bevatten en interpreteren van een procesbeschrijving
- kunnen opmaken van een data-flow-diagram
- kunnen oplossen van storingen in de gegevensverwerking

Communicatie

- met de EDP-manager of de informaticaverantwoordelijke, eventueel andere analist-programmeurs
- met de gebruikers van het programma
- met de hard- of softwareproducenten

Verantwoordelijkheid

- voor het realiseren van de opdracht binnen het vooropgesteld tijdsbestek
- voor het vermijden van fouten die in ongewenste effecten kunnen resulteren op de toepassing van het gewenst programma

Opleidingsniveau

- Hoger Onderwijs.

BOEKHOUDER

Functieomschrijving

- bijhouden van grootboek bij middel van subadministraties en opstellen van journaalposten
- bijhouden van debiteuren- en crediteurenadministratie
- bijhouden van de financiële rekeningen van de onderneming

Kennis

- kennis van het boekhoudkundig systeem en boekhoudingstechnieken
- kennis van wettelijke boekhoudkundige voorschriften

Vaardigheden

- werken op PC met boekhoudingprogramma
- kunnen interpreteren van boekhoudinggegevens en rapportering t.a.v. de bedrijfsleiding

Communicatie

- met de medewerkers boekhouding
- met de verantwoordelijken en medewerkers afdeling inkoop, verkoop, productie
- met de financieel verantwoordelijke
- met klanten

Verantwoordelijkheid

- voor juistheid van de verwerkte financiële gegevens en hun rapportering
- voor de vertrouwelijkheid inzake de verwerkte informatie

Opleidingsniveau

- Hoger Onderwijs.

DIRECTIESECRETARIS-DIRECTIESECRETARESSE

Functieomschrijving

- sorteert en selecteert post directie
- tikwerk (meertalig)
- aannemen en behandelen van de voor de directie bestemde telefoongesprekken
- bijhouden van de directieagenda
- PC-gebruik
- briefbeantwoording

Kennis

- kennen van de taakverdeling, van de hiërarchische structuur en de bevoegdheidsverdeling in de onderneming
- het mondeling en schriftelijk beheersen van Nederlands, Frans, Duits en Engels
- kennen van de externe relaties van de onderneming
- kennen van de PC-werksystemen

Vaardigheden

- grote duidelijkheid in het doorgeven van informatie
- zorgvuldig in taalgebruik (schriftelijk en mondeling)

- kunnen bijhouden van agenda
- kunnen notuleren van vergaderingen
- dienstreizen en zakelijke contacten kunnen organiseren
- kunnen werken met PC
- zelfstandig kunnen werken

Communicatie

- met de directeur in wiens onmiddellijke opdracht wordt gewerkt
- met de medewerkers van het bedrijf voor het doorgeven en opnemen van informatie
- met de externe relaties voor het verwerven van informatie voor zichzelf en voor de directie

Verantwoordelijkheid

- voor het correct invullen van de agenda
- voor de administratieve uitvoering van genomen beslissingen
- voor het vertrouwelijk houden en discreet behandelen van informatie
- voor het efficiënt beheer van het documentatie- en archiefsysteem

Opleidingsniveau

- Hoger Onderwijs.

---oOo---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 NOVEMBER 2006 BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

*CAO van 07 november 2006 (reg. nr. 81493/CO/215)
KB 29 juni 2007 - BS 25 juli 2007*

HOOFDSTUK I Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de mannelijke en vrouwelijke bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 K.B. van 18 juni 1987, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 januari 1988.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe de regels vast te leggen volgens dewelke kan afgeweken worden van de normale arbeidstijdgrenzen voorzien in het arbeidsreglement.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 1985 betreffende de instelling van de flexibele arbeidsduur in uitvoering van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, algemeen verbindend verklaard bij KB van 2 augustus 1985 (BS van 25 oktober 1985) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1989, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 29 januari 1990.

Artikel 3

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uur 30 sedert het jaar 1985.

Het theoretisch aantal te presteren uren 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

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode van recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum een 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 en 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 5

Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssystemen en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij die informatie.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de syndicale afvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging wordt de informatie vertrekt aan de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties en individueel aan elke werknemer.

Artikel 6

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 7

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.

HOOFDSTUK II Nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk

Artikel 8

Bij nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk bedraagt het maximum aantal arbeidsuren per week in alle ondernemingen 42 uur 30, zijnde 5 uren boven de in de sector voorziene wekelijkse arbeidsduur van 37 uur 30.

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 9

Indien de nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk 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 10

Wanneer beroep gedaan wordt op het presteren van nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk worden de betrokken werknemers hiervan minstens 5 kalenderdagen op voorhand verwittigd.

Artikel 11

Mits goedkeuring door het paritair comité kunnen de nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk 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 12

Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk 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 tot instelling van de arbeidsreglementen 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 collectieve arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9quater 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 collectieve arbeidsovereenkomst kan steeds op ondernemingsniveau worden aangevuld en verduidelijkt.

HOOFDSTUK III Andere nieuwe arbeidsregelingen

Artikel 17

Naast de invoering van een nieuwe arbeidsregeling zoals beschreven in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de ondernemingen voor hun bedienden behorend tot het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ook andere nieuwe arbeidsregelingen invoeren.

Andere nieuwe arbeidsregelingen in de zin van de wet van 17 maart 1987 kunnen door de ondernemingen enkel worden ingevoerd met respect van alle toepasselijke wettelijke bepalingen via een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming.

Dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming wordt evenwel slechts van toepassing na neerlegging ter griffie van de bevoegde Federale Overheidsdienst en na bekrachtiging door het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK IV Slotbepalingen

Artikel 18

Elk geschil betreffende de toepassing van deze overeenkomst kan door de meest gerede partij voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 JULI 2005 BETREFFENDE DE AANVULLING VAN HET DUBBEL VAKANTIEGELD

*CAO van 15 juli 2005 (reg. nr. 76002/CO/215)
K.B. 16 februari 2006 - B.S. 15 maart 2006*

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Artikel 2

Jaarlijks wordt een aanvulling van het dubbel vakantiegeld verleend aan de bedienden.
De aanvulling wordt uitgekeerd samen met de betaling van de wedde van de maand december van het betrokken jaar.

Artikel 3

Wanneer het loon van de bediende geen commissieloon omvat welke volgens het bedrag van de handelsomzet wordt vastgesteld is de aanvulling van het dubbel vakantiegeld gelijk aan 90 % van de wedde van de maand december van het jaar waarvoor de aanvulling verschuldigd is.

Wanneer de prestaties van de bediende in de loop van het beschouwde kalenderjaar evenwel gedurende meer dan dertig kalenderdagen in het totaal werden onderbroken voor om het even welke reden dan wordt de aanvulling van het dubbel vakantiegeld berekend à rato van 7,5 % van de bruto wedden welke door de werkgever werden betaald over het ganse kalenderjaar.

Artikel 4

Wanneer het loon van de bediende een commissieloon omvat welke volgens het bedrag van de handelsomzet wordt vastgesteld wordt de bediende bij volledige prestaties in het beschouwde kalenderjaar een jaarloon gegarandeerd dat overeen komt met het toepasselijke baremaloon, verhoogd met 7,5 %.

Bij volledige prestaties gedurende het beschouwde kalenderjaar is het aan de in dit artikel bedoelde bedienden te garanderen bruto jaarloon gelijk aan twaalf maal het toepasselijke baremaloon van de maand december, verhoogd met 7,5 %.

Wanneer de prestaties van de bediende in de loop van het beschouwde kalenderjaar evenwel gedurende meer dan dertig kalenderdagen in het totaal werden onderbroken voor om het even welke reden dan wordt het te garanderen bruto jaarloon, bedoeld in de vorige alinea, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het aantal werkelijke prestatiedagen van de bediende en waarvan de noemer gelijk is aan het aantal normale prestatiedagen in het beschouwde kalenderjaar.

Artikel 5

In afwijking van de bepaling van de artikelen 2, 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, is het recht op de aanvulling van het dubbel vakantiegeld eveneens verworven door :

- a) de bediende die tijdens het betrokken jaar en vóór de betalingsdatum welke is vastgesteld bij artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in dienst van de onderneming is getreden;

- b) de bediende die tijdens het betrokken jaar de onderneming verlaat, behoudens in geval van ontslag om dringende reden, op voorwaarde dat hij minstens drie maanden dienst telt in de onderneming.

In deze beide gevallen wordt de aanvulling van het dubbel vakantiegeld vastgesteld pro rata van de door de bediende in de betrokken onderneming gepresteerde arbeidstijd tijdens het jaar waarvoor de aanvulling verschuldigd is.

Artikel 6

De hierboven bedoelde bepalingen doen geen afbreuk aan de rechten van de bedienden van de ondernemingen waar de werkgevers voorheen de verbintenis hadden aangegaan om aan hun personeel een voordeel van grotere omvang toe te kennen.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 1999 betreffende de aanvulling van het dubbel vakantiegeld algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 2000.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden, te betekenen bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

--oOo--

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
TOT OPRICHTING VAN EEN FONDS VOOR
BESTAANSZEKERHEID VOOR DE BEDIENDEN VAN 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 21 maart 1989 (KB 10 januari 1990 - BS 10 maart 1990)
CAO van 15 juli 2005 (KB 02 mei 2006 - BS 20 september 2006)

TITEL 1 - OPRICHTING

Artikel 1

Het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf richt, bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, een fonds voor bestaanszekerheid voor de bedienden van 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 de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.

TITEL 2 - STATUTEN

I. BENAMING EN MAATSCHAPPELIJKE ZETEL

Artikel 1

Er wordt met ingang van 1 januari 1981 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf".

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het fonds is gevestigd te Zellik, Leliëgaarde 22. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf, overgebracht worden naar elke andere plaats in België.

II. 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 bedienden bedoeld bij artikel 4;
- 3° de uitkering van deze voordelen te verzekeren.

III. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 4

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf. Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

IV. TOEKENNING EN UITKERING VAN DE AANVULLENDE SOCIALE VOORDELEN

Artikel 5

De in artikel 4 bedoelde bedienden 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 betreffende de 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.

V. BEHEER

Artikel 7

Het fonds wordt beheerd door een raad van beheer, welke paritair is samengesteld uit afgevaardigden van de werkgevers en van de bedienden, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.

Deze raad bestaat uit tien leden, te weten : vijf afgevaardigden van de werkgevers, en vijf afgevaardigden van de bedienden. De leden van de raad van beheer worden aangeduid door het Paritair Comité voor de bedienden van 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 een vertegenwoordiger van de werkgevers en deze van de bedienden . De groep waartoe de voorzitter behoort wordt voor het eerste jaar bij loting aangewezen. De tweede ondervoorzitter behoort steeds tot de groep van de bedienden.

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 volstrekte 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.

VI. FINANCIERING

Artikel 13

- § 1 De financiering van de aanvullende vergoeding ten gunste van 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 bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.
- § 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 bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.

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 %.

VII. 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 der 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 de bedienden van 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.

VIII. 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 de bedienden van 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 de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.

IX. 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.

X. ONTBINDING

Artikel 22

Het fonds kan ontbonden worden bij eenparige beslissing van het Paritair Comité voor de bedienden van 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 bedienden 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 ontbinding van het fonds gelden beschikbaar blijven, wijst het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf de vereffenaars aan en bepaalt hun bevoegdheden en bezoldiging.

Het Paritair Comité bepaalt de vereffeningmodaliteiten.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 JUNI 2003 BETREFFENDE DE KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER DER CONSUMTIEPRIJZEN

*C.A.O. van 10 juni 2003 (reg. nr. 67425/CO/215 – BS 18.09.2003)
KB 02.03.2004 – BS 21.04.04*

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1997 betreffende de arbeidsvoorwaarden, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 juni 1999 en van 6 september 1999.

Artikel 2

De baremieke en effectief uitbetaalde lonen van de bedienden, 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 baremieke lonen, bedoeld in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2001 betreffende de functieclassificatie, hierna genoemd de schaallonen en de effectief uitbetaalde lonen van de bedienden 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 lonen als volgt aangepast :

Telkens op 1 april worden de schaallonen, 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 schaallonen, 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.

Behalve indien in de onderneming de effectieve wedden werden geïndexeerd, worden de effectief uitbetaalde lonen telkens verhoogd of verlaagd met het bedrag dat overeen stemt met het verschil tussen het oude schaalloon en het nieuwe schaalloon van de bediende.

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 lonen met zich zou meebrengen, de lonen 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 schaalloon 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.

Behalve indien in de onderneming de effectieve wedden werden geïndexeerd, worden de effectief uitbetaalde lonen telkens verhoogd of verlaagd met het bedrag dat overeen stemt met het verschil tussen het oude schaalloon en het nieuwe schaalloon van de bediende.

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

Hoofdstuk IV, artikel 9 tot en met 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1997 betreffende de arbeidsvoorwaarden, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 juni 1999 en van 6 september 1999, 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 lonen respectievelijk op 1 juli 2003 en op 1 oktober 2003 als volgt aangepast :

Op 1 juli 2003 worden de schaalloon, 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 schaalloon, 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.

Behalve indien in de onderneming de effectieve wedden werden geïndexeerd, worden de effectief uitbetaalde lonen telkens verhoogd of verlaagd met het bedrag dat overeen stemt met het verschil tussen het oude schaalloon en het nieuwe schaalloon van de bediende.

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 Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1997 betreffende de arbeidsvoorwaarden, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 juni 1999 en van 6 september 1999.

--O--

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE TOEPASSING VAN DE C.A.O.'S AFGESLOTEN IN HET P.C. VOOR DE BEDIENDEN VAN HET KLEDING- EN CONFECTIE- BEDRIJF OP DE ONDERNEMINGEN MET DE GROOTHANDEL IN KLEDING ALS HOOFDACTIVITEIT

CAO van 30 mei 1995 (KB 4.10.1996 - BS 4.1.1997)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen met groothandel in kleding als hoofdactiviteit die, ingevolge het KB van 05/08/1992 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité van het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf op de ondernemingen en de bedienden, bedoeld in artikel 1, in toepassing van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 3

Met ingang van 1 januari 1996 zijn alle collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, van toepassing op de ondernemingen en de bedienden bedoeld in artikel 1, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hierna worden genoemd en waarvoor een aantal overgangsmaatregelen worden voorzien tot en met 31 december 2001.

Artikel 4

De sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 1980 betreffende de arbeidsvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor betreffende de arbeidsvoorwaarden wordt van toepassing op de ondernemingen en de bedienden bedoeld in artikel 1 op 01 januari 2001.

Bij wijze van overgangsmaatregel is de werkgever er evenwel toe gehouden in de periode van 1 januari 1997 tot 31 december 2000 voor de bedienden met een lager loon dan datgene wat is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 1980 betreffende de arbeidsvoorwaarden - naast de minimum loonsverhogingen die zouden voortvloeien uit indexaanpassingen en baremieke schaalverhogingen - een loonsverhoging toe te passen als volgt :

- tot 31 december 1996 wordt minimum het loon uitbetaald volgens de loonschalen van toepassing in het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden nr. 218
- op 1 januari 1997 wordt het brutoloon op dat ogenblik verhoogd een vijfde van het verschil tussen het brutoloon op dat ogenblik en het op hetzelfde ogenblik te bereiken brutoloon, volgens de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 1980 betreffende de arbeidsvoorwaarden.

- op 1 januari 1998 wordt een loonsverhoging toegekend ten belope van een vierde van het verschil tussen het brutoloon op dat ogenblik en het op hetzelfde ogenblik te bereiken brutoloon, volgens de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 1980 betreffende de arbeidsvoorwaarden.
- op 1 januari 1999 wordt een loonsverhoging toegekend ten belope van een derde van het verschil tussen het brutoloon op dat ogenblik en het op hetzelfde ogenblik te bereiken brutoloon, volgens de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 1980 betreffende de arbeidsvoorwaarden.
- op 1 januari 2000 wordt een loonsverhoging toegekend ten belope van de helft van het verschil tussen het brutoloon op dat ogenblik en het op hetzelfde ogenblik te bereiken brutoloon, volgens de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 1980 betreffende de arbeidsvoorwaarden.
- ten laatste op 1 januari 2001 wordt het brutoloon bereikt dat is voorzien door de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 1980 betreffende de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 5

De sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 1991 betreffende de arbeidsduur, afgesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, wordt van toepassing op de ondernemingen en de bedienden bedoeld in artikel 1 op 1 januari 2001.

Bij wijze van overgangsmaatregel is de werkgever er evenwel toe gehouden in de periode van 1 januari 1997 tot en met 31 december 2001 voor de bedienden met een hogere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dan deze voorzien in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, een arbeidsduurverkorting zonder loonverlies toe te passen als volgt :

- tijdens de jaren 1997 en 1998 wordt aan de hiervoor bedoelde bedienden een arbeidsduurverkorting toegekend ten belope van 1 arbeidsdag per jaar, of het equivalent daarvan, zijnde 10 minuten verkorting van de wekelijkse arbeidsduur, derwijze dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in deze periode 37 uur 50 minuten bedraagt.
- tijdens de jaren 1999 en 2000 wordt aan de hiervoor bedoelde bedienden een arbeidsduurverkorting toegekend ten belope van 2 arbeidsdagen per jaar, of het equivalent daarvan, zijnde 20 minuten verkorting van de wekelijkse arbeidsduur, derwijze dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in deze periode 37 uur 40 minuten bedraagt.
- ten laatste op 1 januari 2001 wordt aan de hiervoor bedoelde bedienden een arbeidsduurverkorting toegekend ten belope van 3 arbeidsdagen per jaar, of het equivalent daarvan, zijnde 30 minuten verkorting van de wekelijkse arbeidsduur, derwijze dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in deze periode 37 uur 30 minuten bedraagt.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1996 en is afgesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk der ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE BEDRIJFSPLANNEN TOT HERVERDELING VAN DE ARBEID IN DE KLEDING- EN CONFECTIESECTOR

CAO van 11 mei 1994

K.B. 23 juni 1995 - B.S. 9 september 1995

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf nr. 215, 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en tot de erin vertegenwoordigde organisaties.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 SEPTEMBER 1991 BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR

CAO van 9 september 1991

K.B. 05 juni 1992 - B.S. 08 juli 1992

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf en op de mannelijke en vrouwelijke bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 1987 betreffende de arbeidduur, afgesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 3 november 1987.

Zij treedt in werking op 1 januari 1991 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief, aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 3

De maximumgrens van de werkelijke wekelijkse arbeidduur, vastgelegd bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, blijft vastgesteld op 40 uur, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1989 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, afgesloten in het paritair comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 29 januari 1990.

Artikel 4

De gemiddelde wekelijkse arbeidduur op jaarbasis bedraagt 37 uur en 30 minuten.

Artikel 5

De ondernemingen die een effectieve wekelijkse arbeidduur toepassen die hoger is dan de gemiddelde wekelijkse arbeidduur op jaarbasis, bepaald in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, dienen inhaalrustdagen te verlenen, rekening houdend met de volgende modaliteiten.

- § 1. Het theoretisch aantal toe te kennen inhaalrustdagen zal worden berekend op zodanige wijze dat, bij volledige prestaties, elke schijf van 30 minuten overschrijding per week van de gemiddelde wekelijkse arbeidduur op jaarbasis bepaald in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, recht geeft op een inhaalrust van drie werkdagen per kalenderjaar.
- § 2. Wanneer één of meer inhaalrustdagen collectief werden vastgelegd, dan geniet iedere bediende automatisch van deze inhaalrust.
- § 3. Wanneer één of meer inhaalrustdagen individueel genomen worden, wordt het recht op inhaalrustdagen vastgesteld pro rata de effectief geleverde prestaties in een kalenderjaar.

Het aantal theoretische inhaalrustdagen waarop de bediende recht heeft ingevolge zijn (haar) arbeidsregeling in de onderneming wordt individueel verminderd met één zesde per periode van acht weken waarin de bediende geen effectieve arbeidsprestaties heeft verricht. Periodes van jaarlijkse vakantie worden hierbij niet in rekening gebracht.

- § 4. De inhaalrustdagen dienen opgenomen te worden uiterlijk op 31 januari van het jaar volgend op het kalenderjaar gedurende hetwelk ze verworven werden.
- § 5. Het recht op inhaalrust van deeltijdse bedienden wordt vastgesteld volgens dezelfde modaliteiten als voor de voltijdse bedienden, evenwel in verhouding tot hun arbeidsregeling in de onderneming.

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 op het vlak van de onderneming bij toepassing van de regels in dit hoofdstuk bepaald, voorzien zijn.

Artikel 7

- § 1. Voor het bediendenpersoneel dat tewerkgesteld is in de productie-afdeling van de onderneming zijn de wekelijkse arbeidsduur en de arbeidstijdregeling dezelfde als deze van het werklidpersoneel.
- § 2. In de gevallen waarin de onderneming overuren moet doen in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, onderzoeken de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties elke aanvraag daartoe welwillend zonder ze te koppelen aan voorwaarden welke vreemd zijn aan het voorwerp van het verzoek.

Artikel 8

- § 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 te richten tot de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.
Het Paritair Comité voor de bedienden van 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 9

In de ondernemingen die eigen detailwinkels uitbaten, mag de bij artikel 4 van onderhavige 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 personeel 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde organisaties hiervan in kennis stelt.

---oOo---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE VERBOD VOOR SOMMIGE CATEGORIEËN VAN BEDIENDEN OVERUREN TE VERRICHTEN

CAO van 28 februari 1977

KB 21 september 1977 - BS 4 november 1977

Artikel 1

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

Artikel 2

In de ondernemingen waar een regeling van gedeeltelijke arbeid of een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is ingevoerd in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst, mogen door de bedienden geen overuren worden gepresteerd tijdens de periode waarop hogerbedoelde arbeidsregeling of schorsing betrekking heeft.

Van de in voorgaand lid gestelde regel kan worden afgeweken :

- 1° in de gevallen bedoeld bij artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- 2° in de gevallen dat bepaalde prestaties, noodzakelijk in functie van de noodwendigheden eigen aan de onderneming, alleen door middel van het presteren van overuren kunnen geleverd worden;
- 3° ten aanzien van de bedienden-coupeurs en van de bedienden tewerkgesteld in de informatica en in de verzendingsdiensten van de onderneming.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1977 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 1978.

Op 1 januari van elk jaar wordt zij stilzwijgend verlengd voor een periode van één jaar, behoudens opzegging door één der partijen, uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomsten, per een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE HET STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

CAO van 02 juni 1975

KB 19 september 1975 - BS 28 november 1975

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf ressorteren.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe de toepassing te eerbiedigen, en door hun leden te doen eerbiedigen, van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 mei 1971 en 30 juni 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, alsmede de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Zij zullen al de ter hunner beschikking staande middelen aanwenden om dit doel te verwezenlijken.

Artikel 3

De Nationale Federatie der Kleding- & Confectienijverheid beveelt bovendien aan haar leden dringend aan in elke aangelegenheid van een rechtvaardige, billijke en verzoenende geest blijk te geven en generlei druk op het bediendenpersoneel uit te oefenen om het te verhinderen tot een werknemersorganisatie toe te treden.

Artikel 4

De ondertekenende werknemersorganisaties, evenals de syndicale afgevaardigden van het personeel gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen, o.a. door uit hun syndicale propaganda de methodes te weren die niet in overeenstemming zijn met de geest van de in artikel 2 vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De ondertekenende werknemersorganisaties waken er over dat de syndicale afgevaardigden van het bediendenpersoneel, in alle omstandigheden :

- a) blijk geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid ;
- b) het niet-naleven van de sociale wetgeving, van het arbeidsreglement van de onderneming, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de werktucht persoonlijk te vermijden en hun collega's ertoe aanzetten dit eveneens te doen.

HOOFDSTUK III - ONDERNEMINGEN WAAR EEN SYNDICALE AFVAARDIGING DIENT OPGERICHT TE WORDEN

Artikel 6

In elke kleding- en confectieonderneming, waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 25 bedienden worden tewerkgesteld en waarvan de functies onder de classificatie vallen voorzien door :

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 1973 gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- & Confectiebedrijf betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen welke onder dit paritair comité ressorteren, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 april 1973, opnieuw in voege gebracht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- & Confectiebedrijf betreffende de arbeidsvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 juni 1975;
- b) de bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 1975 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- & Confectiebedrijf betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid ;

wordt een syndicale afvaardiging opgericht op voorwaarde dat minstens 15 leden van dit personeel daartoe een schriftelijk verzoek richten hetzij rechtstreeks aan de werkgever, hetzij aan de werknemersorganisaties die de werkgever op de hoogte stellen.

De bedienden die dit schriftelijk verzoek richten, moeten aangesloten zijn bij één der ondertekenende werknemersorganisaties. De werkgever kan de arbeidsinspecteur verzoeken na te gaan of de bedienden die het verzoekschrift hebben ondertekend deel uitmaken van het personeel en/of ze aangesloten zijn bij één der ondertekenende werknemersorganisaties.

Om na te gaan in hoeverre vijftwintig bedienden tewerkgesteld zijn, wordt de berekening toegepast, voorzien door de wettelijke en reglementaire beschikkingen inzake comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Deze syndicale afvaardiging wordt door de werkgever aanzien als de vertegenwoordiging van het bij een werknemersorganisatie aangesloten bediendenpersoneel behorende tot de classificatie voorzien door de in artikel 6, eerste lid, vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 7

- a) De syndicale afvaardiging bestaat uit volgend aantal leden in verhouding tot het aantal bedienden die bedoeld zijn bij artikel 6, eerste lid :
 - 2, wanneer 25 tot 49 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn ;
 - 3, wanneer 50 tot 74 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn ;
 - 4, wanneer 75 en meer bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn ;

In de bedrijven welke tussen 25 en 49 bedienden tellen, bedraagt het aantal afgevaardigden drie, indien een derde werknemersorganisatie een afgevaardigde aanduidt.

- b) De bij het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- & Confectiebedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisaties stellen zich onderling akkoord - eventueel doen zij daartoe een beroep op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van dat Paritair Comité - met het oog op de toekenning aan elke werknemersorganisatie, van het aantal leden van de syndicale afvaardiging in verhouding tot het respectief aantal leden in de ondernemingen.

Geen syndicaal afgevaardigde kan in de onderneming worden aangeduid, zolang op grond van de zoëven bedoelde procedure niet is uitgemaakt hoeveel afgevaardigden elke betrokken werknemersorganisatie mag aanduiden.

- c) Binnen de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen wordt nagegaan of het aantal leden van de syndicale afvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal bedienden dat in de onderneming is tewerkgesteld.

Zo de verhouding niet meer overeenstemt met de getallen die voorkomen in littera a) van dit artikel, wordt overgegaan tot een aanpassing, in de zin van een vermeerdering of van een vermindering van het aantal leden van de syndicale afvaardiging, volgens de modaliteiten, voorzien in littera b) van dit artikel.

- d) Voor de vaststelling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde bedienden, wordt rekening gehouden met het gemiddeld aantal bedienden tewerkgesteld gedurende de vier kwartalen die voorafgaan aan het kwartaal tijdens hetwelk de oprichting van een syndicale afvaardiging werd ingediend.

HOOFDSTUK IV - TE VERVULLEN VOORWAARDEN OM ALS SYNDICALE AFGEVAARDIGDE TE WORDEN AANGEDUID

Artikel 8

Om syndicale afgevaardigde te kunnen zijn, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan op de datum van verzending van het aangetekend schrijven bedoeld in littera b) van artikel 9 :

- a) ten minste 18 jaar oud zijn ;
- b) de burgerlijke rechten genieten ;
- c) sedert tenminste één jaar in de onderneming "full-time" tewerkgesteld zijn of eventueel sedert de oprichting der onderneming ;
- d) behoren tot de categorie bedienden die onder de classificatie ressorteren voorzien door de in artikel 6, eerste lid, vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten ;
- e) niet door zijn werkgever rechtsgeldig ontslagen zijn.

HOOFDSTUK V - AANDUIDING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 9

- a) De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisatie waarbij ze aangesloten zijn. Deze duidt zijn syndicale afgevaardigden zo aan, dat in de mate van het mogelijke, rekening wordt gehouden met het ploegwerk in de onderneming en met de verschillende departementen die in de onderneming bestaan.

- b) De namen van de syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisatie, bij aangetekend schrijven, aan het ondernemingshoofd overgemaakt. Afschrift van dit schrijven wordt aan de Nationale Federatie der Kledingnijverheid gezonden.

In hoger bedoeld schrijven maakt de betrokken werknemersorganisatie melding van het aantal leden van de syndicale afvaardiging dat zij mag aanduiden met verwijzing naar het akkoord bedoeld in artikel 7, littera b).

- c) Elk geschil betreffende het al dan niet vervullen van de voorwaarden gesteld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mag worden voorgelegd aan het Paritair Comité.

HOOFDSTUK VI - DUUR EN EINDE VAN HET MANDAAT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 10

- 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 der in littera b) van dit artikel vermelde 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 onslagname van belanghebbende als syndicale afgevaardigde;
 - 3° wanneer de afgevaardigde ophoudt lid te zijn van het personeel der onderneming ;
 - 4° wanneer, in toepassing van artikel 7, littera c), van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mandaten moeten worden afgeschaft;
 - 5° wanneer de afgevaardigde één van de voorwaarden, voorzien onder artikel 8, niet meer vervult.

HOOFDSTUK VII - VERVANGING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 11

Wanneer een plaats van syndicale afgevaardigde in de onderneming vacant komt door één van de oorzaken voorzien in artikel 10, littera b) 1, 2, 3 en 5, 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.

HOOFDSTUK VIII - PROCEDURE INZAKE HET BEHANDELEN VAN KLACHTEN IN DE ONDERNEMING

Artikel 12

- a) Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg, op normale wijze door de belanghebbende bediende ingediend.
Deze kan zich, op zijn verzoek, laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde.
Elke collectieve klacht wordt door de syndicale afvaardiging, langs de gewone hiërarchische weg, ingediend.
- b) Indien de bediende geen beroep heeft gedaan op zijn syndicale afgevaardigde bij het indienen van de klacht en er binnen een redelijke termijn geen voldoende gevolg wordt gegeven aan de klacht, kan de bediende vooralsnog een beroep doen op de syndicale afvaardiging.
- c) Bij gebrek aan overeenstemming binnen een redelijke termijn tussen werkgever en syndicale afvaardiging wordt beroep gedaan op de secretarissen der regionale werknemers- en werkgeversorganisaties om de bespreking der aanhangig gemaakte vraagstukken voort te zetten.
- d) Indien binnen een redelijke termijn geen regeling kan getroffen worden in uitvoering van de in littera b) en c) van dit artikel vernoemde procedure, kunnen de regionale werknemers- of werkgeversorganisaties de zaak aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voorleggen.

HOOFDSTUK IX - PROCEDURE INZAKE DE WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 13

- 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 hij erom verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen. De syndicale afvaardiging komt met de werkgever overeen wanneer en hoe zij wordt ingelicht omtrent de bedoeling van de werkgever wijzigingen aan de arbeids- of beloningsvoorwaarden te brengen.
- c) Indien de besprekingen tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging gehouden worden buiten de normale arbeidsuren, 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 de tussenkomst, wordt tussen de directie van de onderneming en de syndicale afvaardiging overeengekomen welke tijd nodig is opdat deze laatste haar taak naar behoren kan uitvoeren, hetzij collectief door de afvaardiging, hetzij individueel door één of meerdere leden van de afvaardiging. Te dien einde wordt tijdig de vraag gericht aan de werkgever opdat deze de nodige maatregelen kan treffen om de goede gang van de onderneming te verzekeren.

Bovendien, wanneer de syndicale afvaardiging overleg wenst te plegen, wordt, op haar aanvraag, door de werkgever een geschikt lokaal ter beschikking gesteld waar dit overleg vrij en ongestoord kan plaatshebben.

Bij betwisting tussen de werkgever en de betrokken syndicale afvaardiging over het toestaan van de nodige vrije tijd of het ogenblik waarop die tijd wordt genomen, wordt er beroep gedaan op de bemiddeling van de secretarissen van de regionale werkgevers- en werknemersorganisaties.

- e) In de ondernemingen die op nationaal grondgebied twee of meer uitbatingszetels hebben, schept de werkgever de mogelijkheid om, wanneer de omstandigheden het vereisen en zonder loonverlies, een gemeenschappelijke bijeenkomst te houden van de syndicale afvaardiging der onderscheiden uitbatingszetels, met het oog op de bespreking van problemen van gemeen belang.

Te dien einde richt de syndicale afvaardiging of de regionale vakbond een aanvraag tot de werkgever mits opgave van een gegronde reden.

De werkgever maakt de gemeenschappelijke bijeenkomst mogelijk binnen de kortst mogelijke termijn en ten laatste binnen de maand na het indienen van de aanvraag.

HOOFDSTUK X - ACTIEDOMEIN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 14

Het optreden van de syndicale afvaardiging kan betrekking hebben op volgende punten :

- 1° de arbeidsverhoudingen;
- 2° de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de N.A.R. op 24 mei 1971 en 30 juni 1971 betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden van het personeel der ondernemingen en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd ;
- 3° de eerbiediging van het arbeidsreglement en van de arbeidsvoorwaarden ;
- 4° de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten.

Artikel 15

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad oefent de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uit die aan de raad worden toegekend in de hoofdstukken II, III en IV van de collectieve arbeidsovereenkomst die op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad (N.A.R.) werd gesloten tot coördinatie van de in de N.A.R. gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972 en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 25 november 1972.

Artikel 16

De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle inlichtingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen.

Deze inlichtingen mogen betrekking hebben op de collectieve arbeidsverhoudingen en in de geest liggen van de gebruiken en gewoonten in de kleding- & confectienijverheid en de goedkeuring wegdragen van de werknemersorganisaties.

Wanneer de syndicale afvaardiging gebruik maakt van dit recht, licht zij vooraf de werkgever ervan in.

Bovendien, telkens als daartoe een grondige reden bestaat en met instemming van de werkgever of zijn vertegenwoordiger, kan de syndicale afvaardiging een voorlichtingsvergadering houden voor het personeel of een gedeelte ervan waarvoor de inlichting bestemd is, in een daartoe bestemd lokaal en eventueel in het bijzijn van de secretaris van de werknemersorganisatie.

De werkgever kan hiertoe niet willekeurig zijn instemming weigeren.

Wanneer het mogelijk is, wordt deze vergadering - gedeeltelijk of geheel - tijdens de rusttijden gehouden.

HOOFDSTUK XI - ARBEIDSVOORWAARDEN VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 17

- a) De werkgever behandelt de leden van de syndicale afvaardiging in elk opzicht en in alle omstandigheden op gelijke voet als de andere bedienden behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming.
- b) De vakbonden zullen tevens geen eisen stellen aan de ondernemingen welke ertoe zouden strekken leden van de syndicale afvaardiging te bevoordelen ten overstaan van de andere bedienden behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming.

HOOFDSTUK XII - BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 18

- a) Vanaf het ogenblik waarop, overeenkomstig artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de werkgever van de aanduiding van de syndicale afgevaardigden op de hoogte wordt gebracht en tot het verstrijken van de periode van zes 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.
- b) De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.
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 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 moet beschouwd worden 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 verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen ; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, 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.

c) De in het voorgaande lid b) bedoelde verplichting bestaat niet bij ontslag om dringende redenen.

Artikel 19

Bij ontslag van een syndicale afgevaardigde in het geval bedoeld in littera c) van artikel 18, moet de betrokken werknemersorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 20

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen:

- 1° Indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de in artikel 18 voorziene procedure na te leven.
- 2° Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 17, lid 1, niet wordt erkend door het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank.
- 3° Indien de werkgever een syndicale afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.
- 4° Indien de arbeidsovereenkomst werd 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 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

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 werkplaatsen.

HOOFDSTUK XIII - REGELING DER GESCHILLEN

Artikel 21

Elk geschil betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

HOOFDSTUK XIV - GELDIGHEID EN OPZEGGING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 1975 en kan met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekende brief, aan de voorzitter en aan de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties, door één der partijen worden opgezegd.

Tijdens de geldigheid zullen, noch op het vlak van de bedrijfstak, noch op het vlak van de ondernemingen, eisen gesteld worden ter wijziging of aanvulling van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

---oOo---

PC 215 BEVOEGDHEID KB 15 JULI 2008

15 JULI 2008.

Koninklijk besluit tot wijziging, wat het
Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreft,
van het koninklijk besluit van 5 februari 1974 tot oprichting van sommige
paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en hun bevoegdheid (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 35 en 36;

Gelet op het koninklijk besluit van 5 februari 1974 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en hun bevoegdheid, inzonderheid op artikel 1, § 2, punt 2, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 maart 1993;

Gelet op de in het Belgisch Staatsblad van 11 augustus 2006, 18 juli 2007 en 20 maart 2008 bekendgemaakte berichten;

Gelet op advies 41.539/1 van de Raad van State, gegeven op 10 mei 2007;

Gelet op advies 43.731/1 van de Raad van State, gegeven op 8 november 2007, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, 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.

Artikel 1, § 2, punt 2 van het koninklijk besluit van 5 februari 1974 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en hun bevoegdheid, gewijzigd bij koninklijk besluit van 25 maart 1993, wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« 2.

a) Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, bevoegd voor :
de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid 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 bedspreien 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, lampenkappen;
 - 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 groothandel in en/of verhuring van kleding;
 - 14° de groothandel 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.
- b)** Het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf is bevoegd voor de ondernemingen die de in punt a) vermelde ondernemingsactiviteiten uitoefenen in eigen beheer, in onderaanneming of door uitbesteding.
- c)** Het Paritair Comité voor de bedienden van 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.
- d)** Onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van 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° de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk;

- 3° 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;
- 4° de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie- of handelsactiviteit.

“

Artikel 2.

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 15 juli 2008.

ALBERT
Van Koningswege :
De Vice-Eerste Minister en Minister van Werk en Gelijke Kansen,
Mevr. J. MILQUET

Nota

(1) Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad :
Wet van 5 december 1968, Belgisch Staatsblad van 15 januari 1969.
Koninklijk besluit van 5 februari 1974, Belgisch Staatsblad van 9 april 1974.
Koninklijk besluit van 25 maart 1993, Belgisch Staatsblad van 6 april 1993.

Publicatie : BS 20 augustus 2008