

**PC 109**

**Paritair Comité voor de  
kleding & confectie**

**CAO-bundeling  
2017-2018**

Bart De Crock  
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke

Marneffe Jérôme  
Verantwoordelijke Sectorale Syndicale Ondersteuning

# Inhoudstafel

<b>Inhoudstafel</b> .....	<b>2</b>
<b>Interessante links</b> .....	<b>4</b>
<b>Paritair Comité 109</b> .....	<b>5</b>
<b>Bevoegdheid paritair comité</b> .....	<b>5</b>
KB van 1983 – Benaming en bevoegdheid van het Paritair Comité.....	5
Toepassing van alle CAO's gesloten in het Paritair Comité.....	6
KB 1992 – Oprichting, benaming en bevoegdheid van het Paritair Comité.....	7
Bijzondere CAO betreffende de ondernemingen die vanaf 2.9.1992 onder het paritair comité ressorteren.....	9
<b>Sociale vrede 2017-2018</b> .....	<b>10</b>
<b>Programmatieakkoord 2014-2018</b> .....	<b>14</b>
<b>Loon- en arbeidsvoorwaarden</b> .....	<b>21</b>
Arbeidsvoorwaarden.....	21
Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijsen.....	29
Maaltijdcheques.....	31
Aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld.....	34
Tussenkost van de werkgever in de vervoerkosten.....	37
Werkzekerheid, nieuwe technologieën, tewerkstelling.....	41
Onthaal in de onderneming .....	44
<b>Functieclassificatie</b> .....	<b>46</b>
Functieclassificatie - Confectie.....	46
Functieclassificatie – Toelevering Automobielenijverheid .....	54
Bijzondere regelingen voor de tentenbedrijven .....	61
Arbeidsduur .....	63
Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming .....	65
<b>Economische werkloosheid</b> .....	<b>69</b>
Algemeen .....	69
Tuinmeubelaccessoires.....	71
Overleg bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen.....	72
Rusttijd jeugdige werknemers .....	73
Uitzendarbeid .....	74
Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid.....	75
Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid.....	77
Aanvullende sociale toelage .....	79
Hospitalisatieverzekering .....	80
<b>Brugpensioenen</b> .....	<b>82</b>
Conventioneel brugpensioen vanaf 58/59 jaar na 40 jaar beroepsverleden.....	82

Conventioneel brugpensioen vanaf 58/59 jaar, een beroepsverleden van 33 jaar hebben en 20 jaar nachtprestaties .....	89
Brugpensioen vanaf 58/59, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en zwaar beroep .....	97
SWT (Brugpensioen) vanaf 62 jaar .....	104
<b>Tijdskrediet .....</b>	<b>111</b>
Tijdskrediet Landingsbanen .....	112
<b>Fonds voor Bestaanszekerheid .....</b>	<b>113</b>
Statuten Fonds voor Bestaanszekerheid .....	113
Bijkomende uitkering Bestaanszekerheid .....	118
<b>Sociaal Waarborgfonds .....</b>	<b>124</b>
Statuten van het Sociaal Waarborgfonds .....	124
<b>Vorming .....</b>	<b>131</b>
Vorming en tewerkstelling .....	131
Sociale vorming en voorlichting .....	133
<b>Vakbondsafvaardiging .....</b>	<b>136</b>
Statuut van de syndicale afvaardiging .....	136

## Interessante links

### **ACLVB (Sectoren):**

- [de site van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België](#)

### **Overheidsdiensten:**

- [Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)

### **Sociaal Fonds Kleding & Confectie (sociale tegemoetkomingen sector):**

- [www.swfkleding.be/](http://www.swfkleding.be/)

### **Opleidingsinstelling voor de sector (aanbod van opleidingen en tegemoetkomingen):**

- [www.ivoc.be](http://www.ivoc.be)

# Paritair Comité 109

## Bevoegdheid paritair comité

### KB van 1983 – Benaming en bevoegdheid van het Paritair Comité

KB tot wijziging van het KB van 5 december 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf

#### Artikel 1

Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf", dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten de ondernemingen voor confectie van bovenkleden voor mannen en jongens, uitgezonderd regenkleding; regenkleding; beschermende vakkleding; bovenkleden voor vrouwen en meisjes, uitgezonderd regenkleding; kinder- en babykleding; kleden van echt of kunstleer; kleden van plastic of enige andere stof; priestergewaden, werk-, sport-, vrijetijds- en vakkleding; linnengoed; uniformen; hoofddekseis; dassen; toneelkleding; stoffen handschoenen; regenschermen, parasols, tuinparasols, gewatteerde bedspreiën en soortgelijke artikelen; snuisterijen; zeildoek, tentdoeken en dekzeilen, kampeer- en scoutingmateriaal van textiel of vervangingsstoffen, overtrekseis en slaapzakken; rolgordijnen en gordijnen, andere dan papieren lampekappen; poppen en speelgoed van stof en pluche, bloemen en pluimen; sousbras en schoudervullingen; vlaggen, wimpels; zeefdoeken; de ondernemingen voor het maken van knopen; van orthopedische keurzen en van gaites, keurzen, bustehouders en accessoires; de ondernemingen voor het stoppen en verstellen van kledingstukken en stoffen, point-clair, mazen, machinaal borduren; met de hand kantwerken en beparelen, borduren tegen maakloon en de bedrijven die hoofdzakelijk stoffen plisseren voor het maken van kledingstukken; het vervaardigen van beschermkleding en van gespecialiseerde werkkleding, indien geen ander paritair comité bevoegd is; het vervaardigen van voeringen; het vervaardigen en/of inprikken van pruiken; de behandeling en de herstelling van tenten voor verhuring; het vervaardigen van gordijnen en overgordijnen.

De werknemers die zijn tewerkgesteld in ondernemingen waar tegen maakloon of voor eigen rekening enig werk wordt verricht voor het maken of het vervormen, het verstellen of het pompen van alle kledingstukken en onderdelen, ressorteren onder dit paritair comité, in zoverre zij niet vallen onder een ander paritair comité dan het Aanvullend Paritair Comité voor de arbeiders.

#### Artikel 2

In het koninklijk besluit van 5 januari 1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire comités, opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, bepaald worden, wordt de bepaling van artikel 1, § 1, 9, opgeheven de dag van het in werking treden van het koninklijk besluit tot benoeming van de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

#### Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

## Toepassing van alle CAO's gesloten in het Paritair Comité

CAO betreffende de toepassing van alle cao's gesloten in het paritair comite voor het kleding- en confectiebedrijf op de ondernemingen vermeld in het kb van 15 maart 1983

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die zich bezig houden met het vervaardigen van beschermingskledij en van gespecialiseerde werkkleding, indien geen ander paritair comité bevoegd is; het vervaardigen van voeringen; het vervaardigen en/of inprikken van pruiken; de behandeling en de herstelling van tenten voor verhuring; het vervaardigen van gordijnen en overgordijnen, zoals bepaald bij koninklijk besluit van 15 maart 1983 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 december 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

### **Artikel 2**

In uitvoering van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zijn alle collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de in artikel 1 vermelde ondernemingen.

### **Artikel 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 1988 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekende brief aan de voorzitter en aan de bij het paritair comité vertegenwoordigde organisaties, door één der partijen worden opgezegd.

## KB 1992 – Oprichting, benaming en bevoegdheid van het Paritair Comité

KB tot wijziging van het KB van 5 december 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf

### Artikel 1

Artikel 1 van het K.B. van 5 december 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, gewijzigd bij het KB van 15 maart 1983, wordt vervangen door de volgende bepaling:

### "Artikel 1

§ 1. Er wordt een Paritair Comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf", dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid 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 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 en 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 handel in en/of verhuring van kleding;
14. de kleinhandel in tweedehandskleding;
15. het vervaardigen van voorwerpen of producten of het verwerken van materialen waarbij ondermeer volgende

technieken uit het kleding- en confectiebedrijf hoofdzakelijk worden toegepast : het ontwerpen van patronen, het snijden van patronen, het naaien, het stikken, het strijken, het persen, het overtrekken.

§ 2. Het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf is bevoegd voor de ondernemingen die de in § 1 vermelde ondernemingsactiviteiten uitoefenen in eigen beheer, in onderaanneming of door uitbesteding.

§ 3. Het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf is eveneens bevoegd voor de werknemers, tewerkgesteld in ondernemingen waar tegen maakloon of voor eigen rekening werk wordt verricht voor het maken, vervormen, verstellen of het pompen van alle kledingstukken en onderdelen.

§ 4. Onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf vallen niet:

1. de ondernemingen voor de confectie of het vervaardigen van beschermingskleding en gespecialiseerde werkkleding en die onder de bevoegdheid van een ander Paritair Comité vallen;

2. met uitzondering van de in § 3 bedoelde werknemers die zij tewerkstellen, de ondernemingen die kleinhandel drijven in kleding en in tweedehandskleding en die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken of het Paritair Comité voor de warenhuizen;

3. de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk;

4. de ondernemingen die kleren naar maat maken of die kleren ontwerpen met het oog op de uitvoering in een enkel of een beperkt aantal exemplaren.

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

## **Artikel 2**

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.



## Bijzondere CAO betreffende de ondernemingen die vanaf 2.9.1992 onder het paritair comité ressorteren

Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingen die vanaf 02.09.1992 onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die sinds 2 september 1992 onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, in toepassing van het koninklijk besluit van 5 december 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf (BS 22 augustus 1992).

### **Artikel 2**

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, die nog van kracht zijn op 1 januari 1993, worden van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen die vóór de laatstgenoemde datum onder een ander paritair comité ressorteerden.

### **Artikel 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1993 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Elk der ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden na te leven; deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan elk der ondertekenende partijen betekend.

De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop het aangetekend schrijven aan de voorzitter is toegestuurd.

# Sociale vrede 2017-2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017 houdende Akkoord van sociale vrede 2017 - 2018

## **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

### **Artikel 1**

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

## **HOOFDSTUK II - 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 lonen met 1,1% verhoogd.

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

De collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2015 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 132315/CO/109) wordt hieraan aangepast.

## **HOOFDSTUK IV – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

### **Artikel 4**

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

### **Artikel 5**

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

### **Artikel 6**

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

## **Artikel 7**

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

## **Artikel 8**

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

## **Artikel 9**

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

## **HOOFDSTUK V – VORMING EN TEWERKSTELLING / RISICOGROEPEN**

### **Artikel 10**

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

## **HOOFDSTUK VI – ANCIËNNITEITSVERLOF**

### **Artikel 11**

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

Onder anciënniteit wordt verstaan: ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

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

## **HOOFDSTUK VII - TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN**

### **Artikel 12**

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

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

### **Artikel 13**

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

## **HOOFDSTUK VIII - WERKBAAR EN WENDBAAR WERK**

### **Artikel 14**

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien. Op ondernemingsvlak moet constructief overleg kunnen gevoerd worden over maatregelen inzake arbeidsorganisatie die wenselijk zijn voor de onderneming. Dit overleg zal verlopen volgens de wettelijke procedure.

### **Artikel 15**

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

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

## **HOOFDSTUK IX - WERKZEKERHEID, NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN TEWERKSTELLING**

### **Artikel 16**

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

## **HOOFDSTUK X – SYNDICALE PREMIE**

### **Artikel 17**

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

## **HOOFDSTUK XI – JONGERENLONEN**

### **Artikel 18**

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

## **HOOFDSTUK XII – EENHEIDSTATUUT**

### **Artikel 19**

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

## **HOOFDSTUK XIII - SOCIALE VREDE**

### **Artikel 20**

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst waarborgen de ondertekenende partijen de inachtneming van de sociale vrede, hetgeen het volgende inhoudt:

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;

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.

# Programmatieakkoord 2014-2018

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het programmatieakkoord voor de periode 2014-2018 (cao 30/09/2014)

## **HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGBIED**

### **ARTIKEL 1**

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

## **HOOFDSTUK II : DUUR**

### **ARTIKEL 2**

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

## **HOOFDSTUK III : EENHEIDSSTATUUT EN OPZEGGINGSTERMIJNEN**

### **ARTIKEL 3**

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

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

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

## **HOOFDSTUK IV : SOCIAAL WAARBORGFONDS**

### **ARTIKEL 4**

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

"3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding in het kader van bedrijfstoelage bij werkloosheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 58 jaar, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van

sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende een regeling van bedrijfstoeslag bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende bedrijfstoeslag bij werkloosheid vanaf 60 jaar, evenals van de bijzondere werkgeversbijdragen, bedoeld in afdeling 2.A. van Hoofdstuk VI van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) evenwel onverminderd de bepalingen op dit stuk van de hier genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende bedrijfstoeslag bij werkloosheid, in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010;"

"7° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 2 juli 2003, van 26 mei 2005 (artikel 17), van 7 april 2011 (artikel 18) en verlengd tot 30 juni 2011 bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 19 mei 2011 houdende het akkoord van sociale vrede 2011 - 2012 (artikel 19), tot 30 juni 2013 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2013 houdende de verlenging tot 31 december 2013 van het akkoord van sociale vrede 2011-2012, tot 31 december 2014 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede 2014 en tot 30 juni 2015 door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 houdende een programmatieakkoord voor de periode 2014 - 2018;"

"8° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;"

"9° de uitkering van de bijdrage betaald overeenkomstig artikel 14, §3 van deze statuten, ter financiering van het instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;"

## **ARTIKEL 5**

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

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

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

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

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

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

## **ARTIKEL 6**

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

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

## **HOOFDSTUK V : WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

### **ARTIKEL 7**

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

### **ARTIKEL 8**

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

### **ARTIKEL 9**

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

## **HOOFDSTUK VI : FUNCTIECLASSIFICATIE**

### **ARTIKEL 10**

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

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

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

## **HOOFDSTUK VII : SUPPLEMENT BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID**



## **ARTIKEL 11**

Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2011 betreffende een supplement bij tijdelijke werkloosheid (reg.nr. 107033/CO/109) wordt gewijzigd als volgt:

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

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

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

## **HOOFDSTUK VIII : VORMING EN TEWERKSTELLING**

### **ARTIKEL 12**

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

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

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

## **HOOFDSTUK IX : ANCIËNNITEITSVERLOF**

### **ARTIKEL 13**

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

Onder anciënniteit wordt verstaan: ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

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

## **HOOFDSTUK X : SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING**

### **ARTIKEL 14**

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

## **HOOFDSTUK XI : BIJKOMENDE BESTAANSZEKERHEID**

### **ARTIKEL 15**

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

Derhalve wordt het volgende overeen gekomen :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede (registratienummer 121182/CO/109), zal nog slechts worden verlengd tot 30 juni 2015;

- in artikel 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 oktober 2014 volgende alinea toegevoegd:

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is vanaf 1 oktober 2014 evenwel niet van toepassing op de werknemers die genieten van de ontslagcompensatievergoeding, bedoeld in artikel 97 van de voornoemde wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.";

- De rechten op basis van ontslagen die aan de hiervoor genoemde data vooraf gaan kunnen verder worden uitgeput.

## **HOOFDSTUK XII : WERKZEKERHEID - TEWERKSTELLING – UITZENDARBEID**

### **ARTIKEL 16**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 (104944/CO/109) tot coördinatie van de CAO's betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling zal worden gewijzigd als volgt:

- **Artikel 9 zal worden aangepast als volgt:**

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

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

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

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

hoogte gebracht te worden.

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTIKEL 17**

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

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

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

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

**ARTIKEL 18**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989 betreffende uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard per Koninklijk Besluit van 10 oktober 1989 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 11 november 1989 (22197/CO/109) wordt niet langer jaarlijks verlengd en zal dus ophouden van kracht te zijn op 31 december 2014.

**HOOFDSTUK XIII : SOCIAAL OVERLEG IN 2015**

## **ARTIKEL 19**

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

## **ARTIKEL 20**

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

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

## **HOOFDSTUK XIV : SOCIALE VREDE**

### **ARTIKEL 21**

Tijdens het jaar 2015 waarborgen de ondertekenende partijen de inachtneming van de sociale vrede, hetgeen het volgende inhoudt:

- 1) alle bepalingen betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden worden stipt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de werknemers- of de werkgeversorganisaties, noch door de arbeid(st)ers of de werkgevers;
- 2) de werknemersorganisaties en de arbeid(st)ers verbinden er zich toe geen eisen te stellen op nationaal noch op gewestelijk vlak, noch op dat van de onderneming aangezien alle individuele normatieve bepalingen geregeld zijn door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

# Loon- en arbeidsvoorwaarden

## Arbeidsvoorwaarden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2014 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden

### HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeid(st)ers.

### HOOFDSTUK II - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN

#### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015. Zij volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden ( registratienummer 121183/CO/109 ), en die dus een einde neemt op 30 november 2014.

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.

### HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSDATUM VAN DE LOONAANPASSINGEN

#### Artikel 3

Alle loonaanpassingen in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegepast vanaf de eerste dag van de maand, in de ondernemingen waar per maand of per halve maand wordt betaald.

In de ondernemingen waar de loonperiode op een andere dag dan de eerste dag van de maand begint, worden, indien het aantal kalenderdagen vóór de eerste dag van de maand, kleiner is dan of gelijk is aan het aantal kalenderdagen te rekenen vanaf de eerste dag van de maand, de loonaanpassingen toegekend vanaf de eerste dag van de loonperiode waarin de eerste dag van de maand valt. In het tegengestelde geval worden de loonaanpassingen toegepast vanaf de eerste dag van de loonperiode die een aanvang neemt ná de eerste dag van de maand.

## HOOFDSTUK IV – LONEN

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

#### Artikel 4

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

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 5

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

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

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

## **Artikel 6**

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

## **Artikel 7**

In acht genomen :

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

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

## **Artikel 8**

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

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

## **BEGINNERS**

### **Artikel 9**

Onder beginners wordt verstaan : werknemers die niet zijn bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die een ononderbroken diensttijd hebben van minder dan zes maanden in de voorbije tien jaar in een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Voor het bereiken van de ononderbroken diensttijd van 6 maanden of meer wordt rekening gehouden met de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf. Elke periode van inactiviteit van 7 kalenderdagen of minder bij een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij een onderneming ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

### **Artikel 10**

Beginners kunnen voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in de loongroep die één graad lager is dan de loongroep overeenstemmend met de functie waarvoor ze zijn aangeworven, voor zover een opleidingstraject is voorzien van 6 maanden in de bedoelde functie. Dit opleidingstraject moet worden goedgekeurd door de sectorale opleidingsinstelling IVOC.

Is er geen opleidingstraject voorzien op ondernemingsvlak, gecertificeerd door de sectorale opleidingsinstelling IVOC voor de bedoelde functie, dan kunnen de beginners gedurende maximaal 3 maanden worden ingedeeld in de loongroep die één graad lager is dan de loongroep overeenstemmend met de functie waarvoor ze zijn aangeworven

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

#### **Artikel 11**

De principes voorzien in artikel 10 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet van toepassing op de functies van loongroep 1 bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie.

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

#### **Artikel 12**

Op 1 april 2014, na de indexering overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2013 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen ( registratienummer 66284/CO/109 ) zijn de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld tot 30 november 2014:

	EURO
Aanvangsloon	10,7114
Loongroep 1	10,7397
Loongroep 1bis	10,7541
Loongroep 2	10,8607
Loongroep 3	11,0815
Loongroep 4	11,4214
Loongroep 5	11,8905
Loongroep 6	12,1051
Loongroep 7	12,6405
Loongroep 8	12,9125
Loongroep 9	13,1907
Loongroep 10	13,9328
Loongroep 11	14,7882



Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie en onverminderd de overgangsmaatregelen, voorzien in artikelen 13 tot en met 15 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie, zijn op datum van 1 december 2014 de minimumlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld:

	EURO
Loongroep 1	10,7397
Loongroep 2	10,8471
Loongroep 3	11,0640
Loongroep 4	11,3959
Loongroep 5	11,8518
Loongroep 6	12,4444
Loongroep 7	13,1910
Loongroep 8	14,1144
Loongroep 9	15,2436

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

### **Artikel 13**

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

### **GEWAARBORGDE WERKELIJKE LONEN**

#### **Artikel 14**

1° Het minimumuurloon dat betrekking heeft op de functie of op de taak is steeds gewaarborgd en inzonderheid in geval van volgens rendement bezoldigde arbeidssystemen.

2° In de ondernemingen waar een volgens rendement bezoldigd arbeidssysteem is ingevoerd voor stukwerk, tariefwerk of premiewerk en dezelfde productienormen, zowel voor de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar als voor de arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder van toepassing zijn, moet voor de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar hetzelfde beloningssysteem, eigen aan de onderneming, worden toegepast, derwijze dat zij, bij gelijke prestaties, hetzelfde loon of inkomen verwerven als de arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder.

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

3° In de ondernemingen waar een systeem van rendementsarbeid, al dan niet gebonden aan een prestatiebeloning bestaat, kunnen de geschillen welke zijn gerezen, ofwel bij de toepassing van het systeem, ofwel bij een wijziging of bij invoering van het systeem, op het verzoek van de meeste gerede partij, het voorwerp uitmaken van een contradictoir

onderzoek door een bevoegd technicus, aangeduid door een arbeid(st)ersorganisatie en een bevoegd technicus, aangeduid door Creamoda.

De voor de beoordeling van de systemen van rendementsarbeid bevoegde technici moeten door de onderneming in het bezit worden gesteld van alle elementen welke vereist zijn om tot dit onderzoek te kunnen overgaan.

## **KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN**

### **Artikel 15**

De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 12, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2003, gesloten in het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen ( registratienummer 66284/CO/109 ).

## **HUISARBEID**

### **Artikel 16**

Het maakloon van elk stuk wordt berekend door het aantal uren dat voor de uitvoering ervan is vereist, te vermenigvuldigen met het uurloon dat overeenstemt met de categorie van het werk (minimum loongroep 3 zoals bepaald bij artikel 12).

Bij het globaal loon van de huisarbeider(st)er wordt een forfaitaire vergoeding van 10 pct. van het brutoloon gevoegd als schadeloosstelling voor de algemene onkosten welke hun ten laste vallen (verwarming, verlichting, afschrijving materiaal enz...). De werkgevers zijn ertoe gehouden aan de huisarbeid(st)er de benodigdheden zoals garen enz... gratis te leveren.

Nochtans, wanneer de huisarbeid(st)er deze benodigdheden zelf levert, wordt de forfaitaire vergoeding waarvan hoger sprake van 10 op 15 pct. gebracht.

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

## **PLOEGENARBEID**

### **Artikel 17**

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

### **Artikel 18**

In de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart

2004 betreffende de toeleveringsbedrijven, algemeen verbindend verkaart bij Koninklijk Besluit van 1 september 2004 ( registratienummer 71052/CO/109 ), zal voor ploegenarbeid met nachtprestaties, zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 van 21 mei 1991, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verkaart bij Koninklijk Besluit van 4 juli 1991, een vergoeding toegekend worden van 18 %, berekend op het effectieve uurloon.

## **HOOFDSTUK V – MAALTIJDCHQUES**

### **Artikel 19**

#### § 1.

In toepassing van de bepalingen van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2007 houdende akkoord van sociale vrede 2007/2009 ( registratienummer 86666/CO/109 ) werd, met uitsluiting van de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie en de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven, met ingang van 1 juni 2009 een stelsel van maaltijdcheques ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis §2 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Deze maaltijdcheque had een nominale waarde van 2,00 EURO per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 0,91 euro bedroeg en de tussenkomst van de werknemer 1,09 EURO bedroeg.

In de ondernemingen die reeds beschikten over een stelsel van maaltijdcheques werd de maaltijdcheque verhoogd met 0,91 EURO of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag dat is voorzien in artikel 19bis § 2. van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders indien dit verschil lager was dan 0,91 EURO, met ingang van 1 juni 2009.

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

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

#### § 2.

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

In de ondernemingen die op 31 maart 2010 reeds beschikten over een stelsel van maaltijdcheques met een nominale waarde hoger dan 2,00 euro werd de maaltijdcheque vanaf 1 april 2010 verhoogd met 0,30 EURO of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag dat is voorzien in artikel 19bis § 2. van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

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

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

### § 3.

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

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

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

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

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

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

### § 4.

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

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

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

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

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

# Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen (CAO van 03 april 2003)

## Artikel 1

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

## Artikel 2

De baremieke en effectief uitbetaalde lonen van de arbeid(st)ers, tewerkgesteld in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen worden tweemaal per jaar, telkens op 1 april en op 1 oktober, volgens de hierna vastgestelde modaliteiten aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Overeenkomstig artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de Wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen wordt hiervoor het prijsindexcijfer in aanmerking genomen dat daartoe berekend en benoemd wordt. Dit prijsindexcijfer wordt maandelijks door het Ministerie van Economische Zaken in het Belgisch Staatsblad bekend gemaakt en wordt hierna het "gezondheidsindexcijfer" genoemd.

De lonen van de arbeid(st)ers worden aangepast aan de schommelingen van het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de laatste vier maanden, zoals bedoeld in artikel 4 van het Koninklijk Besluit nr. 180 van 30 december 1982, houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging.

Het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de laatste vier maanden wordt hierna het "sociaal indexcijfer" genoemd.

## Artikel 3

Op 1 april en 1 oktober van elk jaar worden de uurlonen als volgt aangepast :

Telkens op 1 april worden de uurlonen, van toepassing op 31 maart daarvoor, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand februari en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand augustus ;

Telkens op 1 oktober worden de uurlonen, van toepassing op 30 september daarvoor, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand augustus en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van de voorafgaande maand februari;

Het quotiënt van de hoger bedoelde breuken wordt afgerond tot op één tienduizendste overeenkomstig de hierna volgende regel :

- het vierde decimaal (cijfer na de komma) blijft behouden blijft indien het vijfde decimaal gelijk is aan vier of kleiner is dan vier.
- het vierde decimaal wordt met één eenheid wordt verhoogd indien het vijfde decimaal gelijk is aan vijf of groter is dan vijf.

## Artikel 4

In afwijking van de algemene regel van artikel 2 en 3 worden, wanneer het resultaat van de bewerking bedoeld in artikel 3 een daling van de uurlonen met zich zou meebrengen, de uurlonen éénmaal niet aangepast op de normaal voorziene datum en dus niet verminderd tot de eerstvolgende halfjaarlijkse aanpassing van april of oktober.

Bij die eerstvolgende halfjaarlijkse aanpassing van april of oktober worden dan de uurlonen vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van, naargelang het geval, de voorafgaande maand februari of augustus, en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van 12 maanden vroeger, hetzij dus van dezelfde maand van het voorgaande jaar.

#### **Artikel 5**

Indien op datum van 1 april of 1 oktober gelijktijdig een verhoging voortvloeiend uit de indexkoppeling en een andere verhoging van de lonen moet worden doorgevoerd, wordt de aanpassing ingevolge de indexkoppeling toegepast nadat eerst de lonen met het overeengekomen bedrag zijn verhoogd.

#### **Artikel 6**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2000 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 24 oktober 2001, blijft van toepassing tot 30 juni 2003.

Onderhavige nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt dus voor het eerst toegepast op 1 juli 2003.

In afwijking van artikel 2 en 3 worden derhalve de uurlonen respectievelijk op 1 juli 2003 en op 1 oktober 2003 als volgt aangepast :

Op 1 juli 2003 worden de uurlonen, van toepassing op 30 juni 2003, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de maand mei 2003 en waarvan de noemer gelijk is aan 109,822.

Op 1 oktober 2003 worden de uurlonen, van toepassing op 30 september 2003, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het sociale indexcijfer van de maand augustus 2003 en waarvan de noemer gelijk is aan het sociale indexcijfer van de maand mei 2003.

#### **Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Zij treedt in werking op 1 juli 2003 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven, aan de Voorzitter van het paritair comité voor de kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties, door één van de partijen worden opgezegd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 8 februari 2000, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 24 oktober 2001.

# Maaltijdcheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 2012 houdende toekenning van maaltijdcheques

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1

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

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Zij treedt in werking op 19 januari 2012 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven, aan de Voorzitter van het paritair comité voor de kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties, door één van de partijen worden opgezegd.

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

### Artikel 3

In overeenstemming met artikel 19bis §2, 2° van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders kunnen op ondernemingsvlak de nodige maatregelen genomen worden om het aantal maaltijdcheques vast te stellen op basis van de alternatieve telling zoals bedoeld in artikel 19bis §2, 2° van het voornoemde Koninklijk Besluit van 28 november 1969.

Voor alle werknemers wordt met het oog op de alternatieve telling het normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon vastgesteld op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37,5 uur, zijnde 7,5 uur per dag.

Het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het kwartaal wordt berekend op basis van het theoretisch aantal werkbare dagen in het betrokken kwartaal verminderd met de dagen van collectieve sluiting voor vakantie en inhaalrust arbeidsduurvermindering.

Wanneer de alternatieve telling wordt toegepast en wanneer de maatpersoon in de onderneming een arbeidsregime kent van 37,5 uren per week en 7,5 uren per dag, dan kan de alternatieve telling in de onderneming gebeuren op basis van dit artikel. Voor de andere gevallen stellen de ondertekenende partijen modellen ter beschikking.

### Artikel 4

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

### Artikel 5

De maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren, aan de werknemer ter beschikking gesteld in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal verrichten. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht.

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 arbeiders van de betrokken onderneming.

## **Artikel 8**

Indien conform artikel 7 hiervoor wordt gekozen voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, zullen de modaliteiten en de termijnen van de verandering van papieren uitbetalingswijze naar de elektronische vorm geregeld worden overeenkomstig de navolgende bepalingen van artikel 9 en artikel 10.

## **Artikel 9**

Behoudens andersluidende beslissing opgenomen in de toetredingsakte of in de wijziging van het arbeidsreglement, zal de verandering van de uitbetalingswijze uitwerking hebben vanaf de derde maand volgend op de beslissing op ondernemingsvlak genomen overeenkomstig artikel 7 hiervoor.

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

- In geval van toepassing van artikel 3, § 1. hiervoor, de datum van ondertekening door partijen van de toetredingsakte.
- In geval van toepassing van artikel 3, § 2. hiervoor, de datum van beëindiging van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement zoals voorzien door artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.



## **Artikel 10**

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

# Aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld

## I. Toepassingsgebied

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf ressorteren, met inbegrip van de huisarbeider(sters).

Telkens wanneer hierna de term "werklieden" wordt gebruikt, wordt bedoeld : de werklieden en werksters, huisarbeiders en huisarbeidsters.

## II. Aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld

### Artikel 2

In de ondernemingen bedoeld in artikel 1 wordt een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld uitgekeerd :

1° ofwel jaarlijks aan alle werklieden die op 30 juni in dienst zijn van de onderneming;

2° ofwel bij hun vertrek, behalve in het geval van afdanking om dringende redenen, voor de periode welke aanvangt hetzij op 1 juli van een nog niet vergoede referentieperiode, hetzij op de dag van indiensttreding na voormelde datum van 1 juli en welke eindigt op de datum van het vertrek uit de onderneming, op voorwaarde dat zij minstens drie maanden dienst tellen in de onderneming, waarvoor alle vormen van tewerkstelling in rekening genomen worden;

3° ofwel op het ogenblik dat zij een voltijdse loopbaanonderbreking aangaan in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 1985 inzake loopbaanonderbreking in de kledingindustrie.

### Artikel 3

De aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, 1°, is gelijk aan 6,5 % van het in de onderneming verdiende brutoloon in de referentieperiode.

In aanmerking worden genomen :

- de brutolonen met betrekking tot de dagen waarop arbeid werd verricht;
- de brutolonen met betrekking tot de dagen toegelaten afwezigheid wegens sociale vorming bepaald bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, betreffende de sociale vorming en voorlichting, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 mei 1999 ( Belgisch Staatsblad van 18 december 1999 ) .

Deze worden forfaitair vermeerderd met 40 dagen voor wettelijke feestdagen, wettelijke vakantiedagen en dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst voorzien bij de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Het bruto-dagloon in aanmerking te nemen voor deze forfaitaire dagen is gelijk aan het gemiddeld dagloon van de laatste betaalperiode voorafgaand aan de uitkering van de aanvulling op het dubbel vakantiegeld overeenkomstig de berekeningswijze voorzien in het koninklijk besluit van 18 april 1974 op de wettelijke feestdagen.

Wordt als referentieperiode beschouwd, de periode van 12 maanden welke aanvangt op 1 juli van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de uitkering en eindigt op 30 juni van het kalenderjaar waarin de uitkering geschiedt.

Deze aanvullende vergoeding wordt uitbetaald naar aanleiding van het verlenen van de hoofdvakantie in de onderneming en uiterlijk samen met de eerste loonuitkering na 15 augustus.

#### **Artikel 4**

De aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, 2°, is gelijk aan 6,5 % van het brutoloon voor de periode welke aanvangt volgens het geval, ofwel op 1 juli van een nog niet vergoede referentieperiode, ofwel op de dag van de indiensttreding na de hiervoren bedoelde datum van 1 juli en welke eindigt op de datum van het vertrek uit de onderneming.

Deze aanvullende vergoeding moet aan de werknemer worden betaald door de werkgever van de onderneming die hij verlaat, samen met de laatste loonuitbetaling.

De forfaitaire dagen, bedoeld in artikel 3, 2e alinea, worden toegekend in verhouding tot de duur tijdens dewelke de werknemer in de referentieperiode verbonden was met een arbeidsovereenkomst, a rato van 3,33 dagen per begonnen kalendermaand.

#### **Artikel 5**

De aanvullende vergoeding bepaald in artikel 2, 3e alinea, is gelijk aan 6,5% van het brutoloon voor de periode welke aanvangt volgens het geval ofwel op 1 juli van een nog niet vergoede referentieperiode ofwel op de dag van de indiensttreding na de hiervoren bedoelde datum van 1 juli en die eindigt op de datum van het effectief begin van de voltijdse loopbaanonderbreking.

Deze aanvullende vergoeding moet aan de werknemer betaald worden door de werkgever samen met de laatste loonsuitbetaling.

De forfaitaire dagen bedoeld in artikel 3, 2e alinea worden toegekend in verhouding tot de duur tijdens dewelke de werknemer in de referentieperiode verbonden was met een arbeidsovereenkomst vóór het begin van de voltijdse loopbaanonderbreking, naar rato van 3,33 dagen per begonnen kalendermaand.

#### **Artikel 6**

De hiervoor bedoelde bepalingen doen geen afbreuk aan de rechten van de werklieden van de ondernemingen welke voorheen de verbintenis hadden aangegaan hen een gelijkaardig voordeel van grotere omvang toe te kennen.

### **III. Slotbepalingen**

#### **Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.

Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

## **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 1983, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 maart 1984.

# Tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 inzake de tussenkomst van de werkgevers in de vervoerskosten

## Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

### Artikel 1

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

### Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van kracht vanaf 1 juli 2011 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2001.

## Hoofdstuk II – Gecoördineerde regels inzake tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten

### Openbaar vervoer

#### Artikel 3 : Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer.

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

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

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

- 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;
- 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.**

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

## **Artikel 9**

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

## **Private vervoermiddelen**

## **Artikel 10**

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

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

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

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

## **Artikel 11**

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

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

Door de onderneming met de financiële deelneming van de werklieden en werksters georganiseerd vervoer of door de ondernemingen voor een gedeelte van het traject uitsluitend op eigen kosten georganiseerd vervoer

## **Artikel 12**

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

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

## **Tussenkomst voor alle werknemers**

### **Artikel 13**

Aan alle werklieden en werksters wordt daarenboven een vergoeding van 0,2479 EURO per werkelijk gepresteerde arbeidsdag betaald, ongeacht de wijze van verplaatsing van en naar het werk.

### **V - Duur van de overeenkomst**

### **Artikel 14**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 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 het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.



# Werkzekerheid, nieuwe technologieën, tewerkstelling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot coördinatie van de cao's betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling

## I. ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1

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

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 4 december 2014 de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot coördinatie van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling (datum neerlegging 5 juli 2011 ; registratienummer 104944/CO/109).

### Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 4 december 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

## II. TIJDELIJK GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN

### Artikel 4

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

### Artikel 5

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

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

### Artikel 6

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

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

#### **Artikel 7**

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

### **III. STRUCTUREEL GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN**

#### **Artikel 8**

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

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

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

### **IV. ONTSLAG OMWILLE VAN INDIVIDUELE OMSTANDIGHEDEN**

#### **Artikel 9**

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

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

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

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

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

De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kunnen op eigen initiatief een gesprek over het ontslag aanvragen bij de werkgever. Ingeval van ontslag wegens dringende redenen en tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling dienen de bepalingen voorzien in dit artikel niet toegepast te worden. De syndicale afvaardiging dient op de hoogte gebracht te worden van het ontslag.

## **V. INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEËN**

### **Artikel 10**

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

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

Met "sociale gevolgen" wordt bedoeld :

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

### **Artikel 11**

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

## **VI. UITVOERING VAN DE VERPLICHTINGEN**

### **Artikel 12**

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

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

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

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

# Onthaal in de onderneming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976 betreffende het onthaal van de werklieden en werksters in de onderneming

## Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf en op de door hen tewerkgestelde werklieden en werksters, inbegrepen de werknemers tewerkgesteld krachtens een leerovereenkomst maar met uitzondering van de thuisarbeiders.

## Artikel 2

De werkgever zelf of een door hem aangesteld bevoegd persoon of bevoegde dienst, verzekert de organisatie en de tenuitvoerlegging van het onthaal van de nieuw aangeworven werklieden en werksters in de onderneming.

De aan te wenden middelen om het onthaal in de onderneming te bevorderen worden vastgesteld, rekening houdend met de omvang, de structuur en met de aan de onderneming eigen kenmerken, alsmede met de positie die de werkman of de werkster in de onderneming bekleedt.

## Artikel 3

De ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen worden, in de ondernemingen waar deze organen bestaan, geraadpleegd inzake de organisatie van het onthaal, elk hunner wat betreft de specifieke onderwerpen waarvoor zij bevoegd zijn.

Een afgevaardigde per in de syndicale afvaardiging vertegenwoordigde organisaties wordt, in de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat, betrokken bij de tenuitvoerlegging van het onthaal, gedurende de eerste dag zoals voorzien in artikel 4.

## Artikel 4

In de ondernemingen die twintig of meer werklieden of werksters tewerkstellen, behelst het onthaal op de eerste dag van de tewerkstelling van een nieuw aangeworven werkman of werkster de navolgende maatregelen en inlichtingen :

- voorstelling aan de overige werklieden en werksters waarmede de nieuw aangeworvene tijdens de uitvoering van het werk moet samenwerken of waarmede hij in contact moet komen;
- beschrijving van het uit te voeren werk, desgevallend inbegrepen de te volgen werkmethode, de gestelde eisen inzake kwaliteit en kwantiteit, de voorziene opleidings- en aanpassingsperiode, de manier van bevoorraden en van evacueren van de afgewerkte stukken, de manier waarop de prestaties worden genoteerd enz...;
- voorstelling aan en contactname met de onmiddellijke overste, belast met de organisatie van het werk van de nieuw aangeworvene (bankoverste, groepsleider, meesteres, enz...);
- voorstelling aan de persoon tot wie hij zich moet wenden in geval van technische storing en dergelijke;
- informatie inzake de bijzonderste veiligheids- en gezondheidsmaatregelen eigen aan het bedrijf in het algemeen en aan de werkpost in het bijzonder;
- aanduiding van de persoon of dienst tot dewelke men zich moet wenden in geval van arbeidsongeval of ongesteldheid;
- overhandiging van het arbeidsreglement in het bedrijf toegepast en verduidelijking betreffende de toegepaste uurrooster, de plaats en het gebruik van de refter, de kleedkamers, de toiletten, de telefoon enz...;
- eventuele andere onthaalmaatregelen, eigen aan het bedrijf en onontbeerlijk te verstrekken tijdens de eerste werkdag.

## Artikel 5

In de ondernemingen bedoeld in artikel 4 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst ontvangen de nieuw aangeworven werklieden en werksters, hetzij individueel, hetzij collectief, binnen de eerste maand van hun aanwerving de volgende inlichtingen :

- in voorkomend geval : kennismaking met de leden van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging;
- toelichting over de bijzonderste bepalingen van het arbeidsreglement toegepast in het bedrijf;
- algemeen overzicht van de structuur van de onderneming, de aard van de uitgevoerde werken, de plaats van de werkpost, van de nieuw aangeworvene in het productieproces. Dit overzicht wordt gecombineerd met een geleid bezoek aan de onderneming;
- een overzicht van de belangrijkste Collectieve Arbeidsovereenkomsten toe te passen in het bedrijf alsook van de belangrijkste toepassingsmodaliteiten van de sociale wetgeving : arbeidsovereenkomst - gewaarborgd loon - vakantie-geld - betaalde feestdagen - kredieturen en dergelijke;
- schriftelijke gedetailleerde uitleg betreffende : het beloningssysteem eigen aan de onderneming (respectievelijk : de toegewezen functie), inbegrepen een uitleg over de betekenis van de gegevens voorkomend op het "loonbriefje" zoals dit in de onderneming wordt opgesteld; de desgevallend in de onderneming bestaande bovenwettelijke sociale voordelen, de personeelsdienst en dergelijke; eventuele andere informatie, eigen aan de onderneming.

## Artikel 6

In de ondernemingen die minder dan twintig werklieden of werksters tewerkstellen, ontvangt de werkman of werkster de eerste dag van indiensttreding een exemplaar van het arbeidsreglement, aangevuld met de navolgende inlichtingen, voor zover zij niet zijn vervat in dit reglement of in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst:

- het bedrag van het loon, de regels van toepassing inzake loon, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en inhoudingen, de arbeidsduur en alle andere arbeidsvoorwaarden;
- de arbeid die hij of zij te verrichten heeft;
- de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid die in de onderneming bestaan;
- de rol van de werkman of werkster binnen het kader van de activiteiten van de onderneming;
- de benaming van het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert;
- de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de kredieturen.

## Artikel 7

De inlichtingen waarvan sprake in de artikelen 4, 5 en 6 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst worden gelijktijdig mondeling gecommuniceerd.

## Artikel 8

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 juni 1976 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf en aan de in dit Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties, door één der partijen worden opgezegd.

# Funcieclassificatie

## Funcieclassificatie - Confectie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende de functieclassificatie

### HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

#### Artikel 1

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

#### Artikel 2

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

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

### HOOFDSTUK II – INDELING VAN DE REFERENTIEFUNCTIES

#### Artikel 3

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

#### Artikel 4

De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op de referentiefuncties waarbij de functietitel slechts geldt als indicatie. De beschrijving van de referentiefuncties geeft de meest karakteristieke kenmerken weer van een functie.

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

#### Artikel 5

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

referentiefuncties.

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

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

	04.01.03 07.00.05	Stikker all – round Tester technische montages
Loongroep 6	01.00.02 08.04.03 02.00.01	Gradeerder Instructeur Werkvoorbereider
Loongroep 7	08.01.03 08.04.01 06.00.02 06.00.03 04.03.02	Magazijnier Meewerkend teamleider Monteerder werf Plaatser gordijnsystemen Retoucheur aanpassing kledingstuk
Loongroep 8	01.00.01 04.01.04	Patronenmaker Stikker model
Loongroep 9	08.04.02 08.02.02	Atelierleider Technieker

## Artikel 6

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

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

- a) De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de referentiefunctie:

Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

- b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de referentiefunctie:

Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen:

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

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



## **Artikel 7**

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

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

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

## **Artikel 8**

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

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

## **HOOFDSTUK III – SYSTEEMHOUDERSCHAP EN PROCEDURES TER BESLECHTING VAN GESCHILLEN**

### **Artikel 9**

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

Het voorzitterschap wisselt jaarlijks tussen de werknemers en de werkgevers.

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

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

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

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

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

Het FUWACO-systeem wordt in bewaring gegeven aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC), dat

het niet zonder de toestemming van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kan vrijgeven of bekend maken.

## **Artikel 10**

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

### 10.1. De beroepsprocedure

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

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

### 10.2. Behandelen van het bezwaar via intern overleg op bedrijfsniveau

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

Dit intern overleg kan leiden tot :

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

### 10.3. Externe beroepscommissie

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

Zij kan :

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

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

### 10.4. Situatie gedurende de beroepsprocedure

Zolang de beroepsprocedures lopen wordt het door de werkgever voorgestelde loon uitbetaald.

Een uitspraak in beroep die tot gevolg heeft dat dit voorgestelde loon verhoogt geeft aanleiding tot het uitbetalen van het verschuldigde saldo zonder enige interest of andere schadeloosstelling.

## **Artikel 11**

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

## **HOOFDSTUK IV: ACTUALISATIE VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE**

### **Artikel 12**

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

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

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

12.1 Indien het Paritair Comité van oordeel is dat er nieuwe referentiefuncties ontstaan, dan wordt aan de werkgroep opdracht gegeven om een ontwerp van functiebeschrijving op te stellen volgens de geijkte procedure en vorm van het FUWACO-functiewaarderingssysteem.

12.2 Bij wijzigingen in bestaande referentiefuncties, zal het paritair comité kennis nemen van alle aanvragen tot onderhoud.

Het Paritair Comité kan opdracht geven aan de werkgroep om een onderzoek in te stellen teneinde na te gaan of de referentiefuncties dusdanig veranderd zijn en er gegronde en voldoende redenen bestaan tot wijziging van de referentiefunctiebeschrijvingen.

De werkgroep legt haar voorstel ter goedkeuring voor aan het paritair comité.

Na goedkeuring neemt de werkgroep het initiatief tot het herwerken van de beschrijvingen en de waarderingen.

12.3 Op initiatief van het Paritair Comité kan worden overgegaan tot een grondig nazicht van de referentiefuncties. Vereisten daarbij zijn:

- alle referentiefuncties moeten aan bod komen;
- de werkgroep treedt op als procesbewaker en neemt het initiatief, na goedkeuring van het paritair comité, om het onderhoudsproces op te starten conform de geijkte procedures.

## **HOOFDSTUK V - OVERGANGSBEPALINGEN**

### **Artikel 13**

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

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

#### **Artikel 14**

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

#### **Artikel 15**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bijlagen ( beschikbaar op aanvraag):

**Bijlage 1 : Functiebeschrijvingen Referentiefuncties**

**Bijlage 2 : “Formulier “Functietoekenning”;**

**Bijlage 3 : “Formulier “Aanvraag tot Beroep”;**

## Funcieclassificatie – Toelevering Automobielnijverheid

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie in de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid

### Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, exclusief op de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Zij beoogt de invoering van een analytisch systeem van functieclassificatie dat specifiek is voor de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Op de datum van het afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden hieronder verstaan de volgende ondernemingen : ECA te Assenede, Johnson Controls te Geel en te Assenede, Rieter te Genk en Stanckiewicz te Grobbendonk.

Het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf kan zich uitspreken over de eventuele toetreding van gelijkaardige ondernemingen tot deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Hoofdstuk II : Indeling van de functies

#### Artikel 2

In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie in de kleding- en confectienijverheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 juni 1992 worden de verschillende functies, uitgeoefend in de ondernemingen vernoemd in artikel 1, hierna ingedeeld in zeven klassen die voor de vaststelling van het baremaloon overeenstemmen met de loongroepen, bedoeld in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 3

Teneinde alle functies te kunnen indelen, werden in totaal 82 functies die in de ondernemingen, vernoemd in artikel 1, kunnen voorkomen beschreven en gewaardeerd volgens een analytisch systeem.  
Deze functies worden hierna 'referentiefuncties' genoemd.

#### Artikel 4

De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op referentiefuncties waarbij de functietitel slechts geldt als indicatie. Teneinde elke referentiefunctie beter te kunnen plaatsen in de ondernemingen wordt een werkgroep ermee belast de belangrijkste functiekenmerken van de in artikel 5 genoemde referentiefuncties te beschrijven en te ordenen. Elke functie zal beoordeeld worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie.

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

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

Het gaat hier om volgende gevallen :

- \* de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat doordat de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de referentiefunctie, wordt aangetast;
  - \* de afwijkingen bij één of meerdere waarderingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.
- De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie :

De essentie ervan wordt aangetast en de doelstelling, opgenomen in de referentiefunctie, stemt niet met de werkelijkheid overeen. In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken, respectievelijk met een andere referentiefunctie van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking geldt als inschaling voor de afwijkende functie.

- De functie in de onderneming is niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie : in dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet opgenomen functie. Bestaat een dergelijke functie, dan wordt de nieuwe functie in dezelfde klasse ondergebracht. Bestaat een dergelijke functie niet, dan wordt deze nieuwe functie overgemaakt aan de sectorale werkgroep.

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

## **Artikel 5**

De hierna bedoelde referentiefuncties worden ingedeeld in de zeven klassen, bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, volgens de hierna volgende tabel.

Binnen elke klasse zijn de daarin ingedeelde referentiefuncties gerangschikt in alfabetische orde. Binnen één klasse kan derhalve geen onderscheid naar belangrijkheid worden gemaakt tussen de verschillende in die klasse opgenomen referentiefuncties.

### **Klasse 1 - Loongroep 1**

Assembleren bagagedoek  
Assembleren hoedenplank  
Assembleren veiligheidsnetten  
Garneren poken  
Helpen in de keuken  
Monteren, klein montagewerk  
Schoonmaken  
Stikken bevestigingsmaterialen  
Stikken voorbereiden

## **Klasse 2 - Loongroep 2**

Administratief ondersteunen  
Assembleren automatten  
Assembleren binnenbekleding prototype  
Besturen heftruck - behandelen leeggoed en afval  
Bevoorraden manueel  
Monteren deurpanelen  
Monteren hoofd, arm, bolster, zit  
Opleggen bekledingslagen  
Samenbouw rug zit  
Samenstellen autoset  
Snijden manueel  
Stikken afwerken  
Voormonteren voorrug

## **Klasse 3 - Loongroep 3**

Afwerken achterzetel 1/3 2/3  
Assembleren bodemtapijt  
Assembleren bodemtapijt + schuim  
Assembleren kofferbekleding  
Besturen heftruck - bevoorraden lijnen  
Besturen heftruck - lossen en stockeren  
Besturen heftruck - verzending  
Besturen vrachtwagen  
Eindmonteren  
Garneren achterzetel 1/3 2/3  
Garneren en afwerken voorrug  
Hermonteren seriewerk  
Koken  
Kwaliteit controle labo  
Kwaliteit eindcontrole confectie  
Kwaliteit lijncontrole assemblage binnenbekleding  
Kwaliteit lijncontrole confectie  
Monteren en afwerken achterzetel 1/1  
Monteren en garneren voorzetel  
Onderhoud gebouwen  
Snijden leder  
Snijden prototypes  
Snijden machinaal  
Stikken all round  
Stikken herstellen  
Stikken prototypes  
Voormonteren achterzetel 1/3 2/3

## **Klasse 4 - Loongroep 4**

Assembleren autozetels prototype  
Assembleren voorrug/voorzetel/achterrug/achterzetel



Bedienen automatisch magazijn  
Kwaliteit controle - ingangscntrole confectie  
Kwaliteit controle audit confectie  
Kwaliteit eindcontrole binnenbekleding  
Kwaliteit lijncontrole assemblage autozetels  
Patroneren  
Team leiden binnenbekleding  
Vervangen werkposten

#### **Klasse 5 - Loongroep 5**

Gereedschap maken  
Hermonteren maatwerk  
Herstellen  
Kwaliteit controle audit assemblage  
Kwaliteit eindcontrole assemblage  
Onderhoud rollend materieel  
Onderhouden naaimachines  
Opleiden montage  
Patroneren prototypes  
Team leiden magazijn  
Team leiden kwaliteit controle confectie  
Team leiden stikatelier  
Vervangen diverse montagelijnen

#### **Klasse 6 - Loongroep 6**

Kwaliteit controle - inspectie  
Opvolgen serie  
Onderhouden productiemachines  
Onderhouden snijmachines  
Team leiden assembleren  
Team leiden bodemtapijten  
Team leiden onderhoud naaimachines  
Team leiden kwaliteit controle assemblage

#### **Klasse 7 - Loongroep 7**

Onderhoud all round  
Team leiden onderhoud

### **Hoofdstuk III : minimum uurlonen**

#### **Artikel 6**

Aan de zeven functieklassen zoals bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden voor de bepaling van het loon van de arbeid(st)ers zeven loongroepen verbonden, die overeen stemmen met de in Hoofdstuk II bepaalde functieklassen.

## Artikel 7

In afwijking van de minimum uurlonen die algemeen gelden in de kleding- en confectienijverheid zijn voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst de minimum uurlonen voor de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld op 1 december 2007:

Loongroep 1	9,5498
Loongroep 2	9,7069
Loongroep 3	10,0263
Loongroep 4	10,5224
Loongroep 5	11,2187
Loongroep 6	12,1497
Loongroep 7	13,3647

## Artikel 8

De minimum uurlonen, vastgesteld bij artikel 7, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2003, gesloten in het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 december 2003.”

## Hoofdstuk IV : Procedures voor klachten en geschillen

### Artikel 9

In de schoot van het paritair comité wordt een vaste werkgroep opgericht die tot opdracht heeft te waken over de juiste toepassing van de functieclassificatie, bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die zal instaan voor het verlenen van adviezen, nodig voor het onderhoud en de actualisatie van deze functieclassificatie.

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

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

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

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

## **Artikel 10**

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

### 10.1. De beroepsprocedure

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

- rechtstreeks bij de hiërarchische leiding en/of de werkgever;
- met de syndicale afvaardiging bij de werkgever.

### 10.2. Behandelen van het bezwaar via intern overleg op bedrijfsniveau

Een overlegvergadering wordt georganiseerd tussen de werknemer, de directe of hogere chef en/of de werkgever teneinde het bezwaar te bespreken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

Dit intern overleg kan leiden tot :

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

### 10.3. Externe beroepscommissie

Bij een niet-akkoord kunnen de werkgever en de syndicale afvaardiging een beroep doen op de werkgroep die dan de vorm aanneemt van externe beroepscommissie.

Zij kan :

- een voorstel tot oplossing formuleren;
- een evaluatie uitvoeren; dit onderzoek heeft tot doel de betwiste functiebeschrijving zonodig te corrigeren/verduidelijken en de invloed ervan op de klassenindeling op analytische wijze te bepalen met de FUWAC-methode.
- 

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

## **Artikel 11**

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

Hoofdstuk V: Actualisatie van de functieclassificatie

## **Artikel 12**

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

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

- het ontstaan van nieuwe referentiefuncties
- het wijzigen van referentiefuncties
- het periodiek onderhoud.

Indien nieuwe referentiefuncties ontstaan, wordt een ontwerp van functiebeschrijving opgesteld volgens de geijkte procedure en vorm van het FUWAC-functiewaarderingssysteem.

12.2. Bij wijzigingen in bestaande referentiefuncties, zal het paritair comité kennis nemen van alle aanvragen tot onderhoud.

In dat geval zal de werkgroep een onderzoek instellen om na te gaan of de referentiefuncties dusdanig veranderd zijn en er gegronde en voldoende redenen bestaan tot wijziging van de referentiefunctiebeschrijvingen.

De werkgroep legt haar voorstel ter goedkeuring voor aan het paritair comité.

Na goedkeuring neemt de werkgroep het initiatief tot het herwerken van de beschrijvingen en de waarderingen.

Op regelmatige basis kan worden overgegaan tot een grondig nazicht van de referentiefuncties.

Vereisten daarbij zijn :

- een vaste termijn moet vooraf bepaald worden;
- alle referentiefuncties moeten aan bod komen;
- de werkgroep treedt op als procesbewaker en neemt het initiatief, na goedkeuring van het paritair comité, om het onderhoudsproces op te starten conform de geijkte procedures.

## **Hoofdstuk VI : Overgangsbepalingen en eindbepalingen**

### **Artikel 13**

De ondernemingen, bedoeld in artikel 1, verbinden zich er toe de functieclassificatie, zoals voorzien in Hoofdstuk II in toepassing te brengen.

Op 1 januari 2003 waarborgen zij aan elke betrokken werknemer minimaal het loon dat op die datum zal gelden ingevolge de toepassing van Hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van het hiernavolgend artikel 14 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 14**

De cumulatieve toepassing van de in artikel 27, eerste alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 houdende akkoord van sociale vrede 2001/2002 voorziene bruto loonsverhoging voor alle arbeid(st)ers en de invoering van deze functieclassificatie kan in elke onderneming afzonderlijk in geen geval leiden tot een verhoging van de bruto loonmassa van meer dan 4% berekend in de maand december 2004 tegenover de maand december 2000.

Voor de berekening van de in dit artikel bedoelde bruto loonmassa in de te vergelijken maanden zal proportioneel rekening worden gehouden met arbeidsplaatsen die in de beschouwde periode zijn bijgekomen of verdwenen.

### **Artikel 15**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

# Bijzondere regelingen voor de tentenbedrijven

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende bijzondere regelingen voor de tentenbedrijven

## Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen.

## Artikel 2

§ 1 De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld, gesloten op 24.2.1983 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8.3.1984 is van toepassing vanaf 1 januari 1994, evenwel rekening houdend met de volgende bepaling :

"Eventueel in de ondernemingen reeds bestaande evenwaardige voordelen, toegekend op jaarbasis en betrekking hebbend op dezelfde periode, worden beschouwd als deel uitmakend van het voordeel, bedoeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24.2.1983, tot beloop van het in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene bedrag".  
In voorkomend geval wordt het gedeelte van de hierboven bedoelde evenwaardige voordelen dat het bedrag, voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24.02.1983 zou overschrijden, verder als verworven beschouwd voor de werknemers van de desbetreffende ondernemingen.

§ 2 Tijdens het jaar 1993 worden de in hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst toegekende rechten slechts toegekend op basis van een referteperiode van 1 januari tot 30 juni 1993.

§ 3 Geschillen inzake toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dienen binnen het verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf beslecht te worden en dit na uitputting van het overleg op ondernemingsvlak.

## Artikel 3

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur, gesloten op 30.1.1987 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 22.9.1987 wordt aangevuld als volgt :

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen".

## Artikel 4

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitzendarbeid gesloten op 22.2.1989 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10.10.1989 wordt aangevuld als volgt :

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen".

## **Artikel 5**

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, gesloten op 22.2.1989 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 22.9.1989 wordt aangevuld als volgt :

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven en op de arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen".

## **Artikel 6**

De andere bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf zijn op deze ondernemingen van toepassing vanaf 1 januari 1993.

## **Artikel 7**

De ondertekenende partijen erkennen de noodzaak om, voor de ondernemingen die de in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst omschreven activiteiten ontplooiën, te onderzoeken of er beroep moet worden gedaan op ruimere mogelijkheden van arbeidsduur, flexibiliteit en uitzendarbeid dan deze die in het algemeen van toepassing zijn voor ondernemingen ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

De aard van het werk, het seizoensgebonden karakter en vooral de verplichting tot voltooiing van de opdracht op een welbepaald tijdstip zijn de redenen waarom de artikelen 3, 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een uitzondering voorzien op de collectieve arbeidsovereenkomsten voor het kleding- en confectiebedrijf.

Partijen zullen derhalve specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten met ruimere mogelijkheden terzake sluiten voor deze ondernemingen.

## **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 januari 1993 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, door één der partijen worden opgezegd per aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

# Arbeidsduur

## Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf en op de werklieden en werksters die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeiders en huisarbeidsters.

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1991 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

### Artikel 3

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur, vastgelegd bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, blijft vastgesteld op 40 uur, onverminderd de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, afgesloten in het paritair comité van het kleding en confectiebedrijf en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 11 september 1989.

### Artikel 4

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

### Artikel 5

Vanaf 1 mei 1985 was het systeem van de "meerbanendagen" zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1983 omgezet in een systeem van "onbezoldigde inhaalrustdagen". Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt dit systeem van onbezoldigde inhaalrustdagen.

### Artikel 6

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1978, wordt het overwerk betaald bij overschrijding van de dagelijkse of wekelijkse grens zoals deze in het vlak van de onderneming bij toepassing van de regels in dit hoofdstuk bepaald, voorzien zijn.

### Artikel 7

§ 1 Wanneer de arbeid met twee of meer ploegen is georganiseerd mag de werkgever, mits naleving van de in § 2 van dit artikel bepaalde procedure, de wekelijkse arbeidsduur over de zes werkdagen van de week spreiden.

§ 2 Vooraleer de bij § 1 van dit artikel bepaalde afwijking toe te passen, dient de werkgever een verzoek tot de voorzitter van het paritair comité te richten.

Het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf, of sommige door dit laatste in beperkt comité afgevaardigde leden, moeten zich binnen de acht dagen na ontvangst van dit verzoek uitspreken en kunnen eventueel bijzondere toepassingsmodaliteiten vaststellen, alsmede de datum waarop het afwijkingsstelsel in werking treedt.

#### **Artikel 8**

In de ondernemingen die eigen detailwinkels uitbaten, mag de bij artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur over vijf werkdagen van de week worden gespreid, met dien verstande dat ook 's zaterdags wordt gewerkt.

Met dat doel mag de werkgever onder het betrokken personeel een beurtstelsel invoeren, derwijze dat een gedeelte ervan wordt tewerkgesteld gedurende de dag van de week waarop het ander gedeelte een rustdag geniet en omgekeerd. De hierboven bedoelde rustdagen worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de vakbonden.

Wanneer van de bij dit artikel bedoelde afwijking gebruik wordt gemaakt, is de werkgever ertoe gehouden hiervan vooraf kennis te geven aan de voorzitter van het paritair comité, die op zijn beurt de bij het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde werkgevers en werknemersorganisaties hiervan in kennis stelt.

#### **Artikel 9**

Ingeval een onderneming beroep moet doen op overuren in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971 onderzoeken de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties elke aanvraag daartoe welwillend.



# Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming

## Artikel 1

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

## Artikel 2

Deze overeenkomst wordt gesloten in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 januari 1988.

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

## Artikel 3

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37.30 uur sedert het jaar 1985.

Het theoretisch aantal te presteren arbeidsuren per jaar, met inbegrip van de betaalde feestdagen en de dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst bedraagt 1950 uren sedert het jaar 1985.

## Artikel 4

Het maximum aantal arbeidsuren per week bedraagt in alle ondernemingen 42.30 uur, zijnde 5 uren boven de in de sector voorziene wekelijkse arbeidsduur van 37.30 uur.

Per dag mag het maximum aantal te presteren uren nooit meer dan 9 uur bedragen.

De toepassing van de nieuwe arbeidsregelingen is beperkt tot maximaal 60 uur per kalenderjaar.

## Artikel 5

Indien de nieuwe arbeidsregelingen toegepast worden, wordt geen bijkomende vergoeding betaald voor de eerste 2 uren en 30 minuten, die gepresteerd worden boven de in het arbeidsreglement voorziene arbeidsduur.

Een bijkomende vergoeding van 10 % op het basisloon wordt betaald voor de gepresteerde uren die 2 uren en 30 minuten tot 5 uren boven de in het arbeidsreglement voorziene arbeidsduur liggen.

## Artikel 6

Wanneer beroep gedaan wordt op het presteren van nieuwe arbeidsregelingen worden de betrokken werknemers hiervan minstens vijf kalenderdagen op voorhand verwittigd.

## **Artikel 7**

Mits goedkeuring door het paritair comité kunnen de nieuwe arbeidsregelingen ingevoerd worden op zaterdagvoormiddag tot 13 uur.

In dit geval worden de op zaterdagvoormiddag gepresteerde uren vergoed met een toeslag van 10 %.

Wanneer beroep gedaan wordt op zaterdagvoormiddagarbeid worden de betrokken werknemers hiervan minstens zeven kalenderdagen op voorhand verwittigd.

## **Artikel 8**

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum één jaar.

De onderneming moet aldus op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur respecteren.

Het vaststellen van de recuperatiedagen gebeurt door de ondernemingsraad.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gebeurt dit in overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging; bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging in overleg tussen werkgever en werknemers en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

De recuperatiedagen dienen bij voorkeur collectief vastgesteld te worden indien alle werknemers van de onderneming of de afdeling bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken.

## **Artikel 9**

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

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij de informatie.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de syndicale afvaardiging gegeven.

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

## **Artikel 10**

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers mogen zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk.

## **Artikel 11**

Bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen moet de inschakeling van de werknemers in die regelingen in de mate van het mogelijke op vrijwillige basis gebeuren.

Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis geschieden.

## **Artikel 12**

Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de verhoogde productie eigen aan deze seizoensgebonden sector op een betere manier te verdelen.

Dit resulteert normalerwijze in een verhoging van de verkopen, wat een verhoging van de tewerkstelling of een verminderde daling van de tewerkstelling of een vermindering van de gedeeltelijke werkloosheid tot gevolg heeft.

## **Artikel 13**

§ 1 Indien er een ondernemingsraad bestaat, brengt deze de nodige wijzigingen in het bestaande arbeidsreglement aan ter invoering van de nieuwe arbeidsregelingen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt het arbeidsreglement gewijzigd in overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, tussen werkgever en werknemers en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 2 Op het vlak van de onderneming, hetzij in de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis van deze, in overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis van deze, in overleg tussen de werkgever en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties, worden de begin- en einddatum van één of meerdere "periodes van hoge activiteit" bepaald.

De totale duur van deze periodes van hoge activiteit mag per kalenderjaar niet meer dan zes maand bedragen.

## **Artikel 14**

In afwijking op artikel 4, derde lid, van de wet van 8 april 1965 en van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, mag er individueel niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement, gewijzigd ingevolge de bij artikel 13, § 1 vastgestelde procedure.

## **Artikel 15**

Wanneer in het kader van deze overeenkomst een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9 bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9 quater van dezelfde wet, zal de werknemer worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

## **Artikel 16**

Deze in het paritair comité gesloten overeenkomst kan steeds op ondernemingsniveau worden aangevuld en verduidelijkt.

Ondernemingen die wensen af te wijken van onderhavige CAO kunnen dit doen mits voorafgaandelijk overleg en goedkeuring van het project door de vakbondsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, bij ontstentenis hiervan door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van deze door de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties. Indien het project op ondernemingsniveau wordt goedgekeurd, wordt het paritair comité hiervan in kennis gesteld. Indien het project op ondernemingsniveau aanleiding geeft tot een geschil, is artikel 17 van onderhavige CAO van toepassing.

## **Artikel 17**

Elk geschil betreffende de toepassing van deze overeenkomst kan door de meest gereede partij voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité van het Kleding en Confectiebedrijf.

#### **Artikel 18**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 1998. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervalddag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

#### **Artikel 19**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1989.

# Economische werkloosheid

## Algemeen

Koninklijk besluit van 01 september 2012 tot vaststelling, voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd door de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

### Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen.

### Artikel 2

Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, of mag een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd mits hiervan kennis wordt gegeven ten minste drie dagen vooraf.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmán de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag over de post toegezonden.

### Artikel 3

Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd en de datum waarop deze schorsing of deze regeling zal eindigen, alsook de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

### Artikel 4

#### § 1

In de ondernemingen voor confectie van hoofddeksels, stoffen handschoenen, regenschermen, bloemen en pluimen, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst acht weken niet overschrijden.

#### § 2

In de overige ondernemingen van de kleding- en confectienijverheid mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vier weken niet overschrijden.

#### § 3

In de ondernemingen bedoeld in § 2, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenwel éénmaal per kalenderjaar op acht weken worden gebracht.

Dezelfde ondernemingen mogen bovendien :

- ofwel in de loop van eenzelfde kalenderjaar een tweede maal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende acht weken volledig schorsen;
- ofwel de in lid 1 bedoelde duur op twaalf weken brengen, met dien verstande dat de twaalf achtereenvolgende weken over twee kalenderjaren mogen gespreid worden.

§ 4

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de maximumduur van respectievelijk twaalf, acht of vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

## **Artikel 5**

§ 1

Een regeling van gedeeltelijke arbeid mag worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.

§ 2

In afwijking van het bepaalde in § 1, mag in de ondernemingen voor de confectie van hoofddeksels, een regeling van gedeeltelijke arbeid die minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, voor een duur van ten hoogste zes maanden worden ingevoerd.

§ 3

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van respectievelijk drie en zes maanden, zoals voorzien bij §§ 1 en 2, heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

§ 4

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of ten minste één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 5

Wanneer een stelsel van gedeeltelijke arbeid bedoeld in §§ 1 en 2 wordt ingevoerd, moet dit stelsel ten minste twee arbeidsdagen over een periode van twee weken bevatten.

## **Artikel 6**

Dit besluit treedt in werking op 1 oktober 2012 en treedt buiten werking op 30 september 2014.

## **Artikel 7**

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

## Tuinmeubelaccessoires

Koninklijk besluit tot vaststelling voor de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (K.B. - 15.02.2012 B.S. - 02.03.2012 )

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011;

### **Artikel 1**

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

### **Artikel 2**

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst mits hiervan kennis wordt gegeven ten minste drie dagen vooraf.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmán de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag per post toegezonden.

### **Artikel 3**

De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag tweeëntwintig weken niet overschrijden.

### **Artikel 4**

Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

### **Artikel 5**

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2012 en treedt buiten werking op 31 december 2013.

### **Artikel 6**

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

# Overleg bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2000 betreffende het overleg bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen

## Artikel 1

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

## Artikel 2

Deze Cao is van toepassing met ingang van 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

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

## Artikel 3

In alle ondernemingen waar de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie de toepassing van artikel 51 van de Wet van 03 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten onderzoekt, betwist, schorst of weigert, dient volgende procedure te worden toegepast :

- vanaf het ogenblik waarop de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie de onderneming vat in de zin zoals bedoeld in alinea 1, dient de werkgever binnen de tien werkdagen de werknemers daarvan in kennis te stellen via de ondernemingsraad, of bij gebreke via het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij gebreke de syndicale afvaardiging of bij gebreke via een nota aan het personeel ;
- tegelijkertijd wordt de in alinea 2 bedoelde kennisgeving door de werkgever schriftelijk aan de regionale vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties betekend ;
- binnen de maand na het tijdstip, bedoeld in alinea 2, nodigt de werkgever de hoger bedoelde instanties uit voor een overleg over de te nemen maatregelen.

## Artikel 4

Het overleg zal plaats vinden, rekening houdend met de specifieke kenmerken van elke onderneming en kan betrekking hebben op zowel de oorzaken van de tijdelijke werkloosheid als op eventueel mogelijke maatregelen om het aantal dagen tijdelijke werkloosheid te beperken.

## Artikel 5

Elk geschil ingevolge de toepassing van deze CAO zal in eerste instantie door de meest gereede partij worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het kleding en confectiebedrijf.



## Rusttijd jeugdige werknemers

KB van 07 maart 1974 tot vermindering van de rusttijd der jeugdige werknemers in de ondernemingen die onder het PC van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren

### Artikel 1

De rusttijd van één uur, bepaald bij artikel 34, 2e lid van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan om technische redenen, tot een half uur verminderd worden voor de jeugdige werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

### Artikel 2

Het gebruik van bij artikel 1 bepaalde mogelijkheid is afhankelijk van :

- hetzij een beslissing van de ondernemingsraad, hetzij een akkoord dat tot stand is gekomen, ofwel tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, ofwel tussen de werkgever en de in het nationaal paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde syndicale organisaties;
- 
- de onmiddellijke kennisgeving door de werkgever van de beslissing of het akkoord bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het nationaal paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

De afwijking heeft uitwerking acht dagen na de kennisgeving.

### Artikel 3

Het koninklijk besluit van 6 augustus 1973 tot vermindering van de rusttijd der jeugdige werknemers die ploegenarbeid verrichten in de ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor kleding- en confectiebedrijf ressorteren, wordt ingetrokken.

### Artikel 4

Dit besluit werkt terug tot 17 september 1973.

### Artikel 5

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

# Uitzendarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende uitzendarbeid.

## Artikel 1

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

## Artikel 2

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

## Artikel 3

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

## Artikel 4

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

## Artikel 5

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

## Artikel 6

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

# Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 1994 betreffende de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid in de kleding- en confectiesector

## Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het pari-tair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de werklieden en werksters die zij tewerkstellen.

## Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 26 van het KB van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

## Artikel 3

Overwegende dat de kleding- en confectiesector gekenmerkt wordt door de volgende sectoriële eigenheden:

- seizoensgebonden activiteit tengevolge van het modisch gebeuren;
- groot aandeel vrouwelijke werknemers;
- bijzondere hoge arbeidsintensiviteit;
- extreme internationale concurrentie;

wordt aanbevolen bij het ontwerpen van bedrijfsplannen inzake arbeidsherverdelende maatregelen rekening te houden met de hiervoor vermelde kenmerken.

## Artikel 4

De ondernemingen, bedoeld bij artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen bedrijfsplannen afsluiten, rekening houdend met de specificiteit van de onderneming.

Het betreft onder meer de volgende maatregelen :

- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van de arbeidsplaatsen;
- herverdeling van de arbeidsprestaties indien deze maatregelen de werkgelegenheid bevorderen;
- beperking van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging;
- invoering van een vierdaagse werkweek met compenserende aanwervingen;
- andere systemen van herverdeling van de arbeid met compenserende aanwervingen, voor het opvangen van seizoensgebonden activiteiten.

Een bedrijfsplan (CAO of toetredingsacte) dient niet noodzakelijk een van de in alinea 2 van onderhavig artikel vermelde maatregelen te bevatten.

Naast de maatregelen in alinea 2 van onderhavig artikel kunnen ondernemingen immers ook bedrijfsplannen afsluiten die specifieke herverdelingsmaatregelen eigen aan de onderneming bevatten.

## **Artikel 5**

Bij de besprekingen betreffende een bedrijfsplan (CAO of toetredingsacte) tot herverdeling van de arbeid dient op ondernemingsniveau gestreefd te worden naar een billijke verhouding tussen de bedrijfseconomische behoeften en de sociale gevolgen voor de werknemers.

## **Artikel 6**

De ondernemingen die collectieve arbeidsovereenkomsten op bedrijfsvlak afsluiten over de bedrijfsplannen vermeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen dit doen volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968, hetzij met de syndicale afgevaardigden bijgestaan door één of meer vakbondsvrijgestelden, hetzij bij ontstentenis van syndicale afgevaardigden met één of meerdere vakbondsvrijgestelden.

## **Artikel 7**

De bedrijfsplannen moeten een resultaatsverbintenis omvatten wanneer de onderneming wenst te genieten van het voordeel, vermeld in artikel 36, § 1 van het voornoemde K.B. van 24 december 1993.

De resultaatsverbintenis heeft betrekking op de omvang en de termijn van de beoogde netto-aangroei.

## **Artikel 8**

Een afzonderlijk exemplaar van de CAO's en toetredingsactes wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf nr. 109 tegelijkertijd met de zending van deze documenten ter Griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid voor neerlegging.

Binnen het paritair comité wordt een werkgroep opgericht die de bedrijfsplannen (CAO of toetredingsacte), die in de ondernemingen worden opgesteld, zal beoordelen en de besluiten daarvan zal mededelen aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en aan de "Commissie Bedrijfsplannen" bedoeld bij artikel 34 van het K.B. van 24 december 1993. Deze werkgroep kan eveneens de nodige aanbevelingen doen opdat de ondernemingen die bedrijfsplannen opstellen zoveel mogelijk zouden kunnen genieten van het voordeel bedoeld in artikel 36, § 1 van het K.B. van 24 december 1993.

## **Artikel 9**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1994 en houdt op van kracht te zijn één jaar na deze datum.

Zij wordt evenwel van jaar tot jaar verlengd, indien niet één maand voor de vervaldatum een opzegging wordt betekend door één der ondertekenende partijen, per aangetekend schrijven gericht tot de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en tot de erin vertegenwoordigde organisaties.

# Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2011 betreffende een supplement bij tijdelijke werkloosheid.

## Artikel 1

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

## Artikel 2

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

## Artikel 3

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

## Artikel 4

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

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

## Artikel 5

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

Deze tussenkomst vanwege het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf belooft drie euro per dag voor de eerste vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar en belooft twee euro voor de daarop volgende 10 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

## **Artikel 6**

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

## **Artikel 7**

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

Het Sociaal Waarborgfonds zal op RSZ-kwartaalbasis, in zoverre de nodige gegevens beschikbaar zijn, in de tweede helft van het daaropvolgende kwartaal een betaling verrichten aan de betrokken werkgevers.

De berekening van het te betalen bedrag zal gebeuren op basis van de gegevens die het Sociaal Waarborgfonds ontvangt van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, nadat de werkgevers bij middel van de verplichte multifunctionele aangifte aan de sociale zekerheid de individuele loon- en arbeidstijdgegevens per kwartaal aan de Sociale Zekerheid hebben meegedeeld.

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

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

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

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

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

## **Artikel 8**

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

## **Artikel 9**

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

## Aanvullende sociale toelage

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot vaststelling van het bedrag van de aanvullende sociale toelage

### Artikel 1

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

### Artikel 2

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid, wordt het bedrag van de aanvullende sociale toelage, welke elk jaar aan de rechthebbenden moet worden toegekend, vastgesteld op :

- 37,18 EURO voor de rechthebbenden, vermeld in artikel 6.6 en 6.7 van genoemde statuten;
- 145,00 EURO voor de overige rechthebbenden.

Aan dezelfde rechthebbenden, met uitzondering van de arbeid(st)ers bedoeld in artikel 6.2, 6.6 en 6.7 van voormelde statuten, wordt gelijktijdig een aanvullende werkloosheidsvergoeding toegekend, wanneer zij, in toepassing van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten minste tien dagen werkloos werden gesteld binnen de referentieperiode bepaald bij artikel 6.2 van voormelde statuten.

Deze aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt per betrokken arbeid(st)er vastgesteld op 80 EURO voor de periode van 1 april 2010 tot en met 31 maart 2011.

Aan dezelfde rechthebbenden, met uitzondering van de arbeid(st)ers bedoeld in artikel 6.2, 6.6 en 6.7 van voormelde statuten, wordt gelijktijdig een aanvullende werkloosheidsvergoeding toegekend, wanneer zij, in toepassing van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten minste 7 dagen werkloos werden gesteld in de periode van 1 april 2011 tot en met 31 december 2011.

Deze aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt met betrekking tot de periode van 1 april 2011 tot en met 31 december 2011 per betrokken arbeid(st)er vastgesteld op 60 EURO.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt deze aanvullende werkloosheidsvergoeding omgevormd naar het stelsel, bedoeld in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011 houdende akkoord van sociale vrede.

### Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012 (Verlengd tot 31/12/2018).

# Hospitalisatieverzekering

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 betreffende de sectorale hospitalisatieverzekering

## Artikel 1

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

## Artikel 2

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

## Artikel 3

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

## Artikel 4

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

## Artikel 6

Werkgevers die op 1 januari 2003 reeds een eigen polis voor een hospitalisatieverzekering hadden ten voordele van hun arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid die regeling te behouden.

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



RSZ aangegeven lonen.

#### **Artikel 7**

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

#### **Artikel 8**

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

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

# Brugpensioenen

## Conventioneel brugpensioen vanaf 58/59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017

### I. TOEPASSINGSGBIED

#### Artikel 1

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

### II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

#### Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft voor de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018 tot doel toepassing te maken van , van de sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125, gesloten op 21 maart 2017 in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, dewelke uitvoering geeft aan artikel 3, § 7, derde lid van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

#### Artikel 3

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

### III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

#### Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen

verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

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

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

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

#### **Artikel 5**

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

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

#### **Artikel 6**

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

#### **Artikel 7**

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

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

## **IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 8**

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

### **Artikel 9**

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

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

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

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

### **Artikel 10**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artikel 11**

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

### **V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS**

#### **Artikel 12**

Arbeid(st)ers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op brugpensioen opent, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de arbeider(st)er zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 13 en 14.

#### **Artikel 13**

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

## **Artikel 14**

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

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

## **VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 15**

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

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

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

## **VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

### **Artikel 16**

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

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

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

## **VIII. OVERLEGPROCEDURE**

### **Artikel 17**

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

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

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

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

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

## **IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN**

### **Artikel 18**

#### § 1.

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

#### § 2.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met 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 kleding- en confectienijverheid.

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

#### § 3.

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

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

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

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

## **X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID**

### **Artikel 19**

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

## **XI. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 20**

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

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

### **Artikel 21**

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

### **Artikel 22**

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



# Conventioneel brugpensioen vanaf 58/59 jaar, een beroepsverleden van 33 jaar hebben en 20 jaar nachtprestaties

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017

## I. TOEPASSINGSGBIED

### Artikel 1

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

## II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

### Artikel 2

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

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

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

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

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

### Artikel 3

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

### **III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING**

#### **Artikel 4**

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

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

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

#### **Artikel 5**

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

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

#### **Artikel 6**

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

#### **Artikel 7**

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

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

#### **IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

##### **Artikel 8**

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

##### **Artikel 9**

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

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

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

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

##### **Artikel 10**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artikel 11**

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

### **V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS**

#### **Artikel 12**

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

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

#### **Artikel 13**

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

## **Artikel 14**

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

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

## **VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 15**

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

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

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

## **VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

### **Artikel 16**

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

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

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

## **VIII. OVERLEGPROCEDURE**

### **Artikel 17**

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

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers

van de representatieve arbeid(st)ersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

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

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

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

## **IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN**

### **Artikel 18**

#### **§ 1.**

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

#### **§ 2.**

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

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

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

§ 3.

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

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

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

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

## **X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID**

### **Artikel 19**

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

## **XI. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 20**

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

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

## **Artikel 21**

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

## **Artikel 22**

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



# Brugpensioen vanaf 58/59, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en zwaar beroep

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017

## I. TOEPASSINGSGBIED

### Artikel 1

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

## II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

### Artikel 2

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

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

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

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

### Artikel 3

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

## III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

### Artikel 4

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

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

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

#### **Artikel 5**

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

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

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

#### **Artikel 6**

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

#### **Artikel 7**

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

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

### **IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

#### **Artikel 8**

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

#### **Artikel 9**

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

persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

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

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

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

## **Artikel 10**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 11

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

### V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS

#### Artikel 12

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

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

#### Artikel 13

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

#### Artikel 14

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

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

### VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

#### Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de

bepalingen van voormelde wet van 2 augustus 1971.

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

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

## **VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

### **Artikel 16**

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

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

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

## **VIII. OVERLEGPROCEDURE**

### **Artikel 17**

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

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

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

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

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

## **IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN**

### **Artikel 18**

#### § 1.

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

#### § 2.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met 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 kleding- en confectienijverheid.

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

#### § 3.

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

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoeslag heeft ontslagen, is er geen bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

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

## **X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID**

### **Artikel 19**

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

## **X. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 20**

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

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

### **Artikel 21**

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

### **Artikel 22**

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

# SWT (Brugpensioen) vanaf 62 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017

## I. TOEPASSINGSGBIED

### Artikel 1

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

## II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

### Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel toepassing te maken van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, 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 bedrijfstoelage.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op werkloosheid met bedrijfstoelage voor ontslagen werknemers van 62 jaar en ouder met een beroepsverleden van 42 jaar en meer, zoals voorzien in artikel 2 § 1. van het voornoemde Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 en in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

### Artikel 3

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

## III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

### Artikel 4

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

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen worden en voldoen aan de voorwaarden, bepaald in het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en aan de voorwaarden bepaald in de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een



regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en die de leeftijd van 62 jaar of ouder hebben bereikt tussen 1 juli 2017 en 31 december 2018.

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

#### **Artikel 5**

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

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

#### **Artikel 6**

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

#### **Artikel 7**

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

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

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

## **IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 8**

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

### **Artikel 9**

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

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

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

Het netto-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

### **Artikel 10**

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

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

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

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

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

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

§ 5 Het door de arbeid(st)er verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald,

wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeid(st)er in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

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

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

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

#### **Artikel 11**

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

### **V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS**

#### **Artikel 12**

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

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

#### **Artikel 13**

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die onvrijwillig deeltijds werken overeenkomstig artikel 29 van het KB van 25 november 1991 zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de arbeid(st)er

hetzij een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag voorafgaat,

hetzij in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

#### **Artikel 14**

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

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

## **VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 15**

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

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

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

## **VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

### **Artikel 16**

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

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

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

## **VIII. OVERLEGPROCEDURE**

### **Artikel 17**

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

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

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

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

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

## **IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN**

### **Artikel 18**

#### § 1.

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

#### § 2.

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

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

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

#### § 3.

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

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

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal

Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

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

## **X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID**

### **Artikel 19**

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

## **XI. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 20**

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

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

### **Artikel 21**

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

### **Artikel 22**

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

# Tijdskrediet

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2017 verlengd tot 31 december 2018

## **Artikel 1**

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

## **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2015 betreffende toekenning van uitkeringen bij landingsbanen (registratienummer 132318/CO/109) en is gesloten voor een bepaalde tijd. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing met ingang van 1 januari 2017 tot 30 juni 2017. 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 januari 2017 tot 30 juni 2017 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 vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou worden verklaard, overeenkomstig artikel 3 van de in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad.

## Tijdskrediet Landingsbanen

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de verlaging tot 55 jaar van het recht op uitkeringen bij landingsbanen (cao 30 maart 2017)

### ARTIKEL 1

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

### ARTIKEL 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2015 betreffende toekenning van uitkeringen bij landingsbanen (registratienummer 132318/CO/109) en is gesloten voor een bepaalde tijd. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing met ingang van 1 januari 2017 tot 30 juni 2017. 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 januari 2017 tot 30 juni 2017 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 vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou worden verklaard, overeenkomstig artikel 3 van de in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad.



# Fonds voor Bestaanszekerheid

## Statuten Fonds voor Bestaanszekerheid

CAO van 19 september 2005 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor het kleding- en confectiebedrijf en vaststelling van zijn statuten

### Titel I Oprichting

#### Artikel 1

Het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf richt, bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, een fonds voor bestaanszekerheid voor het kleding en confectiebedrijf op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

#### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1981 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf.

### Titel II Statuten

#### Hoofdstuk 1. Benaming en maatschappelijke zetel

##### Artikel 1

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

##### Artikel 2

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

#### Hoofdstuk 2. Doel

##### Artikel 3

Het fonds heeft tot doel :

- \* 1° het innen van de bijdragen, nodig voor zijn werking;
- \* 2° het toekennen van aanvullende sociale voordelen aan de werklieden en werksters bedoeld bij artikel 4;
- \* 3° de uitkering van deze voordelen te verzekeren.

### **Hoofdstuk 3. Toepassingsgebied**

#### **Artikel 4**

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf.

### **Hoofdstuk 4. Toekenning en uitkering van de aanvullende sociale voordelen**

#### **Artikel 5**

De in artikel 4 bedoelde werklieden hebben recht op aanvullende sociale voordelen ten laste van het fonds waarvan de aard, het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van bejaarde werknemers in geval van ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981 (Belgisch Staatsblad van 7 oktober 1981).

#### **Artikel 6**

De uitkering van de aanvullende sociale voordelen mag in geen geval afhankelijk zijn van de storting door de werkgever van de bijdragen welke hem zijn opgelegd.

### **Hoofdstuk 5. Beheer**

#### **Artikel 7**

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

Deze raad bestaat uit tien leden, te weten : vijf afgevaardigden van de werkgevers, en vijf afgevaardigden van de werknemers. De leden van de raad van beheer worden aangeduid door het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf onder de gewone of plaatsvervangende leden van dit comité. Hun mandaat eindigt wanneer zij ophouden lid te zijn van het Paritair Comité. In dat geval worden zij vervangen door een lid van het Paritair Comité dat behoort tot dezelfde groep als het lid waarvan het mandaat een einde nam.

#### **Artikel 8**

Ieder jaar duidt de raad van beheer in zijn midden een voorzitter en twee ondervoorzitters aan. Er zal voor het voorzitterschap en het eerste ondervoorzitterschap een beurtregeling worden toegepast onder de werkgevers en de werknemers. De groep waartoe de voorzitter behoort wordt voor het eerste jaar bij loting aangewezen. De tweede ondervoorzitter behoort steeds tot de groep van de werknemers.

#### **Artikel 9**

De raad van beheer vergadert op uitnodiging van de voorzitter. De voorzitter is gehouden de raad van beheer minstens eenmaal per kwartaal bijeen te roepen en telkens wanneer twee leden van de raad van beheer erom verzoeken. De uitnodigingen moeten de agenda vermelden.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris, aangewezen door de raad van beheer en ondertekend door diegene die de vergadering heeft voorgezeten. De uittreksels uit de notulen worden ondertekend door de voorzitter of door twee beheerders.

De beslissingen worden genomen bij volstreekte meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. De stemming is geldig

indien eraan deelgenomen wordt door ten minste één lid van iedere groep en op voorwaarde dat het ter stemming gebracht punt duidelijk vermeld werd op de agenda van de bijeenroeping van de vergadering.

#### **Artikel 10**

De raad van beheer heeft tot opdracht het fonds te beheren en alle maatregelen te treffen welke nodig blijken voor zijn goede werking. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de leiding van het fonds. Hij treedt in rechte op uit naam van het fonds op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van de beheerder daartoe afgevaardigd.

#### **Artikel 11**

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

Voor alle andere handelingen dan die waarvoor door de raad bijzondere opdrachten werden gegeven, volstaat de gezamenlijke handtekening van twee beheerders, één van iedere groep, zonder dat deze beheerders van enige beraadslaging of machtiging moeten laten blijken, opdat het fonds geldig vertegenwoordigd zou zijn tegenover derden.

#### **Artikel 12**

De beheerders zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan ten gevolge van hun beheer, ten opzichte van de verbintenissen van het fonds.

### **Hoofdstuk 6. Financiering**

#### **Artikel 13**

§ 1 De financiering van de aanvullende vergoeding ten gunste van de bejaarde werknemers in geval van ontslag die in dit systeem treden vanaf 1 januari 1981 tot 31 december 1985 gebeurt door renteloze voorschotten ten laste van het Ministerie van Economische Zaken en door een werkgeversbijdrage die afkomstig is van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid.

§ 2 De financiering van de aanvullende vergoeding ten gunste van bejaarde werknemers in geval van ontslag die in dit systeem treden vanaf 1 januari 1990 tot 31 december 1990 gebeurt door een storting betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid.

#### **Artikel 14**

Bij toepassing van de bepaling voorzien in artikel 13, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de renteloze voorschotten trimestrieel en bij voorbaat, op basis van een jaarlijkse begroting, ter beschikking gesteld van het fonds.

De renteloze voorschotten dekken 99 % van de uitgaven, voortvloeiend uit de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld bij artikel 5.

Het aandeel van de werkgevers in de jaarlijkse uitgaven, voortvloeiend uit de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld bij artikel 5 van deze statuten, bedraagt 1 %.

### **Hoofdstuk 7. Begroting en rekeningen**

## **Artikel 15**

De rekeningen van het fonds worden jaarlijks ter plaatse nagezien door de Inspectie van financiën bij het Ministerie van Economische Zaken en door de bevoegde diensten van dit Ministerie.

Behoudens voor het jaar 1981, legt het fonds elk jaar vóór 28 februari, de stand van de rekeningen voor aan het Ministerie van Economische Zaken. De begroting voor het volgend jaar wordt vóór 31 december voorgelegd aan het Ministerie van Economische Zaken. Een herziening van de begroting is mogelijk vóór 1 juli.

## **Artikel 16**

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

## **Artikel 17**

Elk jaar wordt, uiterlijk tijdens de maand december, een begroting voor het volgend jaar ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf.

## **Artikel 18**

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans dienen op rekenplichtig gebied voldoende omschreven te zijn.

## **Hoofdstuk 8. Toezicht**

### **Artikel 19**

De raad van beheer, alsmede de bij toepassing van artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid door het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf aangewezen revisor of accountant, brengen jaarlijks ieder een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

### **Artikel 20**

De balans, samen met de hoger bedoelde schriftelijke jaarlijkse verslagen, dienen uiterlijk tijdens de maand april ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf.

## **Hoofdstuk 9. Vereffening**

### **Artikel 21**

De in de artikelen 13 en 14 voorziene renteloze voorschotten worden terugbetaald door het fonds. De terugbetaling gebeurt jaarlijks en begint na een periode van vijf jaar. Ze is gelijk aan de opbrengst van een bijkomende werkgeversbijdrage, welke vanaf 1 januari 1986 wordt geheven. De bijdragevoet van deze bijkomende bijdrage is minstens gelijk aan de gemiddelde bijdragevoet vastgesteld voor de jaren 1981 tot en met 1985.

## **Hoofdstuk 10. Ontbinding**

### **Artikel 22**

Het fonds kan ontbonden worden bij eenparige beslissing van het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf,

nadat het zijn verplichtingen voortvloeiend uit de protocollaire overeenkomst van 17 maart 1981 tussen de werkgevers en werknemersorganisaties, de Minister van Economische Zaken en de Minister van Tewerkstelling en Arbeid tot toekenning van een aanvullende vergoeding door middel van een conventioneel brugpensioen aan de werknemers vanaf de leeftijd van 57 jaar of 52 jaar, naargelang het gaat om mannen of vrouwen, die worden ontslagen, heeft nagekomen en na de terugbetaling van de in artikel 21 bedoelde voorschotten.

### **Artikel 23**

Ingeval bij de ontbinding van het fonds gelden beschikbaar blijven, wijst het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf de vereffenaars aan en bepaalt hun bevoegdheden en bezoldiging.

Het Paritair Comité bepaalt de vereffeningsmodaliteiten.

## Bijkomende uitkering Bestaanszekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid

### Artikel 1

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

### Hoofdstuk 1. Algemeen stelsel

#### Artikel 2

§ 1. Aan de volledig en onvrijwillig uitkeringsgerechtigde werklozen die niet in aanmerking komen voor het bruggpensioen overeenkomstig de in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2003, wordt een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid toegekend indien zij voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1) vóór de aanvang van de werkloosheidsperiode tewerkgesteld geweest zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- 2) het bewijs kunnen voorleggen van :
  - hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 5 jaar onmiddellijk voor het ontslag in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf;
  - hetzij een tewerkstelling van minstens 10 jaar tijdens de laatste 15 jaar voorafgaand aan het ontslag in ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf;
- 3) niet ontslagen zijn om dringende redenen;
- 4) niet werkloos geworden zijn na een tewerkstelling als grensarbeider.

§ 2. Aan de arbeiders die sedert een ononderbroken periode van minstens een volledig jaar ziek zijn, wordt een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid toegekend, indien zij voldoen aan de volgende voorwaarden :

1. nog verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
2. het bewijs kunnen voorleggen van :
  - hetzij een ononderbroken tewerkstelling met minstens 5 jaar effectieve prestaties vóór de aanvang van de ziekte in één of meerdere ondernemingen, ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf;
  - hetzij een tewerkstelling met minstens 10 jaar effectieve prestaties tijdens de laatste 15 jaar vóór de aanvang van de ziekte in ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf;
3. het bewijs kunnen voorleggen van erkenning in de staat van invaliditeit zoals bedoeld in de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

### Artikel 3

§ 1. Op de rechthebbenden, overeenkomstig artikel 2 § 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de volgende bepalingen van toepassing.

1. De bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid wordt slechts toegekend indien bewezen wordt dat de rechthebbende overeenkomstig artikel 2 § 1 minimum drie maanden ononderbroken uitkeringsgerechtigd werkloos is. Indien aan deze voorwaarde voldaan is, ontvangt een rechthebbende naargelang de leeftijdscategorie een forfaitair bedrag van 123,95 Euro of 247,89 Euro. Bijkomende rechten voor deze rechthebbenden zijn afhankelijk van de voorwaarden bepaald bij de hierna volgende punten 2 en 3.

2. Het maximaal bedrag van de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid wordt forfaitair vastgesteld volgens de leeftijdscategorie van de werknemer op het ogenblik van het ontslag.

De maximale bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt :

- 123,95 Euro voor ontslagen werknemers die op het ogenblik van het ontslag jonger dan 30 jaar zijn;
- 247,89 Euro voor ontslagen werknemers die op het ogenblik van het ontslag tussen 30 en 35 jaar oud zijn;
- 371,84 Euro voor ontslagen werknemers die op het ogenblik van het ontslag tussen 35 en 40 jaar oud zijn;
- 619,73 Euro voor ontslagen werknemers die op het ogenblik van het ontslag tussen 40 en 45 jaar oud zijn;
- 743,68 Euro voor ontslagen werknemers die op het ogenblik van het ontslag tussen 45 en 50 jaar oud zijn;
- 1239,47 Euro voor ontslagen werknemers die op het ogenblik van het ontslag ouder dan 50 jaar zijn en die niet in aanmerking komen voor het conventioneel bruggpensioen overeenkomstig de in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2003;

Het voornoemde bedrag van 1239,47 Euro wordt op 3718,40 Euro gebracht voor de ontslagen werknemers die, behalve aan de hoger bedoelde voorwaarden, bovendien een sectoranciënniteit van 20 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van hun ontslag.

3. Het maximale forfaitaire bedrag per uitbetaling bedraagt 247,89 Euro.

Voor de rechthebbenden jonger dan 30 jaar en tussen 30 en 35 jaar op het ogenblik van het ontslag is de uitbetaling van het bedrag van respectievelijk 123,95 Euro of 247,89 Euro aldus een definitieve afrekening.

Voor de rechthebbenden ouder dan 35 jaar op het ogenblik van het ontslag wordt per bewezen bijkomende periode van 3 maanden ononderbroken uitkeringsgerechtigde werkloosheid een forfaitaire uitbetaling van maximum 247,89 Euro toegekend tot het recht in de leeftijdscategorie waartoe zij behoren, uitgeput is.

Voor de rechthebbenden ouder dan 50 jaar en voor zover de wettelijke pensioenleeftijd niet werd bereikt, wordt dezelfde betalingswijze toegepast tot op het ogenblik dat het totaal uitbetaalde bedrag 1239,47 Euro bedraagt.

Indien er nog een saldo overblijft, en voor zover de wettelijke pensioenleeftijd niet werd bereikt, wordt vervolgens per bewezen bijkomende periode van 1 jaar ononderbroken uitkeringsgerechtigde werkloosheid een forfaitaire uitbetaling van 247,89 Euro per jaar toegekend, tot het maximaal recht uitgeput is.

Enkel de rechthebbenden, die aanspraak konden maken op het verhoogde bedrag van 3718,40 Euro, bedoeld in punt 2 hiervoor en die op het ogenblik van hun ontslag een sectoranciënniteit van 20 jaar kunnen bewijzen, kunnen bovendien, met betrekking tot het jaar waarin de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt, en voor zover er nog voldoende saldo overblijft ten opzichte van het maximaal bedrag, aanspraak maken op een éénmalig bedrag van maximaal 495,79 Euro.

4. Er worden geen andere dan de forfaitaire bedragen van 123,95 Euro, 247,89 Euro of 495,79 Euro toegekend, d.w.z. dat een werknemer die een langere inactiviteitsduur dan de vereiste minimumduur kan bewijzen doch een niet voldoende lange periode voor een hoger bedrag, geen recht zal hebben op een bijkomend bedrag.

5. Het bereiken van de minimumleeftijd, vereist voor een hogere leeftijdscategorie, tijdens een periode van uitkering van de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, veroorzaakt geen wijziging aan het maximaal recht van belanghebbende.

§ 2. Voor de rechthebbenden, overeenkomstig artikel 2 § 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt het bedrag van de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid forfaitair vastgesteld op een éénmalig bedrag van 495,79 Euro, ongeacht de leeftijd.

#### **Artikel 4**

§ 1. Het recht op een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid na ontslag wordt slechts éénmaal toegekend tijdens de loopbaan van de werknemer.

Dit principe geldt zowel voor de arbeid(st)ers die hun rechten putten uit onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst als voor de arbeid(st)ers die reeds rechten hebben laten gelden op de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, voorzien bij eerdere, niet meer van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, met name deze van 14 april 1987, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 december 1987 en deze van 3 juli 1991, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1995.

§ 2. Rechten toegekend op grond van de in § 1 bedoelde niet meer van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten van 14 april 1987 en van 3 juli 1991, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1995, kunnen niet meer worden ingeroepen voor periodes van werkloosheid na 30 september 1997, behalve wanneer de rechthebbende sedert het ontstaan van het recht ononderbroken uitkeringsgerechtigd werkloos is gebleven.

Vanaf 1 oktober 1997 kunnen nieuwe uitbetalingen in het kader van de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid enkel nog gebeuren op grond van rechten, ontstaan uit de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. In afwijking van de paragrafen 1 en 2 hiervoor kunnen, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen werknemers die op het ogenblik van hun ontslag voldoen aan alle voorwaarden, bepaald bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, ingevolge een tweede ontslag toch aanspraak maken op een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, waarvan het bedrag wordt berekend als volgt.

Het bedrag waarop de in deze paragraaf bedoelde werknemers eventueel nog kunnen aanspraak maken wordt beperkt tot het verschil tussen het in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voor hun categorie voorziene bedrag, verminderd met het totaal bedrag van eerder genoten bijzondere uitkeringen voor bestaanszekerheid tijdens hun loopbaan in de kleding- en confectienijverheid.

§ 4. Wanneer de ontslagen werknemer op het ogenblik van het ontslag ouder is dan 50 jaar dan wordt paragraaf 3 hiervoor toegepast, ongeacht het aantal maal dat betrokkene tijdens zijn loopbaan werd ontslagen, maar wél rekening houdend met het totaal bedrag van de eerder genoten bijkomende uitkeringen voor bestaanszekerheid tijdens de gehele loopbaan in de kleding- en confectienijverheid.

§ 5. Zelfs in geval van toepassing van de paragrafen 3 of 4 hiervoor kan, voor de berekening van de in artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene anciënniteitsvoorwaarden, eenzelfde periode van tewerkstelling nooit meer dan éénmaal in aanmerking worden genomen.



## Hoofdstuk 2. Bijzondere stelsels

### Artikel 5

§ 1. In afwijking van de artikelen 3 en 4 hiervoor en overeenkomstig artikel 15 van de sectoriele CAO van 22 mei 2001, houdende akkoord van sociale vrede 2001-2002, zal een bijzondere aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering worden toegekend door het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding en confectienijverheid aan arbeid(st)ers die voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden :

- Onvrijwillig werkloos geworden zijn, met uitsluiting van ontslag om dringende redenen.
- De leeftijd van 54 jaar hebben bereikt tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst en deze CAO.
- 40 jaar contractuele tewerkstelling of gelijkstellingen aanvaard door de Raad van Bestuur van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding en confectienijverheid kunnen aantonen bij één of meerdere werkgevers, ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

De belanghebbende dient aan het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid alle noodzakelijke documenten voor te leggen die zijn of haar aanspraak op de bedoelde bijzondere uitkering kunnen staven.

Bij gebrek aan de nodige arbeidsdagen in de zin van de sociale zekerheidswetgeving zal de belanghebbende de eventuele perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst dienen aan te geven, teneinde eventuele gelijkstellingen te kunnen laten gelden.

§ 2 Aan de voorwaarde van 40 jaar contractuele tewerkstelling is niet voldaan zodra één van de hierna volgende situaties zich voordoet :

- Minder dan 30 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met één of meer ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ;
- Minder dan 35 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst;
- Meer dan 5 jaar in de loopbaan geen effectieve arbeidsprestaties hebben verricht om redenen, andere dan werkloosheid om economische redenen in de zin van artikel 51 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- Meer dan één jaar afwezigheid op het werk wegens arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte tijdens de vijf jaar voorafgaand aan het ontslag.

§ 3 De Raad van Bestuur van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid kan beslissen over elk ingediend dossier, desgevallend na bijkomende inlichtingen te hebben opgevraagd.

### Artikel 6

In afwijking van de artikelen 3 en 4 hiervoor en overeenkomstig artikel 16 van de sectoriele CAO van 22 mei 2001, houdende akkoord van sociale vrede 2001-2002, kan een bijzondere aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering of bij de uitkering wegens ziekte of invaliditeit worden toegekend door het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid aan sommige arbeid(st)ers indien is voldaan aan de volgende cumulatieve voorwaarden :

- Onvrijwillig werkloos, ziek of invalide geworden zijn en de leeftijd van 52 jaar hebben bereikt tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst en deze CAO.
- Een anciënniteit van 25 jaar contractuele tewerkstelling kunnen aantonen bij één of meerdere werkgevers, ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- Niet herinschakelbaar of herplaatsbaar zijn op het vlak van de onderneming.
- Een schriftelijke verklaring van de laatste werkgever voorleggen waarin deze de medische en/of arbeidsorganisatorische redenen motiveert die aan de grondslag liggen van het ontslag.

- Erkend worden als "werknemer in moeilijkheden" door de Raad van Bestuur van het Sociaal waarborgfonds voor de Kleding en confectienijverheid.

De Raad van Bestuur van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid bepaalt de regels voor de toepassing van deze voorwaarden.

#### **Artikel 7**

Het bedrag van de aanvullende vergoeding, bedoeld in artikel 5 en 6, bedraagt 74,37 Euro (3.000 BEF) per maand op voltijdse basis.

Deze aanvullende vergoeding kan herzien worden wanneer de sociale of fiscale wetgeving wijzigen en aldus de kosten voor het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding en confectienijverheid toenemen.

### **Hoofdstuk 3. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 8**

De hierna volgende artikelen hebben zowel betrekking op het algemeen stelsel in hoofdstuk 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst als op de bijzondere stelsels in hoofdstuk 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 9**

Volledig en onvrijwillig uitkeringsgerechtigde werklozen die ontslagen werden uit een deeltijdse betrekking hebben onder dezelfde voorwaarden recht als volledig en onvrijwillig werklozen die ontslagen werden uit een voltijdse betrekking doch slechts ten belope van de verhouding tussen het aantal uren prestaties vermeld in de arbeidsovereenkomst en de voltijdse tewerkstelling in het kleding- en confectiebedrijf.

#### **Artikel 10**

Het aanvraagformulier moet binnen de 3 jaar, te rekenen vanaf de eerste vergoede werkloosheidsdag van belanghebbende, ingediend worden bij het Sociaal Waarborgfonds van de kleding- en confectienijverheid om recht te verkrijgen op de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid.

Aanvragen die na deze termijn worden ingediend, zijn onontvankelijk.

#### **Artikel 11**

Alleen betwistingen in verband met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen voorgelegd worden aan de Raad van Bestuur van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Verzoeken tot afwijking van de voorwaarden bepaald bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet ontvankelijk.

#### **Artikel 12**

Indien het stelsel - zoals het in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald - van 1 januari 2001 tot 31 december 2004 aanleiding geeft tot meer uitgaven dan de voorziene financieringsmiddelen - zijnde de bijdragen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid ten belope van 0,3 % op de sectoriële loonmassa - zal onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet verlengd worden na 31 december 2004 met dezelfde inhoud.

### **Artikel 13**

Onderhandelingen betreffende het toekennen van bijkomende voordelen bovenop de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid mogen niet opgelegd worden aan een onderneming die tot ontslagen overgaat.  
De werknemersvertegenwoordigers behouden de mogelijkheid bovenwettelijke voordelen te vragen.

### **Artikel 14**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 1997 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 juli 2001, verlengd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1999, en bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001, houdende akkoord van sociale vrede 2001-2002.

# Sociaal Waarborgfonds

## Statuten van het Sociaal Waarborgfonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het "sociaal waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid"

### Artikel 1

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

### Artikel 2

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

### Artikel 3

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

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

### Artikel 4

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

## Statuten

### Hoofdstuk 1 Benaming, zetel, doel en duur

#### Artikel 1

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

#### Artikel 2

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

### **Artikel 3**

Het Fonds heeft tot doel :

- 1° aan de bij artikel 5, b) en c) bedoelde arbeid(st)ers aanvullende sociale toelagen toe te kennen;
- 2° het financieren van de initiatieven te nemen door de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties, met het oog op de sociale en beroepsopleiding zoals zij door de raad van beheer van het Fonds worden omschreven;
- 3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding in het kader van het conventioneel brugpensioen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten die in dit kader worden gesloten, evenals de bijzondere werkgeversbijdragen bedoeld in afdeling 2.A. van Hoofdstuk VI van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1), evenwel onverminderd de bepalingen op dit stuk van de hier genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende brugpensioen, in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010.
- 4° het innen van de bijdragen nodig voor de werking van het Fonds;
- 5° het uitkeren van de in punt 1° bedoelde toelagen en de terugbetaling van de in punt 2° bedoelde initiatieven;
- 6° het uitkeren van de bijdrage, bedoeld bij artikel 14, § 2 van deze statuten, tot financiering van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het Kleding en confectiebedrijf", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981, gesloten in het paritair comité voor het Kleding en confectiebedrijf, tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor het Kleding en confectiebedrijf en vaststelling van zijn statuten;
- 7° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 2 juli 2003, van 26 mei 2005 ( artikel 17 ) en van 7 april 2011 ( artikel 18 ) en verlengd tot 31 december 2012 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011 houdende akkoord van sociale vrede 2011 - 2012;”
- 8° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011 betreffende vorming en tewerkstelling;”
- 9° de uitkering van de bijdrage betaald overeenkomstig artikel 14, §3 van deze statuten, ter financiering van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011 betreffende vorming en tewerkstelling;”
- 10° het financieren van de codex houdende de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- 11° het innen van een bijdrage voor een sectorale hospitalisatieverzekering en het financieren en beheren daarvan.
- 12° de uitkering van een toeslag bij tijdelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 9 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het interprofessioneel akkoord, overeenkomstig een door de Koning algemeen verbindend te verklaren sectorale collectieve arbeidsovereenkomst over dit onderwerp.

### **Artikel 4**

Het Fonds is voor de duur van één jaar opgericht met ingang van 1 januari 1964. De duur ervan wordt telkens met één jaar

verlengd, indien niet vóór 30 juni van het voorafgaande jaar een opzegging wordt betekend door ten minste zes stemgerechtigde leden van het Paritair Comité voor het kleding en confectiebedrijf.

## **Hoofdstuk II Toepassingsgebied**

### **Artikel 5**

De bepalingen van deze statuten zijn van toepassing :

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

## **Hoofdstuk III - Aanvullende sociale toelage**

### **Artikel 6**

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

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

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

§ 3. De uitkering van de aanvullende sociale toelage aan de in § 2. bedoelde rechthebbenden kan tijdens een ononderbroken werkloosheidsperiode slechts éénmaal worden opgevorderd.

§ 4. De in § 2. bedoelde rechthebbenden moeten, op het ogenblik van het indienen van de aanvraag tot uitkering van deze aanvullende sociale toelage, bij het uitbetalend organisme van hun keuze :

- a) een attest inleveren uitgaande van de werkgever uit het kleding en confectiebedrijf die hen het laatst tewerkstelde, waaruit de datum van ontslag blijkt;
- b) een bewijs van ononderbroken werkloosheid inleveren uitgaande van een betaalorganisme van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.

§ 5. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de arbeid(st)ers, lid van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, die in één of meer kleding en confectiebedrijven tewerkgesteld zijn geweest na de vrijdag welke 31 maart van het voorgaande jaar voorafgaat, of

welke gebeurlijk met laatst-genoemde datum samenvalt, en die met pensioen zijn gegaan vóór de vrijdag welke voorafgaat aan of gebeurlijk samenvalt met 31 maart van het jaar waarop de aanvullende sociale toelage betrekking heeft.

§ 6. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de werklieden, leden van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd, in de schoot van het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf en die, tot op de tweede referentiedatum die volgt op de datum van de afdanking, volledig en ononderbroken onvrijwillig werkloos gebleven zijn.

§ 7. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de werklieden, leden van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd in de schoot van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en die, tot op de derde referentiedatum die volgt op de datum van afdanking, volledig en ononderbroken onvrijwillig werkloos gebleven zijn.

§ 8. Hebben eveneens recht op de aanvullende sociale toelage, de werklieden, leden van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau zijn vertegenwoordigd in de schoot van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op wie op de eerste referentiedatum die volgt op de datum van afdanking in de volgende situatie van toepassing is : in de loop van de referentieperiode de werkloosheid hebben onderbroken door een tewerkstelling in een onderneming die niet ressorteert onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, wanneer de duur van deze tewerkstelling niet langer was dan de helft van het nog te lopen gedeelte van de referentieperiode, te rekenen vanaf het begin van de hiervoor bedoelde tewerkstelling, en wanneer de betrokkene opnieuw volledig en onvrijwillig werkloos is op de beschouwde referentiedatum.

#### **Artikel 7**

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

De aanvullende sociale toelage wordt door het Fonds aan de rechthebbenden uitbetaald.

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

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

#### **Artikel 8**

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

#### **Artikel 9**

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

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

## **Hoofdstuk IV Beheer**

### **Artikel 10**

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

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

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

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

### **Artikel 11**

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

Er wordt een wisselbeurt voor het voorzitterschap en voor het eerste ondervoorzitterschap onder de werkgevers en de werknemers verzekerd.

De categorie waartoe de voorzitter behoort wordt, voor de eerste maal, bij loting aangeduid.

De tweede ondervoorzitter behoort steeds tot de groep van de werknemers.

### **Artikel 12**

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

De uitnodiging vermeldt de bondige agenda.

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

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

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

### **Artikel 13**

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

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

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



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

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

## **Hoofdstuk V Financiering**

### **Artikel 14**

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

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

- van 1 januari 2002 tot 30 juni 2013:  
0,29 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.

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

- van 1 januari 2002 tot 30 juni 2013:  
8,82 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.

### **Artikel 15**

Van 1 januari 2002 tot 30 juni 2013 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,4 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.

### **Artikel 16**

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958, betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

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

## **Hoofdstuk VI Begrotingen, rekening**

### **Artikel 17**

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

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

Vóór 1 mei worden de jaarrekeningen, het jaarverslag met betrekking tot het Fonds voor Bestaanszekerheid en het verslag

van de revisor(en) of de accountant(s) overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf.

#### **Artikel 18**

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

Deze begroting moet behelzen :

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

### **Hoofdstuk VII Ontbinding, Vereffening**

#### **Artikel 19**

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

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

# Vorming

## Vorming en tewerkstelling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2016 betreffende vorming en tewerkstelling

### **ARTIKEL 1**

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

### **ARTIKEL 2**

De inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2005 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 77657/CO/109) worden voortgezet tot 31 december 2016 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.

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

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

### **ARTIKEL 3**

De werkgevers bedoeld in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn voor het jaar 2016 een inspanning van 0,10 % verschuldigd berekend op grond van het volledige loon van de arbeid(st)ers, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

Deze inspanning is bestemd ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen, in overeenstemming met Titel XIII, Hoofdstuk VIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), in overeenkomst met het Koninklijk Besluit van 29 mei 2015 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding van werklozen voor de periode 2015-2016.

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

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

### **ARTIKEL 4**

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven verder ontwikkeld worden ten gunste van de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is.

Personen die behoren tot de risicogroepen zijn werkzoekenden en werknemers die door opleidingsinitiatieven hun werkgelegenheid kunnen behouden of hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verhogen.

Met betrekking tot de 0,05 % bedoeld in artikel 3 wordt binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) op sectoraal vlak onderzoek verricht naar de promotie van banen voor jongeren met vorming op de werkvloer. De bedoeling daarbij is om maximaal ingroeibanen voor jongeren te realiseren. Diverse pistes kunnen daartoe worden uitgewerkt en toegepast, zoals onder meer het bijstellen van specifieke arbeidsvoorwaarden, specifieke doelgroepen, specifieke functies, inschakelen van oudere werknemers voor de opvolging, het samenwerken met onderwijsinstellingen en met de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.

#### **ARTIKEL 5**

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999/2000 van 8 december 1998 hebben de ondernemingen een bijkomende inspanning gedaan op het vlak van vorming en opleiding. Deze bijkomende inspanning wordt voortgezet door een sectorale bijdrage van 0,20 % op de lonen van 1 januari 2007 tot 31 december 2016.

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**

Een forfaitaire vergoeding ten belope van 247,89 EUR wordt toegekend aan de werkgever die een voltijds tijdskrediet van minstens zes maanden met vervanging toestaat tijdens de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding wordt betaald door het "Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid". De Raad van Beheer van dit "Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid" bepaalt de voorwaarden en modaliteiten voor de toekenning van deze vergoeding.

#### **ARTIKEL 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt en verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2005 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 77657/CO/109), verlengd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 19 december 2006 (registratienummer 81900/CO/109), van 2 juli 2007 (registratienummer 84296/CO/109), van 29 november 2007 (registratienummer 86665/CO/109), van 27 januari 2010 (registratienummer 99184/CO/109), van 19 mei 2011 (registratienummer 104445/CO/109), van 17 mei 2013 (registratienummer 115697/CO/109), van 4 maart 2014 (registratienummer 121184/CO/109) en van 22 juni 2015 (registratienummer 128185/CO/109).

# Sociale vorming en voorlichting

## Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale vorming en voorlichting

### Artikel 1

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

### Artikel 2

Deze overeenkomst regelt de toepassing van punt 7 van het Nationaal Interprofessioneel Akkoord van 15 juni 1971 inzake de door de syndicale organisaties ingerichte opleidingscursussen.

### Artikel 3

De werkende en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraden, van de comités voor veiligheid en gezondheid en van de syndicale afvaardigingen mogen op het werk afwezig zijn ten einde de bij artikel 2 bedoelde cursussen en seminaries te volgen.

In de ondernemingen waar geen van de hierboven vermelde organen bestaan en die minstens 20 werklieden of werksters tewerkstellen, mogen maximum drie militanten, aangeduid door de werknemersorganisaties voor het geheel van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf, aan de in artikel 2 bedoelde cursussen deelnemen.

### Artikel 4

Het aantal dagen afwezigheid, toegestaan op het vlak van iedere onderneming, wordt vastgesteld op acht werkdagen per effectief mandaat en per periode van vier jaar. De aldus begrensde afwezigheidsdagen worden onder de betrokken werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten dat zij in de drie in elke onderneming bestaande vertegenwoordigingsorganen hebben verkregen.

In de ondernemingen waar geen van de in artikel 3 vermelde organen bestaan en die minstens 20 werknemers tewerkstellen, hebben de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties samen maximaal recht op 15 afwezigheidsdagen per periode van vier jaar.

Het behoort aan elke betrokken werknemersorganisatie te beslissen volgens welke modaliteiten zij de aldus omschreven afwezigheidstijd onder haar individuele vertegenwoordigers verdeelt.

### Artikel 4bis

Tengevolge van het uitstel van de sociale verkiezingen met één jaar wordt het aantal toegelaten afwezigheidsdagen uitzonderlijk op 10 werkdagen per effectief mandaat gebracht voor de periode van 5 jaar tussen de sociale verkiezingen van 1995 en deze van 2000. Na de sociale verkiezingen van 2000 vervalt deze uitzondering op het principe van artikel 4.

### Artikel 5

§ 1. De ondertekenende werknemersorganisaties organiseren geen sociale vormingscursussen in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof, bedoeld in afdeling 6 van Hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985.

§ 2. In de schoot van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding - en Confectienijverheid wordt een protocol gesloten met betrekking tot aanwezigheid van werknemers met een syndicaal mandaat in de onderneming bij statutaire bijeenkomsten van de werknemersorganisaties.

#### **Artikel 6**

Elk jaar delen de werknemersorganisaties de inhoud van hun vormingsprogramma's, op welk vlak deze ook worden ingericht, aan de werkgeversorganisatie mede.

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

#### **Artikel 7**

De werknemersorganisaties dienen bij de betrokken werkgevers, vier weken vooraf, hun schriftelijke aanvraag in tot het bekomen, voor hun betrokken leden, van de toelating afwezig te zijn voor het bijwonen van opleidingscursussen.

Die aanvraag moet omvatten :

- de naamlijst van de mandatarissen van de werknemersorganisaties voor wie een toelating van afwezigheid wordt gevraagd, alsmede de duur ervan;
- de datum en duur van de ingerichte cursussen;
- de thema's die worden onderwezen en bestudeerd.

#### **Artikel 8**

De werknemersorganisaties voorkomen dat door de gelijktijdige afwezigheid van verscheidene werklieden en werksters de arbeidsorganisatie wordt verstoord.

De gelijktijdige afwezigheid van twee werklieden of werksters per in het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisatie, kan in geen geval als een verstoring van de arbeidsorganisatie worden beschouwd.

Bepaalde omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere werklieden of werksters op dezelfde werkpost, kunnen de afwezigheid van de werknemersafgevaardigden onmogelijk maken wil men de goede gang van de onderneming niet in het gedrang brengen. In dat geval stellen de werkgever en de werknemersafvaardiging of, bij ontstentenis van laatstbedoelde, elk syndicaal vertegenwoordigingsorgaan in de onderneming, zich akkoord over het maximum toelaatbaar aantal afwezigen.

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

#### **Artikel 9**

Teneinde het loonverlies voor de bij toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegestane afwezigheid te compenseren, keert het Sociaal Waarborgfonds voor de Kledingnijverheid aan de werklieden en werksters een vergoeding uit die wordt berekend volgens de modaliteiten van toepassing op de wettelijke feestdagen.

De werkgever betaalt deze vergoeding uit als voorschot aan de werklieden en werksters, evenals de hiermede verband houdende bijdragen voor sociale zekerheid.

Hij kan het volledige bedrag bij hogerbedoeld Sociaal Fonds terugvorderen.

Het Sociaal Waarborgfonds verrekent de vergoedingen met de werknemersorganisatie, uitgekeerd in uitvoering van de alinea's 1 en 2 van dit artikel.

#### **Artikel 10**

Voor elk lid dat deelneemt aan de in het raam van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingerichte cursussen, leveren de werknemersorganisaties een ondertekend attest af waarop de dagen, gewijd aan de cursussen die de belanghebbende heeft gevolgd, precies worden aangeduid.

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

Een exemplaar van dit document wordt door de werkgever bewaard.

Het andere exemplaar wordt door de werkgever gevoegd bij zijn tot het Sociaal Waarborgfonds gerichte aanvraag om terugbetaling.

#### **Artikel 11**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervalddag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

#### **Artikel 12**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 1972, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1973.

# Vakbondsafvaardiging

## Statuut van de syndicale afvaardiging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 07 mei 1976 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging

### Hoofdstuk I Algemene beginselen en toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in toepassing van punt 4 van de besluiten van de Sociale en Economische Conferentie van 16 maart 1970 en artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad aangevuld met deze van 30 juni 1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, verbindt de volgende werkgevers en werknemersorganisaties :

- de Nationale Federatie der Kleding en Confectienijverheid;
- de Centrale der Kleding en Aanverwante Vakken van België;
- de Christelijke Centrale der Textiel en Kledingbewerkers van België;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

Rekening houdend met de bekommernis het aantal beschermde personeelsleden binnen redelijke perken te houden, duiden de syndicale organisaties hun afgevaardigden bij voorkeur en zoveel mogelijk aan onder de personeelsleden die reeds een wettelijke bescherming tegen afdanking genieten in het raam van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

#### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen van het kleding en confectiebedrijf, ressorterend onder het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf.

### Hoofdstuk II - Ondernemingen waar een syndicale afvaardiging kan opgericht worden

#### Artikel 3

§ 1 In elke onderneming van het kleding- en confectiebedrijf waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 30 werklieden of werksters tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht, welke door de werkgever als vertegenwoordiging van de gesyndikeerde werklieden en werksters van zijn onderneming wordt aangezien.

Om na te gaan in hoever 30 werklieden of werksters tewerkgesteld zijn, wordt een identieke berekeningswijze toegepast als deze, voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

De huisarbeid(st)ers komen eveneens in aanmerking om na te gaan in hoever 30 werklieden of werksters tewerkgesteld zijn, volgens dezelfde berekeningswijze als deze, voorzien door de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.



§ 2 Behalve wanneer zij arbeiders vervangen waarvan de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, komen uitzendarbeiders in aanmerking voor de bepaling van de drempel van 30 arbeiders.

Hiertoe wordt het gemiddeld aantal uitzendarbeiders berekend door het totaal aantal kalenderdagen waarop de uitzendarbeiders gedurende de voorafgaande periode van vier kalenderkwartalen in de onderneming gewerkt hebben, te delen door 365.

§ 3 Met onderneming wordt bedoeld de technische bedrijfseenheid bepaald in artikel 14 van de wet inzake de organisatie van het bedrijfsleven van 20 september 1948.

### **Hoofdstuk III Samenstelling van een syndicale afvaardiging**

#### **Artikel 4**

- a) Het aantal syndicale afgevaardigden is gelijk aan :
- 2, wanneer 30 tot 49 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
  - 4, wanneer 50 tot 100 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
  - 6, wanneer 101 tot 500 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
  - 8, wanneer 501 tot 1.000 werklieden of werksters in de onderneming tewerkgesteld zijn;
  - + 1 per bijkomende schijf van 500 werklieden of werksters, in de onderneming tewerkgesteld.

Voor de berekening van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werklieden en werksters komen de werklieden en werksters onder proefcontract niet in aanmerking.

b) De in het Paritair Comité voor het Kleding en Confectiebedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisaties stellen zich onderling akkoord en doen eventueel een beroep op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het Kleding en Confec-tiebedrijf, tot toekenning aan elke werknemersorganisatie van het aantal leden van de syndicale afvaardiging, in verhouding tot het respectievelijk aantal mandaten behaald bij de laatste sociale verkiezingen voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of tot hun respectievelijk ledental in de ondernemingen.

c) In de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen in de kledingnijverheid wordt nagegaan of het aantal leden van de syndicale afvaardiging nog in verhouding staat tot het aantal werklieden en werksters die in de onderneming zijn tewerkgesteld. Zo deze verhouding niet meer overeenstemt met de cijfers voorkomend in littera a van dit artikel, wordt tot een aanpassing, in de zin van een vermindering of van een vermeerdering van het aantal leden van de syndicale afvaardiging overgegaan, waarbij de modaliteiten van littera b, van dit artikel in acht worden genomen.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddelde aantal werklieden en werksters in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die voorafgaan aan het kwartaal tijdens dewelke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

### **Hoofdstuk IV - Te vervullen voorwaarden om als syndicale afgevaardigde te worden aangeduid**

#### **Artikel 5**

Om als syndicale afgevaardigde te worden aangeduid, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan op de datum van het aangetekend schrijven van de aanvraag bedoeld in artikel 6 :

- a) tenminste 18 jaar oud zijn;
- b) de burgerlijke rechten genieten;
- c) sedert tenminste 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn of ingeval zij minder dan 12 maanden bestaat, sedert de oprichting van de onderneming.

## **Hoofdstuk V Aanduiding van de syndicale afgevaardigde**

### **Artikel 6**

§ 1 De syndicale afgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisatie waarbij zij zijn aangesloten.

§ 2 De namen van de syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisatie bij een ter post aangetekend schrijven aan het ondernemingshoofd medegedeeld.

Een afschrift van dit schrijven wordt door de werknemersorganisatie aan de Belgische Federatie der Kleding en Confectienijverheid gezonden.

§ 3 Binnen de 15 dagen en bij een ter post aangetekende brief bevestigt de werkgever aan de werknemersorganisatie de ontvangst van het in § 2 van dit artikel bedoelde schrijven alsmede de datum van die ontvangst. Indien de werkgever deze formaliteit niet nakomt binnen de gestelde termijn, wordt beschouwd dat hij akkoord gaat met de aanduiding van de syndicale afgevaardigden.

§ 4 Elk geschil betreffende de aanduiding van de syndicale afgevaardigden of het al dan niet vervullen van de voorwaarden gesteld in artikel 5, wordt binnen de 30 dagen na de ontvangst van het in § 2 vermelde schrijven door de meest gereede partij voorgelegd aan het vast verzoenings-bureau van het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf.

## **Hoofdstuk VI Duur en einde van het mandaat van de syndicale afgevaardigde**

### **Artikel 7**

a) De syndicale afgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat loopt stilzwijgend verder zolang het geen einde heeft genomen, ingevolge één van de in littera b van dit artikel voorziene bepalingen.

b) Het mandaat van de syndicale afgevaardigde neemt een einde :

1. door de beslissing van de werknemersorganisatie die de afgevaardigde heeft aangeduid;
2. door de ontslagname van belanghebbende als syndicaal afgevaardigde;
3. wanneer een afgevaardigde ophoudt lid te zijn van het personeel der onderneming.

c) Wanneer het aantal aantal arbeid(st)ers die in de onderneming tewerkgesteld zijn onder de 30 daalt zullen de mandaten van de syndicale afvaardiging behouden blijven tot de uiterste datum die voorzien is voor de volgende sociale verkiezingen. In elk geval zullen dan de mandaten slechts een einde nemen zes maanden nadat het aantal tewerkgestelde arbeid(st)ers lager is geworden dan 30.

## **Hoofdstuk VII Vervanging van de syndicale afgevaardigde**

### **Artikel 8**

Wanneer een plaats van syndicale afgevaardigde in de onderneming vacant komt door één der oorzaken voorzien in artikel 7, litt. b) 1, 2 of 3, wordt een nieuwe syndicale afgevaardigde aangeduid door de werknemersorganisatie die de te vervangen syndicale afgevaardigde had aangeduid.

De betrokken werknemersorganisatie stelt, bij aangetekend schrijven, de werkgever in kennis van deze nieuwe aanduiding. Binnen de vijftien dagen bevestigt het ondernemingshoofd de ontvangst van voormeld schrijven.

## **Hoofdstuk VIII Procedure inzake het behandelen van klachten in de onderneming**

### **Artikel 9**

a) Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg op de normale wijze door de belanghebbende werkmán of werkster ingediend. Deze kan zich op zijn of haar verzoek laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

Elke collectieve klacht wordt door de syndicale afgevaardigde langs gewone hiërarchische weg ingediend.

b) Indien de werkmán of werkster geen beroep doet op zijn of haar syndicale afgevaardigde bij het indienen van de klacht en er binnen een redelijke termijn geen voldoende gevolg wordt gegeven aan de klacht, kan de werkmán of werkster nog altijd beroep doen op de syndicale afvaardiging.

c) Bij gebrek aan overeenstemming binnen een redelijke termijn tussen werkgever en de syndicale afvaardiging, wordt een beroep gedaan op de secretarissen van de werknemersorganisaties en van de werkgeversorganisaties om de bespreking van de aanhangig gemaakte vraagstukken voort te zetten.

d) Wanneer binnen een redelijke termijn geen regeling kan getroffen worden in uitvoering van de in litt. b) en c) van dit artikel voorziene procedure, kunnen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties de zaak aan het paritair comité of aan het vast verzoeningsbureau voorleggen.

## **Hoofdstuk IX Procedure inzake de werking van de syndicale afvaardiging**

### **Artikel 10**

a) De syndicale afvaardiging wordt door de werkgever of door zijn vertegenwoordigers ontvangen, zo dikwijls als zij er om verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.

b) De syndicale afvaardiging wordt door de werkgever ontboden zo dikwijls als hij erom verzoekt, mits tijdige verwittiging en onder opgave van gegronde redenen.

De werknemersorganisaties komen overeen met de werkgever en zijn vertegenwoordigers wanneer en hoe de syndicale afvaardiging ingelicht wordt omtrent de bedoeling van de werkgever wijzigingen te brengen aan de arbeids- en beloningsvoorwaarden.

c) Indien de besprekingen tussen werkgever en syndicale afvaardiging gehouden worden buiten de normale arbeidstijd, worden deze prestaties als normale arbeidsprestaties vergoed.

d) Zonder afbreuk te doen aan de goede werkorganisatie, beschikt de syndicale afvaardiging tijdens de werkuren over de nodige tijd, om zonder loonverlies haar taak te vervullen. Naargelang de aard van de opdracht en de belangrijkheid van het tussenbeide komen, komen de directie van de onderneming en de syndicale afvaardiging overeen welke de nodige tijd is om de taak naar behoren uit te voeren, hetzij collectief door de afvaardiging, hetzij individueel door één of meerdere leden van de afvaardiging. Te dien einde wordt tijdig de vraag gericht tot de werkgever opdat deze de nodige schikkingen kan treffen om de goede gang van de onderneming te verzekeren.

Bovendien, indien de afvaardiging wenst overleg te plegen, vraagt zij de werkgever haar een geschikte plaats aan te wijzen, opdat dit overleg vrij en ongestoord kan plaatshebben.

Bij betwisting tussen de werkgever en de betrokken afgevaardigde over het toestaan van de nodige vrije tijd of het ogenblik

waarop die tijd genomen wordt, wordt een beroep gedaan op de bemiddeling van de secretarissen van de werknemersorganisaties en de afgevaardigde van de Nationale Federatie der Kleding en Confectienijverheid.

Ingeval geen vergelijk kan gevonden worden, treft het verzoeningsbureau een beslissing waarbij de waarborg van een minimum aan vrije tijd wordt verleend, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het voorgelegde geval.

e) In de ondernemingen die op het nationaal grondgebied twee of meer uitbatingszetels hebben, scheidt de werkgever de mogelijkheid om, wanneer de omstandigheden het vereisen en zonder loonverlies, een gemeenschappelijke bijeenkomst te houden van de syndicale afvaardigingen der onderscheiden uitbatingszetels, met het oog op de bespreking van problemen van gemeen belang. Te dien einde richt de syndicale afvaardiging of de werknemersorganisatie een aanvraag tot de werkgever mits opgave van een gegronde reden. De werkgever dient de gemeenschappelijke bijeenkomst mogelijk te maken binnen de kortst mogelijke termijn en ten laatste binnen de maand na het indienen van de aanvraag.

f) Onverminderd de littera's a) tot e) van dit artikel dient voldoende aandacht besteed te worden aan een constructieve en regelmatige dialoog in die ondernemingen waar geen ondernemingsraad noch een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen bestaat en waar derhalve, overeenkomstig artikel 12 van onderhavige Collectieve arbeidsovereenkomst de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten van de ondernemingsraad uitoefent die aan deze raad worden toegekend bij de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van het Koninklijk Besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad 25 november 1972) waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

## **Hoofdstuk X - Aktiedomein van de syndicale afvaardiging**

### **Artikel 11**

Het optreden van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op volgende punten :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de naleving van de algemene beginselen, bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd;
3. de eerbiediging van het arbeidsreglement en de arbeidsvoorwaarden;
4. de toepassing van de sociale wetgeving, van de Collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten.

### **Artikel 12**

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad oefent de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uit die aan deze raad worden toegekend bij de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van het Koninklijk Besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad van 25 november 1972) waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

## **Artikel 13**

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

Deze mededelingen hebben betrekking op de collectieve arbeidsverhoudingen en vereisen de goedkeuring van de werknemersorganisaties.

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

Bovendien, telkens als daartoe een grondige reden bestaat, en met instemming van de werkgever of zijn vertegenwoordigers, kan in een daartoe aangewezen lokaal van de onderneming, in het bijzijn van de secretaris van de werknemersorganisatie, door de syndicale afvaardiging een voorlichtingsvergadering worden gehouden voor het personeel of een gedeelte ervan waarvoor de informatie bestemd is.

De werkgever kan hiertoe niet willekeurig zijn instemming weigeren.

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

De afgevaardigden van de bij het paritair comité vertegenwoordigde organisaties hebben steeds de mogelijkheid aan alle besprekingen in de onderneming deel te nemen.

## **Hoofdstuk XI Arbeidsvoorwaarden van de syndicale afvaardiging**

### **Artikel 14**

a) De werkgever behandelt de leden van de syndicale afvaardiging in elk opzicht en in alle omstandigheden op gelijke voet als de andere werklieden en werksters behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming.

Overeenkomstig de bepalingen van voorgaand lid worden in geval van werkloosheid in de onderneming de leden van de syndicale afvaardiging op gelijke voet behandeld als de andere werklieden en werksters behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming en zulks zowel wat de duur van de werkloosheid betreft, als wat de beurtwisseling aangaat die hen wordt opgelegd.

b) De werknemersorganisaties stellen tevens geen eisen aan de ondernemingen welke ertoe zouden strekken leden van de syndicale afvaardiging te bevoordelen ten overstaan van de andere werklieden en werksters behorende tot dezelfde beroepencategorie in de onderneming.

## **Hoofdstuk XII Bescherming van de syndicale afgevaardigden**

### **Artikel 15**

Vanaf het ogenblik waarop, overeenkomstig artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever omtrent de aanduiding van de syndicale afgevaardigden op de hoogte wordt gebracht, tot het verstrijken van de periode van 6 maanden volgend op het einde van het mandaat, mogen de leden van de syndicale afvaardiging niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde, om gelijk welke reden, met uitzondering van de dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de werknemersorganisatie die deze afgevaardigde heeft aangeduid.

Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om aan de betrokken werkgever mede te

delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het vast verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende deze procedure.

Indien dit verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenbeide komen, kan het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

#### **Artikel 16**

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk en uiterlijk binnen de drie dagen van het ontslag op de hoogte worden gebracht.

Bovendien zendt de werkgever, binnen de drie dagen na het ontslag, aan de werknemersorganisatie die deze syndicale afgevaardigde heeft aangeduid, aangetekend een afschrift van het schrijven bedoeld bij het laatste lid van artikel 20 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 17**

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

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 15 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de reden van afdanking, rekening houdend met de bepalingen van artikel 15, door het vast verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, en in artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

### **Hoofdstuk XIII Regeling der geschillen**

#### **Artikel 18**

Elk geschil betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

## **Hoofdstuk XIV Geldigheid en opzegging van de overeenkomst**

### **Artikel 19**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1976 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één der ondertekenende partijen worden opgezegd, mits een vooropzeg van drie maand, te betekenen bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit comité vertegenwoordigde organisaties.

Tijdens haar geldigheid kan, noch op het vlak van de bedrijfstak, noch op het vlak van de onderneming, geen enkele eis gesteld worden tot wijziging of aanvulling van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Hoofdstuk XV Slotbepalingen**

### **Artikel 20**

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 1 juni 1976 de Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1973 gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 31 augustus 1973.