



ERRATUM

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

**CCT n° 143440/CO/109
du 28/11/2017**

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 16, la référence au « l'article 13 » doit être remplacé par « l'article 12 ».
- Dans l'article 17, premier alinéa, la référence au « l'article 13 » doit être remplacé par « l'article 12 ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- L'article 20, § 4, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « Par conséquent, à partir du 1er **janvier 2016** ~~avril 2012~~, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de **2,80 €** par chèque-repas, ... ».

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 20, § 4, quatrième alinéa, la référence aux « § 1 » doit être remplacé par « premier alinéa ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor het kleding- en
confectiebedrijf**

**CAO nr. 143440/CO/109
van 28/11/2017**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 16 moet de verwijzing naar het « artikel 13 » vervangen worden door « artikel 12 ».
- In artikel 17, eerste alinea moet de verwijzing naar het « artikel 13 » vervangen worden door « artikel 12 ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 20, § 4, de tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « Par conséquent, à partir du 1er **janvier 2016** ~~avril 2012~~, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de **2,80 €** par chèque-repas, ... ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 20, § 4, vierde alinea moet de verwijzing naar « § 1 » vervangen worden door « de eerste alinea ».

Beslissing van

08-02-2018

November 2017
Codex 2017

CONFECTIE C.A.O.-ARBEIDERS
ARBEIDSVOORWAARDEN 02 / 1

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 NOVEMBER 2017 TOT VASTSTELLING VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN

Artikel 2

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

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

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

HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSDATUM VAN DE LOONAANPASSINGEN

Artikel 3

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

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

HOOFDSTUK IV – LONEN

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

Artikel 4

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

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

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

De arbeid(st)er jonger dan 21 jaar behoudt het in dit artikel bedoelde 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 aanpas- sing	2e aanpas- sing	3e aanpas- sing	4e aanpas- sing	5e aanpas- sing
	%	%	%	%	%	%
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-beginningelingen;

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

Artikel 8

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

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

B) BEGINNERS

Artikel 9

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

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

Artikel 10

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.

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

Artikel 12

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

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

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

Artikel 13

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

Artikel 14

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

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

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

D) GEWAARBORGDE WERKELIJKE LONEN

Artikel 15

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

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

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

3° In de ondernemingen waar een systeem van rendementsarbeid, al dan niet gebonden aan een prestatiebeloning bestaat, kunnen de geschillen welke zijn gerezen, ofwel bij de toepassing van het systeem, ofwel bij een wijziging of bij invoering van het systeem, op het verzoek van de meeste gerede partij, het voorwerp uitmaken van een contradictoir onderzoek door een bevoegd technicus, aangeduid door een arbeid(st)ersorganisatie en een bevoegd technicus, aangeduid door Creamoda.

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

E) KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 16

De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 13, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2003, gesloten in het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (registratienummer 66284/CO/109).

F) HUISARBEID

Artikel 17

Het maakloon van elk stuk wordt berekend door het aantal uren dat voor de uitvoering ervan is vereist, te vermenigvuldigen met het uurloon dat overeenstemt met de categorie van het werk (minimum loongroep 3 zoals bepaald bij artikel 13).

Bij het globaal loon van de huisarbeider(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.

G) PLOEGENARBEID

Artikel 18

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

Artikel 19

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

HOOFDSTUK V – MAALTIJDCHQUES

Artikel 20

§ 1.

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

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

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

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

§ 2.

Met ingang van 1 april 2010 werd het bedrag van de werkgever-tussenkost 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 werkgever-tussenkost 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 eerste alinea

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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 NOVEMBRE 2017 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE Ier - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

CHAPITRE II - DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018. Elle remplace la convention collective de travail du 29 août 2017 fixant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 141928/CO/109).

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les parties signataires garantissent le respect de la paix sociale, ce qui implique que :

- 1) toutes les dispositions relatives aux salaires et aux conditions de travail seront rigoureusement observées et ne pourront être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les ouvriers et ouvrières ou par les employeurs;
- 2) les organisations de travailleurs et les ouvriers et les ouvrières s'engagent à ne pas déposer de revendications au niveau national ou régional, ni au niveau de l'entreprise, étant donné que toutes les dispositions individuelles normatives sont réglées par la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III - DATE D'APPLICATION DES ADAPTATIONS DE SALAIRES

Article 3

Toutes les adaptations de salaires effectuées en exécution de la présente convention collective de travail sont applicables à partir du premier jour du mois, dans les entreprises où l'on paie par mois ou par quinzaine.

Dans les entreprises où la période de paie prend cours un autre jour que le premier jour du mois, les adaptations de salaires sont octroyées à partir du premier jour de la période de paie dans laquelle tombe le premier jour du mois, lorsque le nombre de jours civils précédant le premier jour du mois est inférieur ou égal au nombre de jours civils à compter du premier jour du mois. Dans le cas contraire, les adaptations de salaires sont applicables à partir du premier jour de la période de paie qui prend cours après le premier jour du mois.

CHAPITRE IV - SALAIRES

A. SALAIRES APPLICABLES AUX OUVRIERS ET OUVRIERES DE MOINS DE 21 ANS, OCCUPE(E)S EN TANT QU'ETUDIANTS AVEC UN CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS

Article 4

Cet article ne s'applique qu'aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, occupé(e)s en tant qu'étudiants avec un contrat d'occupation d'étudiants, indépendamment des modalités de leur emploi dans l'entreprise.

Les salaires horaires minimums ci-après sont octroyés aux ouvriers et aux ouvrières de moins de 21 ans visés dans cet article, en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le secteur.

Ces salaires horaires minimums sont fixés en pourcentages, calculés sur le groupe salarial 1 pour les ouvriers et les ouvrières appartenant au groupe de classification le plus bas ou sur le salaire du groupe pour lequel ils(elles) sont engagé(e)s.

L'ouvrier ou l'ouvrière de moins de 21 ans garde le salaire barémique visé dans cet article déjà acquis dans une autre entreprise ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Ces salaires sont garantis aux ouvriers et aux ouvrières de moins de 21 ans jusqu'au moment où ils(elles) ont terminé depuis six mois la période maximum d'apprentissage prévue selon l'âge à l'embauche dans le tableau ci-après.

Les adaptations de salaires sont octroyées à dates fixes, à savoir le 1er avril et le 1er octobre de chaque année, à condition que l'ouvrier ou l'ouvrière compte à cette date au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Age à l'embauche	Salaire à l'embauche %	1ère adaptation %	2ème adaptation %	3ème adaptation %	4ème adaptation %	5ème adaptation %
16 ans	85,00	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00
17 ans	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00	
18 ans	91,00	94,00	97,00	100,00		
19 ans	94,00	97,00	100,00			
20 ans	97,00	100,00				

Article 5

Si, aux dates citées à l'article 4, à savoir le 1er avril ou le 1er octobre, l'ouvrier ou l'ouvrière âgé(e) de moins de 21 ans visé à l'article 4 n'a pas travaillé de manière ininterrompue pendant la période prévue au service du même employeur, l'intéressé est alors tenu de prouver à son employeur que les conditions pour obtenir une adaptation salariale sont réunies, comme stipulé à l'article 4. Il en va de même lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière de moins de 21 ans visé(e) à l'article 4 veut, lors de son entrée en service, faire valoir son ancienneté chez un ou plusieurs employeurs précédents.

Tous les litiges concernant l'application de cet article seront discutés au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire avant d'être présentés devant le tribunal compétent.

Article 6

Les augmentations salariales minimums sont égales aux augmentations salariales des ouvriers et ouvrières du salaire de base, multipliées par le coefficient correspondant à leur âge et à leur apprentissage atteint, tel que fixé à l'article 4.

Article 7

Etant donné:

- d'une part, que le salaire des jeunes ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 correspond à une partie du salaire des ouvriers et ouvrières non qualifiés ;
- d'autre part, que les salaires progressifs des barèmes fixés à l'article 4 tiennent compte des aptitudes professionnelles des jeunes ouvriers et ouvrières débutants,

le travail doit être organisé dans les entreprises de telle manière que les ouvriers et ouvrières, rémunérés à l'heure suivant les salaires du barème prévu à l'article 4, ne soient pas tenus de fournir des prestations qui dépassent leurs aptitudes normales visées ci-dessus.

Article 8

- § 1 Au cas où, dans une entreprise, il ne pourrait être satisfait, pour des raisons techniques et/ou d'organisation, aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7, les jeunes qui y sont visés doivent être rémunérés selon les articles 9 à 12 de la présente convention collective de travail, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions du § 2 du présent article.
- § 2 Les ouvriers et ouvrières visés de moins de 21 ans doivent être occupés selon un système où le travail est transmis pièce par pièce ou selon un système qui ne laisse pas à l'ouvrier ou à l'ouvrière le choix individuel de son rythme de travail et qui impose régulièrement aux jeunes des prestations qui, en quantité et en qualité, sont égales aux prestations normales exigées d'un travailleur de 21 ans ou plus pour le même travail.

B. DEBUTANTS

Article 9

Par débutants, l'on sous-entend : les travailleurs qui ne sont pas visés par l'article 4 de la présente convention collective de travail et qui sont occupés de façon ininterrompue depuis moins de six mois dans les dix dernières années dans une entreprise qui relève de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Pour atteindre une occupation ininterrompue de 6 mois ou plus, il est tenu compte de la période d'emploi en tant qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. Chaque période d'inactivité de 7 jours calendrier ou moins dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est assimilée à une période d'emploi en tant qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 10

Les débutants peuvent être classés pendant six mois maximum dans une catégorie salariale située dans un grade inférieur que la catégorie salariale correspondante à la fonction pour laquelle ils ont été engagés, pour autant qu'une formation de 6 mois soit prévue dans la fonction visée. Cette formation doit être approuvée par l'institut de formation sectoriel IREC.

S'il n'y a pas de formation prévue au niveau de l'entreprise, certifiée par l'institut de formation sectoriel IREC pour la fonction visée, les débutants peuvent alors être classés pendant 3 mois maximum dans une catégorie salariale inférieure à la catégorie salariale correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été engagés.

Après la période de six mois précitée visée au paragraphe 1 du présent article, ou de 3 mois visés au paragraphe 2 du présent article, ils reçoivent le salaire correspondant à celui des autres travailleurs occupant la même fonction dans l'entreprise, le cas échéant en application de l'article 15 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions.

Article 11

Les principes prévus à l'article 10 de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux fonctions de la catégorie salariale 1 fixée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions.

C. SALAIRES HORAIRES MINIMUMS ET REELS DES AUTRES OUVRIERS ET OUVRIERES

Article 12

A partir du 1er avril 2017, après l'indexation conformément à la convention collective de travail du 3 avril 2013 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (numéro d'enregistrement 66284/CO/109), les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit :

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

Ces salaires horaires minimums ne s'appliquent pas aux ouvriers et aux ouvrières qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail du 7 janvier 2003 relative à la classification des fonctions dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile (numéro d'enregistrement 65467/CO/109), modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 28 février 2008 (numéro d'enregistrement 87523/CO/109).

Article 13

Chaque augmentation des salaires est incorporée intégralement dans les taux de rémunération des systèmes de travail au rendement.

Article 14

Les salaires bruts augmentent de 1,1% à partir du 1^{er} octobre 2017. Au niveau de l'entreprise, cette augmentation du salaire brut de 1,1% peut être accordée sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 septembre 2017.

A partir du 1^{er} octobre 2017, les salaires bruts barémiques augmentent également de 1,1% dans les entreprises où les salaires bruts effectifs augmentent de 1,1%. Cette augmentation, à partir du 1^{er} octobre 2017, des salaires bruts barémiques de 1,1% ne sera par contre pas applicable dans les entreprises qui ont opté pour une augmentation autre qu'une augmentation de 1,1% des salaires bruts.

D. SALAIRES REELS GARANTIS

Article 15

1° Le salaire horaire minimum qui se rapporte à la fonction ou à la tâche est toujours garanti, notamment en cas de systèmes de travail au rendement.

2° Dans les entreprises où est instauré un système de travail au rendement pour le travail à la pièce, à façon ou à prime et où les mêmes normes de production sont applicables, aussi bien pour les ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans que pour les ouvriers et ouvrières de 21 ans ou plus, le même système de rémunération, propre à l'entreprise, doit être appliqué aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, de sorte qu'à prestations égales, ils acquièrent le même salaire ou revenu que celui des ouvriers et ouvrières de 21 ans ou plus.

Le salaire horaire minimum d'après l'âge et l'ancienneté, fixé dans le barème des débutants, demeure en tout cas garanti aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans.

3° Dans les entreprises où il existe un système de travail au rendement, lié ou non à une indemnisation des prestations, les litiges nés, soit de l'application du système, soit d'une modification ou de l'instauration du système, peuvent, à la demande de la partie la plus diligente, faire l'objet d'un examen contradictoire par un technicien compétent, désigné par une organisation de travailleurs et par un technicien compétent, désigné par Creamoda.

Les techniciens compétents pour apprécier les systèmes de travail au rendement doivent être mis en possession par l'entreprise de tous les éléments requis pour pouvoir procéder à cet examen.

E. LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 16

Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 12, ainsi que les salaires effectivement payés, sont liés à l'indice des prix à la consommation selon les dispositions de la convention collective de travail du 3 avril 2003, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 66284/CO/109).

F. TRAVAIL A DOMICILE

Article 17

Le salaire à la pièce de chaque pièce se calcule en multipliant le nombre d'heures requis pour sa confection par le salaire horaire correspondant à la catégorie du travail (au minimum la catégorie salariale 3, comme prévu à l'article 19).

Une indemnité forfaitaire de 10 % du salaire brut est ajoutée au salaire global des ouvriers et ouvrières à domicile, en dédommagement des frais généraux qui sont à leur charge (chauffage, éclairage, amortissement du matériel, etc.). Les employeurs sont tenus de fournir gratuitement les fournitures telles que fils etc. aux ouvriers et ouvrières à domicile.

Toutefois, lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière à domicile livre lui (ou elle)-même ces fournitures, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est portée de 10 à 15%.

L'indemnité forfaitaire de 10 ou de 15% est mentionnée séparément dans le carnet de salaires.

G. TRAVAIL EN EQUIPES

Article 18

Pour le travail à temps plein dans un régime de travail avec changement d'équipes successives, une prime pour travail en équipes de 6% est payée en surplus du salaire de base.

Article 19

Dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées dans la convention collective de travail du 22 mars 2004 concernant les entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1^{er} septembre 2004 (numéro d'enregistrement 71052/CO/209), une indemnité de 18% sera octroyée, calculée sur le salaire horaire effectif, pour le travail en équipes avec prestations nocturnes, tel que spécifié à l'article 1 de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991, conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté-royal du 4 juillet 1991.

CHAPITRE V – CHEQUES-REPAS

Article 20

§ 1.

En application des dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 contenant l'accord de paix sociale 2007/2009 (numéro d'enregistrement 86666/CO/109) et à l'exception des entreprises qui fournissent à l'industrie automobile et dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, un système de chèque-repas a été instauré depuis le 1^{er} juin 2009, conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le chèque-repas avait une valeur nominale de 2 € le chèque, où l'intervention de l'employeur s'élevait à 0,91 € et celle du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui disposaient déjà d'un système de chèques-repas, ces derniers ont été augmentés de 0,91 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, si cette différence était inférieure à 0,91 €, à dater du 1^{er} juin 2009.

Dans les entreprises où les 0,91 € précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant.

Ce système doit être poursuivi.

§ 2.

A dater du 1^{er} avril 2010, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,30 €. Par conséquent, à partir du 1^{er} avril 2010, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,30 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,21 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui le 31 mars 2010 disposaient déjà d'un système de chèques-repas d'une valeur nominale supérieure à 2 €, le chèque-repas a été augmenté le 1^{er} avril 2010 de 0,30 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Dans les entreprises où les 0,30 € précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas le 1^{er} avril 2010, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant à dater du 1^{er} avril 2010.

Ce système doit être poursuivi.

§ 3.

A dater du 1^{er} avril 2012, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,50 €.

Par conséquent, à partir du 1^{er} avril 2012, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,80 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,71 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où l'augmentation de 0,50 € précitée ne pouvait être octroyée ou pas entièrement sous forme de chèques-repas le 1^{er} avril 2012, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1^{er} avril 2012.

Dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 € le 1^{er} avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Ce système peut être poursuivi, à savoir que dans ce cas, un avantage supplémentaire doit également être octroyé le 1^{er} avril 2012, avantage qui est équivalent à l'augmentation de 0,50 € du chèque-repas, visée dans ce §.

Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et tels que visés dans les conventions collectives de travail précédentes à ce sujet, doivent continuer d'être octroyés.

Ce système doit être poursuivi.

§ 4.

A dater du 1^{er} janvier 2016, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 1 €.

Par conséquent, à partir du 1^{er} ^{janvier 2016} ~~avril 2012~~, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 3,80 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 2,71 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où l'augmentation de 1 € précitée ne peut être octroyée ou pas entièrement sous forme de chèques-repas le 1^{er} janvier 2016, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1^{er} janvier 2016.

Dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 € le 1^{er} avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Dans ce cas, un avantage équivalent pouvait être octroyé le 1^{er} avril 2012 qui était équivalent à l'augmentation du chèque-repas de 0,50 € à cette date. Ce système peut être poursuivi, à savoir qu'un avantage équivalent à l'augmentation visée au § 1 du chèque-repas d'1 € doit être octroyé le 1^{er} janvier 2016

premier alinéa

Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et tels que visés dans les conventions collectives de travail précédentes à ce sujet, doivent continuer d'être octroyés.

---O---