

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 109)  
VAN 25 FEBRUARI 2021 HOUDENDE  
VERLENGING TOT 30 JUNI 2021 VAN DE BEPALINGEN VAN  
DE CAO BETREFFENDE 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 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021. Zij volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 153297/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 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**

### **A. LONEN TOEPASSELIJK OP ARBEID(ST)ERS DIE TEWERKGESTELD WORDEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR STUDENTEN**

#### **Artikel 4**

De minimumuurlonen worden toegekend volgens hun leeftijd en functie als volgt: de percentages worden berekend op loongroep 1 voor de studenten die behoren tot de laagste groep van de classificatie of op het loon van de groep voor de tewerkstelling waarvoor de student werd aangeworven.

<b>Leeftijd bij aanwerving</b>	<b>% op loongroep 1 of op loongroep tewerkstelling</b>
16 jaar	85,00
17 jaar	88,00
18 jaar	91,00
19 jaar	94,00
20 jaar	97,00
21 jaar	100

#### **Artikel 5**

Indien van de student, in ondernemingen waar het werk stuk voor stuk wordt doorgegeven of waar aan de studenten geen individuele keuze van het arbeidsregime toegelaten wordt, prestaties worden geëist die qua hoeveelheid en kwaliteit gelijk zijn aan normale prestaties van een gewone arbeid(st)er, mag de looncoëfficiënt niet toegepast worden.

### **B. BEGINNERS**

#### **Artikel 6**

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 7**

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 6 maanden bedoeld in lid 1 van onderhavig artikel of 3 maanden bedoeld in lid 2 van onderhavig artikel, ontvangen zij het loon overeenstemmend met dat van de andere werknemers met dezelfde functie in de onderneming.

## **Artikel 8**

De principes voorzien in artikel 7 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 9**

Op 1 september 2019, na de verhoging van baremieke brutolonen met 0,85 % zoals bepaald in de overeenkomst houdende het akkoord van sociale vrede 2019 – 2020 van 26 juni 2019, zijn de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld:

	EURO
Loongroep 1	11,5905
Loongroep 2	11,7062
Loongroep 3	11,9403
Loongroep 4	12,2987
Loongroep 5	12,7905
Loongroep 6	13,4301
Loongroep 7	14,2359
Loongroep 8	15,2323
Loongroep 9	16,4511

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 10**

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

## **Artikel 11**

Zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017 houdende het akkoord van sociale vrede 2017-2018 (registratienummer 140854/CO/109) en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2017 tot wijziging van artikel 3 van de cao houdende het akkoord van sociale vrede 2017-2018 (registratienummer 142989/CO/109), werden op 1 oktober 2017 de effectieve en baremieke brutolonen met 1,1% verhoogd. Deze baremieke brutoloonsverhoging is inbegrepen in de minimumuurlonen vermeld in artikel 9.

Voornoemd artikel 3 van het akkoord van sociale vrede voorzag de mogelijkheid om op ondernemingsvlak deze 1,1% brutoloonsverhoging op alternatieve wijze in te vullen, mits akkoord op ondernemingsvlak voor 30 september 2017. In de ondernemingen die van deze mogelijkheid gebruik gemaakt hebben, bedragen de minimumuurlonen deze zoals vermeld in artikel 9 gedeeld door 1,011.

## D. GEWAARBORGDE WERKELIJKE LONEN

### Artikel 12

- 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 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 werknemersorganisatie 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 CONSUMPTIEPRIJZEN

### Artikel 13

De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 9, 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 14

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 9).

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 15

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

## **Artikel 16**

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 – MAALTIJDCHEQUES**

### **Artikel 17**

#### § 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 werd 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 kon 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 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 de eerste alinea 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.

Dit stelsel dient te worden verder gezet.

## § 5.

Met ingang van 1 september 2019 wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 euro.

Vanaf 1 september 2019 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 4,30 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 3,21 euro bedraagt en de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar deze verhoging met 0,50 euro niet onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend omdat op 1 september 2019 het maximum toegelaten bedrag van 8 euro zoals voorzien in de socialezekerheidswetgeving reeds bereikt is, worden de effectieve en baremieke brutolonen ter compensatie verhoogd met 1,1% in plaats van 0,85% met ingang van 1 september 2019 of worden gelijkwaardige voordelen toegekend.

In de ondernemingen waar deze verhoging met 0,50 euro niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend omdat het bedrag van de maaltijdcheque 7,5 euro reeds overschrijdt, worden de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met een percentage dat dit saldo vertegenwoordigt volgens dezelfde logica zoals hierboven beschreven in lid 3 met ingang van 1 september 2019 of worden gelijkwaardige voordelen 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 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 september 2019 een gelijkwaardig voordeel voor de verhoging van de maaltijdcheque met 0,50 euro zoals vermeld in het eerste lid 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.

## HOOFDSTUK VI – EINDBEPALING

### Artikel 18

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CP 109) DU 25 FEVRIER 2021 CONTENANT LA PROLONGATION JUSQU'AU 30 JUIN 2021 DES DISPOSITIONS DE LA CCT CONCERNANT 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 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2021. Elle fait suite à la convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 153297/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 OCCUPE(E)S AVEC UN CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS**

#### **Article 4**

Les salaires horaires minimums sont octroyés, en fonction de l'âge et de la fonction comme suit : les pourcentages sont calculés sur le groupe salarial 1 pour les étudiants appartenant au groupe de classification le plus bas ou sur le salaire du groupe pour lequel l'étudiant avait été engagé.

<b>Age à l'embauche</b>	<b>% sur groupe salarial 1 ou sur groupe salarial engagement</b>
16 ans	85,00
17 ans	88,00
18 ans	91,00
19 ans	94,00
20 ans	97,00
21 ans	100

#### **Article 5**

Si, dans les sociétés où le travail est transmis pièce par pièce ou selon un système qui ne laisse pas le choix individuel du rythme de travail aux étudiants, des prestations sont exigées de l'étudiant qui, en quantité et en qualité, sont égales aux prestations normales exigées d'un(e) ouvrier(ère) habituel, le coefficient ne peut pas être appliqué.

### **B. DEBUTANTS**

#### **Article 6**

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 7**

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.

### **Article 8**

Les principes prévus à l'article 7 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 9**

Le 1<sup>er</sup> septembre 2019, après l'augmentation des salaires barémiques de 0,85% comme prévu dans la convention contenant l'accord de paix sociale 2019 - 2020 du 26 juin 2019, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit :

	EURO
groupe de salaires 1	11,5905
groupe de salaires 2	11,7062
groupe de salaires 3	11,9403
groupe de salaires 4	12,2987
groupe de salaires 5	12,7905
groupe de salaires 6	13,4301
groupe de salaires 7	14,2359
groupe de salaires 8	15,2323
groupe de salaires 9	16,4511

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 10**

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

### **Article 11**

Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 29 juin 2017 contenant l'accord de paix sociale 2017-2018 (numéro d'enregistrement 140854/CO/109) et dans la convention collective de travail du 18 octobre 2017 modifiant l'article 3 de la CCT contenant l'accord de paix sociale 2017-2018 (numéro d'enregistrement 142989/CO/109), les salaires bruts barémiques effectifs ont augmenté de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9.

L'article 3 précité de l'accord de paix sociale prévoyait la possibilité d'accorder cette augmentation du salaire brut de 1,1% sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 septembre 2017. Dans les entreprises qui ont opté pour cette possibilité, les salaires horaires minimums s'élèvent aux salaires mentionnés à l'article 9 divisés par 1,011.

## D. SALAIRES REELS GARANTIS

### **Article 12**

- 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 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 13**

Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 9, 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 14**

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 9.

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 15**

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 16**

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 1er septembre 2004 (numéro d'enregistrement 71052/CO/109), 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 17**

#### § 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 1er 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 1er 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 1er avril 2010, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,30 €. Par conséquent, à partir du 1er 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 1er 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 1er avril 2010, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2010.

Ce système doit être poursuivi.

### § 3.

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

Par conséquent, à partir du 1er 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 1er avril 2012, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er 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 1er 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 1er 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 1er janvier 2016, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 1 €.

Par conséquent, à partir du 1er janvier 2016, 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 1er janvier 2016, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er 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 1er avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Dans ce cas, un avantage équivalent pouvait être octroyé le 1er 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 à l'alinéa premier du chèque-repas d'1 € doit être octroyé le 1er janvier 2016.

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.

§ 5.

A dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas augmente de 0,50 euro.

Par conséquent, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 4,30 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 3,21 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne peut être octroyée sous la forme de chèques-repas, étant donné que le 1<sup>er</sup> septembre 2019, le montant maximal autorisé de 8 euros comme prévu dans la législation de la sécurité sociale est déjà atteint, les salaires bruts effectifs et barémiques augmenteront en compensation de 1,1% au lieu de 0,85% à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne peut être octroyée totalement sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant de 7,50 euros du chèque-repas est déjà dépassé, les salaires bruts effectifs et barémiques augmentent d'un pourcentage qui représente le solde selon la même logique comme décrit ci-dessus au paragraphe 3 à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Dans les entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou qui font le commerce de tentes et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 euro le 1<sup>er</sup> avril 2010 devait être remplacée par un avantage similaire. Dans ce cas, un avantage supplémentaire pouvait être octroyé le 1<sup>er</sup> avril 2012 qui était similaire à l'augmentation de 0,50 euro du chèque-repas. Ce système peut être poursuivi, étant entendu qu'un avantage similaire à l'augmentation du chèque-repas de 0,50 euro doit être octroyé le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et comme visés dans les conventions collectives de travail précédentes à cet égard, doivent continuer d'être attribués.

## **CHAPITRE VI – DISPOSITION FINALE**

### **Article 18**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

----O----