

ERRATUM

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

CCT n° 172240/CO/109
du 8/12/2021

Correction du texte français :

- Le 1er alinéa de l'article 11, § 1er doit être modifié comme suit : « ... la convention collective de travail du 18 octobre 2017 modifiant l'article 3 de la convention collective de travail contenant l'accord de paix sociale 2017-2018 (numéro d'enregistrement 142989/CO/109), les salaires bruts barémiques **et** effectifs ont augmenté de 1,1 p.c. à partir du 1er octobre 2017. ».
- Le 2ème alinéa de l'article 11, § 1er doit être modifié comme suit : « L'article 3 précité de l'accord de paix sociale **2017-2018** prévoyait la possibilité d'accorder cette augmentation... ».
- Le 1^{er} alinéa de l'article 11, § 2 doit être modifié comme suit : « Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 26 juin 2019 contenant l'accord de paix sociale 2019-2020 (numéro d'enregistrement 153350/CO/109), les salaires bruts barémiques **et** effectifs ont augmenté de 0,87 **0,85** p.c. à partir du 1er septembre 2019. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9. ».
- Le 4^{ème} alinéa de l'article 11, § 2 doit être modifié comme suit : « ... d'un pourcentage qui représente le solde selon la même logique comme décrit sous le § **l'alinéa**3 à dater du 1er septembre 2019 ou des avantages équivalents ont été octroyés. ».

ERRATUM

Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf

CAO nr. 172240/CO/109
van 8/12/2021

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Het 1ste lid van artikel 11, § 1 moet als volgt verbeterd worden : “... la convention collective de travail du 18 octobre 2017 modifiant l'article 3 de la convention collective de travail contenant l'accord de paix sociale 2017-2018 (numéro d'enregistrement 142989/CO/109), les salaires bruts barémiques **et** effectifs ont augmenté de 1,1 p.c. à partir du 1er octobre 2017.”.
- Het 2de lid van artikel 11, § 1 moet als volgt verbeterd worden : “L'article 3 précité de l'accord de paix sociale **2017-2018** prévoyait la possibilité d'accorder cette augmentation...”.
- Het 1ste lid van artikel 11, § 2 moet als volgt verbeterd worden : “ Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 26 juin 2019 contenant l'accord de paix sociale 2019-2020 (numéro d'enregistrement 153350/CO/109), les salaires bruts barémiques **et** effectifs ont augmenté de 0,87 **0,85** p.c. à partir du 1er septembre 2019. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9. ”.
- Het 4de lid van artikel 11, § 2 moet als volgt verbeterd worden : “... d'un pourcentage qui représente le solde selon la même logique comme décrit sous le § **l'alinéa**3 à dater du 1er septembre 2019 ou des avantages équivalents ont été octroyés. ”.

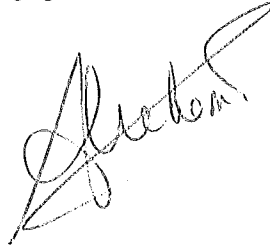
- Le 1^{er} alinéa de l'article 11, § 3 doit être modifié comme suit : « Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 16 novembre 2021 contenant l'accord de paix sociale 2021-2022, les salaires bruts barémiques **et** effectifs augmentent... ».

Décision du

- Het 1ste lid van artikel 11, § 3 moet als volgt verbeterd worden : “Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 16 novembre 2021 contenant l'accord de paix sociale 2021-2022, les salaires bruts barémiques **et** effectifs augmentent... ”.

Beslissing van

06-10-2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Schenk', is written over the date.

PC 109

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 8 DECEMBER 2021 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 31 december 2022. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2021 houdende verlenging tot 31 december 2021 van de bepalingen van de CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 166447/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 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.

Leeftijd bij aanwerving	% op loongroep 1 of op loongroep tewerkstelling
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 3 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 1,5 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 1,5 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 3 maanden bedoeld in lid 1 van onderhavig artikel of 1,5 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 arbeidsoverkomst 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

Vanaf 1 januari 2022, na de verhoging van baremieke brutolonen met 0,40% zoals bepaald in de overeenkomst houdende het akkoord van sociale vrede 2021-2022 van 16 november 2021, zijn de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld:

	EURO
Loongroep 1	€ 11,9846
Loongroep 2	€ 12,1043
Loongroep 3	€ 12,3463
Loongroep 4	€ 12,7170
Loongroep 5	€ 13,2254
Loongroep 6	€ 13,8868
Loongroep 7	€ 14,7200
Loongroep 8	€ 15,7504
Loongroep 9	€ 17,0106

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

§1

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 2017-2018 voorzag de mogelijkheid om op ondernemingsvlak deze 1,1% brutoloonsverhoging op alternatieve wijze in te vullen, mits akkoord op ondernemingsvlak voor 30 september 2017.

§2

Zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 houdende het akkoord van sociale vrede 2019-2020 (registratienummer 153350/CO/109), werden op 1 september 2019 de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met 0,85%. Deze baremieke brutoloonsverhoging is inbegrepen in de minimumuurlonen vermeld in artikel 9.

Zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 houdende het akkoord van sociale vrede 2019-2020 (registratienummer 153350/CO/109), werd op 1 september 2019 het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 euro.

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

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

§3

Zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2021 houdende het akkoord van sociale vrede 2021-2022, worden op 1 januari 2022 de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met 0,4%. Deze baremieke brutoloonsverhoging is inbegrepen in de minimumuurlonen vermeld in artikel 9.

Voor genoemd artikel 3 van het akkoord van sociale vrede 2021-2022 voorziet de mogelijkheid om op ondernemingsvlak deze 0,4% brutoloonsverhoging op alternatieve wijze in te vullen, mits akkoord op ondernemingsvlak, waar er overlegorganen zijn, ten laatste op 31 december 2021.

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 gereede 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

Zoals bepaald in artikel 21 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2021 houdende het akkoord van sociale vrede 2021-2022, worden de bepalingen over de maaltijdcheques die zijn opgenomen in de CAO van 28 juni 2021 betreffende de arbeidsvoorwaarden (registratienummer 166447/CO/109) vervat in de CAO van 8 december 2021 houdende toekenning van maaltijdcheques.

HOOFDSTUK VI – EINDBEPALINGEN

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 DU 8 DECEMBRE 2021 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 31 décembre 2022. Elle remplace la convention collective de travail du 28 juin 2021 contenant la prolongation jusqu'au 31 décembre 2021 des dispositions de la CCT concernant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 166447/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.

Age à l'embauche	% sur groupe salarial 1 ou sur groupe salarial engagement
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 3 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 1,5 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 1,5 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 3 mois précitée visée au paragraphe 1 du présent article, ou de 1,5 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

A partir du 1^{er} janvier 2022, après l'augmentation des salaires bruts barémiques de 0,40% comme prévu dans la convention contenant l'accord de paix sociale 2021 - 2022 du 16 novembre 2021, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit :

	EURO
groupe de salaires 1	11,9846 €
groupe de salaires 2	12,1043 €
groupe de salaires 3	12,3463 €
groupe de salaires 4	12,7170 €
groupe de salaires 5	13,2254 €
groupe de salaires 6	13,8868 €
groupe de salaires 7	14,7200 €
groupe de salaires 8	15,7504 €
groupe de salaires 9	17,0106 €

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

§1

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^{er} octobre 2017. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9.

* et

2017-2018

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.

§2

Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 26 juin 2019 contenant l'accord de paix sociale 2019-2020 (numéro d'enregistrement 153350/CO/109), les salaires bruts barémiques effectifs ont augmenté de ~~0,87%~~ ^{et} à partir du 1^{er} septembre 2019. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9.

* 0,85%

Comme défini à l'article 4 de la convention collective de travail du 26 juin 2019 contenant l'accord de paix sociale 2019-2020 (numéro d'enregistrement 153350/CO/109), la part patronale des chèques-repas a augmenté de 0,50 euros le 1^{er} septembre 2019.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne peut être octroyée sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant maximal autorisé de 8 euros comme prévu dans la législation de la sécurité sociale était déjà atteint, les salaires bruts effectifs et barémiques ont été augmentés de 1,1% au lieu de 0,85% à dater du 1^{er} septembre 2019 ou des avantages équivalents ont été octroyés.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne pouvait être octroyée totalement sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant de 7,50 euros du chèque-repas était déjà dépassé, les salaires bruts effectifs et barémiques ont été augmentés d'un pourcentage qui représente le solde selon la même logique comme décrit sous le §3 à dater du 1^{er} septembre 2019 ou des avantages équivalents ont été octroyés.

et

§3

Comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 16 novembre 2021 contenant l'accord de paix sociale 2021-2022, les salaires bruts barémiques effectifs augmentent de 0,4% à partir du 1^{er} janvier 2022. Cette augmentation des salaires barémiques est comprise dans les salaires minimums mentionnés à l'article 9.

* et

L'article 3 précité de l'accord de paix sociale 2021-2022 prévoit la possibilité de remplir cette augmentation des salaires barémiques de 0,4% au niveau de l'entreprise sous forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise, lorsqu'il y a des organes de concertation, pour le 31.12.2021 au plus tard.

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

Comme défini à l'article 21 de la convention collective de travail du 16 novembre 2021 contenant l'accord de paix sociale 2021/2022, les dispositions relatives aux chèques-repas reprises dans la CCT du 28 juin 2021 concernant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 166447/CO/109) *Scenic* contenues dans la CCT du 8 décembre 2021 sur l'octroi des chèques-repas .

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 de travail, 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----