

Commission paritaire des Maîtres-tailleurs, des Tailleuses et Couturières (CP 107)

CCT du 3 juillet 2017 concernant les salaires et les conditions de travail

CHAPITRE 1. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur, aux ouvriers et ouvrières, y compris les ouvriers domestiques, des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des Maîtres-tailleurs, des Tailleuses et Couturières, CP 107 (Arrêté royal du 29 janvier 1991 - Moniteur belge du 8 février 1991).

A partir du 1^{er} janvier 2017, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 7 décembre 2015 concernant les salaires et les conditions de travail pour les maîtres-tailleurs, les tailleuses et couturières (numéro d'enregistrement 131.998/CO/107; date d'enregistrement 3 mars 2016).

CHAPITRE 2. Pouvoir d'achat / salaires

Article 2: pouvoir d'achat

A partir du 1^{er} janvier 2017, les salaires effectifs et barémiques sont augmentés d'1,1 %.

La dégressivité des salaires des jeunes n'est pas réinstaurée dans le secteur des maîtres-tailleurs, sauf pour les étudiants.

Article 3: salaires barémiques

Au 1^{er} janvier 2017, les salaires sont augmentés d' 1,1 % (*).

Au 1^{er} mars 2017, les salaires sont indexés de 2 % (**).

Niveau 1:

aides et finisseurs(euses): € 11,1660 (*)

A partir du 1.03.2017: € 11,3893 (**)

Niveau 1bis:

aides et finisseurs(euses) après 3 ans d'ancienneté: € 11,7169

A partir du 1.03.2017: € 11,9512 (**)

Niveau 2:

les assistants ouvriers et ouvrières: € 12,3285

A partir du 1.03.2017: € 12,5751 (**)

Niveau 3:

ouvriers et ouvrières qualifiés: € 13,1468

A partir du 1.03.2017: € 13,4098 (**)

Niveau 4:

ouvriers et ouvrières très qualifiés (ouvrières d'élite): € 13,5574

A partir du 1.03.2017: € 13,8286 (**)

Niveau 5:

ouvriers tailleurs et ouvrières tailleuses: € 13,9679

A partir du 1.03.2017: € 14,2472 (**)

Article 4: frais de transport

A partir du 1er janvier 2017, l'indemnité vélo est augmentée de € 0,22 à € 0,23 par jour de travail effectif.

Les employeurs s'inscrivent au système du 3^e payant pour ce qui concerne les déplacements domicile-lieu de travail.

La convention collective de travail en matière de frais de transport du 6 décembre 2011 sera adaptée dans ce sens à partir du 1er janvier, et ce à durée indéterminée.

CHAPITRE 3. Travail à domicile

Article 5

Le salaire à façon est calculé en multipliant le nombre d'heures requises pour la réalisation de chaque pièce par le salaire horaire correspondant à une des fonctions mentionnées à l'article 2 de la présente convention collective de travail.

Article 6

A chaque paiement, le salaire global des ouvriers et ouvrières à domicile sera majoré de 10 % à titre d'indemnité pour les frais généraux qui sont à leur charge (chauffage, éclairage, etc.). Cette indemnité sera portée à 15 % lorsque les travailleurs à domicile fournissent eux-mêmes les petites fournitures (fils, bordures, etc.).

Article 7

Sans préjudice des dispositions des lois du 26 janvier 1951 et du 4 août 1978 concernant la tenue des documents sociaux, les indemnités visées à l'article 7 seront inscrites séparément dans le livret des salaires à chaque paiement. Les heures fixées à l'article 8 pour l'exécution de chaque pièce de vêtement doivent être fixées par écrit au moment de la conclusion du contrat de travail.

CHAPITRE 4. Temps de travail

Article 8

La limite maximum du temps de travail hebdomadaire est fixée à 38 heures.

Article 9

Le temps de travail hebdomadaire est réparti sur cinq jours de la semaine. Le jour d'inactivité est fixé par accord entre l'employeur et la majorité de ses ouvriers et ouvrières, soit le lundi ou le samedi, soit alternativement le lundi et le samedi.

Article 10

En dérogation aux dispositions de l'article 9, l'employeur pourra, en accord avec la majorité des ouvriers et ouvrières, répartir le travail sur six jours, à condition qu'un jour d'inactivité par semaine soit attribué à chaque travailleur individuellement, soit le samedi, soit le lundi, selon un système d'alternance convenu entre les parties.

Article 11

Les employeurs communiqueront au président de la commission paritaire le régime de travail instauré dans leur entreprise en vertu de l'article 9 ou de l'article 10. Le président communiquera ce régime de travail aux organisations représentées au sein de la commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières.

Chapitre 5. Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

Article 12

Conformément au protocole d'accord conclu le 8 juin 2017 par les partenaires sociaux au sein de la Commission paritaire des Maîtres-tailleurs, des Tailleuses et Couturières, les dispositions suivantes relatives au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière sont retenues:

- A partir du 1^{er} janvier 2017, le droit au crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou à 1/5 pour motif de soins est porté à 51 mois. Le droit au crédit-temps avec motif de formation est porté à 36 mois.
- En exécution de la convention collective du travail n° 127, l'âge requis pour prétendre à un emploi fin de carrière à mi-temps ou à 1/5 pour les travailleurs avec une carrière longue ou un métier lourd pour les années 2017 et 2018 est maintenue à 55 ans.
- Prorogation du régime des emplois de fin de carrière, diminution de carrière à mi-temps et d'1/5 temps à partir de 50 ans moyennant une carrière de 28 ans, sans droit aux allocations d'interruption.

Les dispositions susmentionnées seront déterminées dans une convention collective de travail spécifique. Une convention collective de travail spécifique sera également conclue relative à la prorogation des primes d'encouragement flamandes.

Chapitre 6. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Article 13

Les parties signataires s'engagent à appliquer les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivants:

- le régime de chômage avec complément d'entreprise général à 62 ans conformément à la convention collective de travail n° 17 tricies sexies conclue le 27 avril 2015 au sein du Conseil National du Travail.
- le régime à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 avec une carrière professionnelle d'au moins 40 ans conformément à la convention collectives de travail n° 124 et 125 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail.

Les dispositions susmentionnées sont déterminées dans une convention collective de travail spécifique.

Chapitre 7. Travail faisable

Article 14

Les parties signataires s'engagent à consacrer une attention particulière au travail faisable.

Le travail faisable doit se traduire prioritairement dans les initiatives de formation et des journées d'études relevant de ce thème sur le lieu de travail.

Une possible collaboration sur ce sujet avec d'autres établissements de formation sera envisagée.

Chapitre 8. Dispositions finales

Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018. Elle est reconduite tacitement d'année en année, si elle n'est pas dénoncée avant l'échéance annuelle par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par envoi postal recommandé, adressé au président de la commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières et aux organisations représentées en son sein.

Article 16

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Algemeen Christelijk Vakverbond,
Vinciane Mortier

Algemene Centrale-ABVV,
Elie Verplancken

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,
Bart De Crock

Mode Unie,
Isolde Delanghe

Paritair comité voor de Meesterkleermakers, Kleermaaksters en Naaisters (PC 107)

Cao van 3 juli 2017 betreffende de lonen en de arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever, de werklieden en werksters met inbegrip van de huisarbeiders van de ondernemingen ressorterend onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de Meesterkleermakers, de Kleermaaksters en Naaisters, PC 107 (K.B. 29.01.1991 – B.S. 08.02.1991).

Deze cao vervangt vanaf 1 januari 2017 de cao van 7 december 2015 betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden voor de meesterkleermakers, de kleermaaksters en naaisters (registratienummer 131.998/CO/107; registratiedatum 3 maart 2016).

Hoofdstuk 2. Koopkracht / lonen

Artikel 2: koopkracht

Met ingang van 1 januari 2017 worden de effectieve en baremieke lonen verhoogd met 1,1 %.

De loondegressiviteit voor jongeren wordt niet heringevoerd in de sector Meesterkleermakers met uitzondering voor de studenten.

Artikel 3: baremalonen

De lonen worden op 1 januari 2017 met 1,1 % verhoogd (*).

De lonen worden op 1 maart 2017 geïndexeerd met 2 % (**).

Niveau 1:

helpers(sters) en afwerkers(sters): € 11,1660 (*)

Vanaf 1.03.2017: € 11,3893 (**)

Niveau 1bis:

helpers(sters) en afwerkers(sters) na 3 jaar anciënniteit: € 11,7169

Vanaf 1.03.2017: € 11,9512 (**)

Niveau 2:

de assistenten werklieden en werksters: € 12,3285

Vanaf 1.03.2017: € 12,5751 (**)

Niveau 3:

geschoolde werklieden en werksters: € 13,1468

Vanaf 1.03.2017: € 13,4098 (**)

Niveau 4:

goedgeschoolde werklieden en werksters (keurwerksters): € 13,5574

Vanaf 1.03.2017: € 13,8286 (**)

Niveau 5:

taille-werkman en taille-werkster: € 13,9679

Vanaf 1.03.2017: € 14,2472 (**)

Artikel 4: vervoerskosten

Vanaf 1 januari 2017 wordt de fietsvergoeding verhoogd van € 0,22 tot € 0,23 per effectieve gewerkte dag.

De werkgevers schrijven zich in het 3de betalerssysteem in voor wat betreft het woon-werkverkeer.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 6 december 2011 zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk 3. Huisarbeid

Artikel 5

Het maakloon wordt berekend door het aantal uren vereist voor de uitvoering van elk stuk te vermenigvuldigen met het uurloon overeenstemmend met één van de functies vermeld in artikel 3 van onderhavige cao.

Artikel 6

Het globale loon van de huisarbeiders en -arbeidsters wordt bij elke uitbetaling met 10 % verhoogd als schadeloosstelling voor de algemene kosten welke te hunnen laste vallen (verwarming, verlichting, enz.). Deze vergoeding wordt op 15 % gebracht wanneer de huisarbeiders en -arbeidsters zelf de kleine benodigdheden (garen, koorzijden, enz.) leveren.

Artikel 7

Onverminderd de bepalingen van de wet van 26.01.1951 en 04.08.1978 betreffende het bijhouden van de sociale documenten worden de in art. 9 bedoelde vergoedingen bij elke uitbetaling afzonderlijk in het loonboekje ingeschreven. De in art. 8 bepaalde uren voor uitvoering van elk kledingstuk moeten schriftelijk worden vastgelegd bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 4. Arbeidsduur

Artikel 8

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38 uren.

Artikel 9

De wekelijkse arbeidsduur wordt over vijf dagen van de week verdeeld. De dag van inactiviteit wordt bij overeenkomst tussen de werkgever en de meerderheid van zijn of haar werklieden en werksters, hetzij op maandag of op zaterdag, hetzij beurtelings op maandag en op zaterdag bepaald.

Artikel 10

In afwijking van de bepalingen van art. 9 mag de werkgever, in overeenstemming van de meerderheid van de werklieden en werksters, het werk over zes dagen verdelen, op voorwaarde dat per week aan elke werknemer individueel, hetzij op zaterdag, hetzij op maandag, een dag van inactiviteit wordt toegekend volgens een tussen de partijen overeengekomen beurtstelsel.

Artikel 11

De werkgevers delen aan de voorzitter van het paritair comité de krachtens artikel 9 of artikel 10 in hun onderneming ingevoerde arbeidsregeling mede. De voorzitter geeft kennis van deze arbeidsregeling aan de in het paritair comité voor de meesterkleermakers, de klermaaksters en naaisters vertegenwoordigde organisaties.

Hoofdstuk 5. Tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Artikel 12

Conform het protocol van akkoord van 8 juni 2017 afgesloten door de sociale partners in het paritair comité voor de Meesterkleermakers, Klermaaksters en Naaisters worden met betrekking tot het tijdkrediet en de landingsbanen volgende afspraken weerhouden:

- Vanaf 1 januari 2017 wordt het recht op voltijds, halftijds of 1/5de tijdkrediet voor zorgmotief op 51 maand gebracht. Het recht op tijdkrediet met motief opleiding wordt op 36 maand gebracht.
- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 blijft de leeftijd voor een halftijdse of 1/5de landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of zwaar beroep voor het jaar 2017 en 2018 behouden op 55 jaar.
- Verlenging van het stelsel van de landingsbanen, halftijdse vermindering en één vijfde vermindering vanaf 50 jaar mits een loopbaan van 28 jaar, zonder recht op onderbrekingsuitkeringen.

De bovenvermelde afspraken zullen worden vastgelegd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst. Een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens worden afgesloten met betrekking tot de verlenging van de Vlaamse aanmoedigingspremies.

Hoofdstuk 6. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage

Artikel 13

Ondertekenende partijen verbinden er zich toe om volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage toe te passen:

- Algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 62 jaar conform de collectieve arbeidsovereenkomst 17 tricies sexes gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015.
- Stelsel SWT op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 met een beroepsloopbaan van ten minste 40 jaar overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 124 en 125 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017.

Bovenvermelde afspraken worden vastgelegd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 7. Werkbaar werk

Artikel 14

De ondertekenende partijen engageren zich om bijzondere aandacht te besteden aan werkbaar werk.

Werkbaar werk wordt prioritair vertaald in de opleidingsinspanningen en studiedagen op de werkvloer rond dit thema.

Er zal bekeken worden of er kan samengewerkt worden met andere opleidingsinstellingen rond dit thema.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018. Zij wordt van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, indien zij voor de jaarlijkse vervaldag niet door één van de ondertekenende partijen wordt opgezegd, mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van paritair comité voor de meesterkleermakers, de klermaaksters en naaisters en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 16

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Algemeen Christelijk Vakverbond,
Vinciane Mortier

Algemene Centrale-ABVV,
Elie Verplancken

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,
Bart De Crock

Mode Unie,
Isolde Delanghe