

44

CCT DU 28 AVRIL 1999 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 1999 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2000. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 26 mai 1997 fixant les conditions de travail, qui a cessé de produire ses effets le 31 décembre 1998.

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, 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.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
12-05-19	22-06-1999
↓	NR. N°

51-058/6/109

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 ne sont applicables qu'à partir du premier jour de la période de paie qui prend cours après le premier jour du mois.

CHAPITRE IV - SALAIRES

A. SALAIRES DES OUVRIERS ET DES OUVRIERES DEBUTANTS DE MOINS DE 21 ANS

Article 4

Les salaires horaires minimums garantis sont octroyés aux ouvriers et aux ouvrières de moins de 21 ans en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le secteur.

Ils sont fixés en pourcentages, calculés sur le salaire de départ des ouvriers et des 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 son salaire barémique 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	Salaires 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

Les modalités, comme prévu à l'article 4, s'appliquent également en cas de travail temporaire et de travail intérimaire.

Si, aux dates précitées du 1er avril ou du 1er octobre, le travailleur âgé de moins de 21 ans 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 lorsqu'un travailleur de moins de 21 ans 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 groupe des salaires 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 débutants correspond à une partie du salaire des ouvriers et ouvrières non qualifiés de 21 ans ou plus;
- d'autre part, que les salaires progressifs des barèmes fixés à l'article 4 tiennent compte des aptitudes physiques et 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 afférent aux débutants de moins de 21 ans 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, en attendant l'application des dispositions des articles 10 ou 12 de la présente convention, être rémunérés au salaire de base, 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.
- § 3 L'application des dispositions des §§ 1 et 2 du présent article n'influe pas sur les dispositions de l'article 10 de la présente convention collective de travail.

B. SALAIRES DES OUVRIERS ET OUVRIERES DEBUTANTS DE 21 ANS OU PLUS

Article 9

Les ouvriers et ouvrières débutants de 21 ans ou plus qui n'ont pas encore travaillé dans un secteur similaire de l'industrie de l'habillement obtiennent durant trois mois au maximum après leur embauche un salaire horaire minimum fixé à 95 % du salaire horaire minimum prévu pour la fonction qu'ils exercent.

C. SALAIRE HORAIRE MINIMUM GARANTI APRES LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

Article 10

Les ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans qui ont dépassé de six mois la période d'apprentissage maximum, prévue au tableau de l'article 4 de la présente convention collective de travail, et les ouvriers et ouvrières occupés depuis six mois dans l'entreprise reçoivent le salaire prévu pour le groupe de salaires 1.

Ce groupe de salaires 1 est fixé à 289,90 F au 1er janvier 1999.

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

Article 11

§ 1 Au 1er janvier 1999, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit:

Salaires de base	289,10
groupe de salaires 1	289,90
groupe de salaires 1bis	290,35
groupe de salaires 2	293,50
groupe de salaires 3	300,05
groupe de salaires 4	310,15
groupe de salaires 5	324,00
groupe de salaires 6	330,45
groupe de salaires 7	346,26
groupe de salaires 8	354,35
groupe de salaires 9	362,60
groupe de salaires 10	384,60
groupe de salaires 11	409,95

§ 2. Les salaires horaires minimums, ainsi que les salaires effectivement payés seront augmentés de 3 F aux 1er juillet 1999 et 2000.

§ 3. Par dérogation au § 2 de cet article, dans les entreprises suivantes qui sont fournisseurs à l'industrie automobile, les salaires réellement payés seront augmentés de 4 F aux 1er juillet 1999 et 2000 : ECA à Assenede, Ieper Industries à Ieper, Johnson Controls à Anderlecht et à Geel, Rieter à Genk, Stankiewicz à Grobbendonk et Tisco à Hamme.
Dans les entreprises fournisseurs à l'industrie automobile créées entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2000, les salaires réellement payés seront également augmentés de manière identique.

§ 4. Par dérogation au § 2 de cet article, dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, les salaires réellement payés seront augmentés de 4 F aux 1^{er} juillet 1999 et 2000.

Article 12

Les ouvriers et ouvrières, quel que soit leur âge, qui exécutent depuis six mois un travail relevant du groupe de salaires 2 ou d'un groupe de salaires supérieur, ont droit en tout cas au salaire prévu pour ce groupe.

Article 13

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

E. SALAIRES REELS GARANTIS

Article 14

- 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 la Fédération de l'Habillement.

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.

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

Article 15

Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 11, ainsi que les salaires effectivement payés, sont mis en corrélation avec la tranche d'indice santé 101,46 - 103,489 au 1er janvier 1999.

Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 11, 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 31 mai 1991 relative au rattachement 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, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mai 1992.

G. TRAVAIL A DOMICILE

Article 16

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 le groupe de salaires 3, comme prévu à l'article 11, § 1).

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.

**C.A.O. VAN 28 APRIL 1999
TOT VASTSTELLING VAN DE
ARBEIDSVOORWAARDEN**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000. Zij volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1997 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, die heeft opgehouden van kracht te zijn op 31 december 1998.

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.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR. EN REGISTR.
12 -05- 1999	22 -06- 1999
	NR. 1 N°

59.058 / Co / 109

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 nâ de eerste dag van de maand.

HOOFDSTUK IV - LONEN

A) LONEN VAN DE ARBEID(ST)ERS - BEGINNELINGEN JONGER DAN 21 JAAR

Artikel 4

De gewaarborgde minimumuurlonen worden aan de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar toegekend volgens de leeftijden anciënniteit in de sector. Deze worden vastgesteld in percentages, welke worden berekend op het aanvangsloon 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 zijn (haar) baremieke loon, verworven in een andere onderneming die valt onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf. Deze lonen worden aan de 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

De modaliteiten, zoals voorzien bij artikel 4, zijn eveneens van toepassing in geval van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

Indien de arbeid(st)er van minder dan 21 jaar op de voornoemde 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 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 jonge arbeid(st)ers-begginnelingen overeenstemt met een deel van het loon van de ongeschoolde arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder;
 - anderzijds, dat de progressieve lonen van de schalen welke zijn vastgesteld bij artikel 4, rekening houden met de lichamelijke en beroepsgeschiktheden van de jonge arbeid(st)ers-begginnelingen;
- 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 van de begginnelingen jonger dan 21 jaar, 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 alinéa van artikel 7, dienen de daarin bedoelde jongeren in afwachting van de toepassingen van de beschikkingen van artikelen 10 of 12 van deze overeenkomst, bezoldigd te worden tegen het aanvangsloon, 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.
- § 3 De toepassing van de bepalingen van §§ 1 en 2 van dit artikel is zonder invloed op de beschikkingen van artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

B) LONEN VAN DE ARBEID(ST)ERS-BEGINNELINGEN VAN 21 JAAR OF OUDER

Artikel 9

De arbeid(st)ers-beginnelingen van 21 jaar of ouder, die nog niet in een gelijkaardige bedrijfstak van de kledingnijverheid hebben gewerkt, bekomen gedurende maximum drie maanden na hun aanwerving, een minimumuurloon dat is vastgesteld op 95 pct. van het minimumuurloon dat is voorzien voor de functie welke zij uitoefenen.

C) GEWAARBORGD MINIMUMUURLOON NA DE LEERTIJD

Artikel 10

De arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar die met zes maanden de période van de maximumleertijd hebben overschreden welke is voorzien in de tabel vastgesteld bij artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de arbeid(st)ers die sinds zes maanden in de onderneming zijn tewerkgesteld, ontvangen het loon voorzien in de loongroep 1. Deze loongroep 1 is vastgesteld op 289,90 F op 1 januari 1999.

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

Artikei 11

§ 1 Op 1 januari 1999 zijn de minimumuurlonen van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld :

Aanvangsloon	289,10
Loongroep 1	289,90
Loongroep 1bis	290,35
Loongroep 2	293,50
Loongroep 3	300,05
Loongroep 4	310,15
Loongroep 5	324,00
loongroep 6	330,45
loongroep 7	346,25
loongroep 8	354,35
loongroep 9	362,60
loongroep 10	384,60
loongroep 11	409,95

- § 2. De minimumlonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden verhoogd met 3 F op 1 juli 1999 en met 3 F op 1 juli 2000.
- § 3. In afwijking van § 2 van dit artikel worden in de volgende ondernemingen die toeleveranciers aan de auto-industrie zijn de werkelijk uitbetaalde lonen verhoogd met 4 F op 1 juli 1999 en met 4 F op 1 juli 2000 : ECA te Assenede, Ieper Industries te Ieper, Johnson Controls te Anderlecht, Johnson Controls te Geel, Rieter te Genk, Stankiewicz te Grobbendonk en Tisco te Hamme.
In ondernemingen die toeleveranciers aan de automobiel-industrie zijn en die opgericht zouden worden tussen 1 januari 1999 en 31 december 2000 worden de werkelijk uitbetaalde lonen eveneens op dezelfde wijze verhoogd.
- § 4. In afwijking van § 2 van dit artikel worden in de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven de werkelijk uitbetaalde lonen verhoogd met 4 F op 1 juli 1999 en met 4 F op 1 juli 2000.

Artikel 12

De arbeid(st)ers, van welke leeftijd ook, die gedurende zes maanden een werk uitvoeren dat tot loongroep 2 of tot een hogere loongroep behoort, hebben in elk geval recht op het loon dat voor die groep is voorzien.

Artikel 13

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

E) GEWAARBORGDE WERKELIJKE LONEN

Artikel 14

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

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

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

3° In de ondernemingen waar een systeem van rendementenarbeid, 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 arbeid(st)ersorganisatie en een bevoegd technicus, aangeduid door de Kledingfederatie.

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

F) KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 15

De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 11, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen staan tegenover de gezondheidsindexschijf 101,46 - 103,489 op 1 januari 1999.

De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 11, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991, gesloten in het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25 mei 1992.

G) HUISARBEID

Artikel 16

Het maakloon van elk stuk wordt berekend door het aantal uren dat voor de uitvoering ervan is vereist, te vermenigvuldigen met het uurloon dat overeenstemt met de categorie van het werk (minimum loongroep 3 zoals bepaald bij artikel 11, § 1).

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.
