

22 -06- 1999

N°

51.060/C/109

th

**CCT DU 28 AVRIL 1999  
CONTENANT  
L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 1999/2000**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissants à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent.

**CHAPITRE II - DUREE**

**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 contient les nouveaux accords valables durant la période mentionnée ci-avant.

**CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL**

**Article 3**

- § 1. Les salaires horaires minimums, ainsi que les salaires réellement payés seront augmentés de 3 F aux 1er juillet 1999 et 2000.
- § 2. Par dérogation au § 1 de cet article, dans les entreprises qui sont fournisseurs à l'industrie automobile, les salaires réellement payés seront augmentés de 4 F aux 1er juillet 1999 et 2000. Il s'agit actuellement de : ECA à Assenede, Ieper Industries à Ieper, Johnson Controls à Anderlecht et à Geel, Rieter à Genk, Stankiewicz à Grobbendonk et Tisco à Hamme.
- § 3. Par dérogation au § 1 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<sup>er</sup> juillet 1999 et 2000.

## **CHAPITRE IV - PREPENSION CONVENTIONNELLE A TEMPS PLEIN**

### **Article 4**

Le régime de la prépension conventionnelle à temps plein, instauré à l'époque par la convention collective de travail du 8 avril 1981, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 septembre 1981 et prolongée par la suite, pour la dernière fois jusqu'au 31 décembre 1998 par la convention collective de travail du 30 avril 1997, sera poursuivi durant la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000, conformément aux conditions fixées dans les articles 5 et 6 de la présente convention collective de travail et dans la convention collective de travail spécifique du 28 avril 1999 concernant la prépension conventionnelle.

### **Article 5**

- a) Conformément aux dispositions de l'article 3 § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimal pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle reste identique à celui appliqué au cours des années 1997 et 1998. A partir du 31 décembre 1999, l'âge minimal sera fixé à 58 ans.
- b) Outre les conditions d'ancienneté, fixées par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 mentionné ci-avant, les travailleurs devront, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire en outre à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :
- soit une occupation ininterrompue d'au moins deux ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit à la prépension, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
  - soit une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

## **Article 6**

Les conditions et engagements précis concernant le régime de prépension seront réglées par convention collective de travail séparée du 28 avril 1999.

## **CHAPITRE V - FONDS SOCIAL DE GARANTIE**

### **Article 7**

L'article 15 des statuts du Fonds Social de Garantie, fixés par convention collective de travail du 23 avril 1979 et rendus obligatoires par arrêté royal du 11 décembre 1979 et modifiés pour la dernière fois par la convention collective de travail du 6 novembre 1997, sera modifié comme suit :

- § 1. Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1999, les cotisations patronales seront fixées à 2,40% des salaires bruts des ouvriers.
- § 2. Du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000, les cotisations patronales seront fixées à 3% des salaires bruts des ouvriers.
- § 3. Du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2001, les cotisations patronales seront fixées à 2,6% des salaires bruts des ouvriers.

### **Article 8**

L'allocation sociale complémentaire qui est octroyée conformément à l'article 7 des statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection est fixée comme suit :

- 4.500 F en 1999
- 4.700 F en 2000

### **Article 9**

La convention collective de travail concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence du 17 juin 1997 sera prolongée sans modifications jusqu'au 31 décembre 2000.

## **CHAPITRE VI - PRIME POUR TRAVAIL EN EQUIPES**

### **Article 10**

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. Dans les entreprises où existait un système au moins équivalent au 1<sup>er</sup> avril 1999, celui-ci reste maintenu inchangé.

## **CHAPITRE VII - FORMATION ET EMPLOI**

### **Article 11**

- § 1. Une convention collective de travail séparée concernant la formation et l'emploi est conclue en exécution du chapitre II, section IV de la loi du 26 mars 1999 relative au Plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, ainsi que de l'arrêté royal contenant les conditions de forme auxquels doivent satisfaire la convention collective de travail et l'accord concernant la formation et l'emploi.
- § 2. Conformément au chapitre III, section VI, sous-section 1 de la loi du 26 mars 1999 relative au Plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, l'effort de 0,10% pour la formation des groupes à risque est prolongé. La formation de ces groupes à risque fera l'objet d'une convention collective de travail séparée qui sera déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 1999 au greffe du Service des relations collectives de travail du ministère de l'Emploi et du Travail.
- § 3. En exécution de l'accord interprofessionnel 1999/2000 du 8 décembre 1998, les entreprises fourniront un effort supplémentaire dans le domaine de la formation. Cet effort supplémentaire est réalisé par une cotisation sectorielle de 0,20% sur les salaires de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2001. Le secteur apporte ainsi sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection, les organisations signataires décident quelles seront les initiatives de formation à développer grâce à ces moyens.

- § 4. Les entreprises qui introduisent un plan de formation approuvé par les partenaires sociaux au sein de l'IREC peuvent récupérer la moitié de leurs cotisations de 0,20%. A cet égard, une procédure spécifique sera élaborée au sein de l'IREC.

## **CHAPITRE VIII - QUALITE DU TRAVAIL**

### **Article 12**

Une étude sur la problématique du stress au travail dans l'industrie de la confection sera effectuée.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection, les partenaires sociaux discuteront de la manière de concevoir cette étude et suivront son évolution.

## **CHAPITRE IX - FORMATION ET INFORMATION SOCIALE**

### **Article 13**

Le nombre de jours d'absence autorisés en vue de la formation et de l'information sociale, conformément à l'article 4 de la convention collective de travail du 26 mai 1997 concernant la formation et l'information sociale est augmenté de deux jours au cours de la période entre les élections sociales de 1995 et de 2000 et ce suite au report d'un an des élections sociales.

A l'issue des élections sociales de l'an 2000, l'article 4 précité reprendra à nouveau son application normale.

### **Article 14**

Les jours d'absence pour formation et information sociale visés à l'article 4 de la convention collective de travail du 26 mai 1997 sont assimilés à des jours de travail pour le calcul de l'allocation complémentaire au double pécule de vacances, à partir du paiement de l'allocation complémentaire au double pécule de vacances en 1999.

## **CHAPITRE X - ENTREPRISES FOURNISSEURS A L'INDUSTRIE AUTOMOBILE**

### **Article 15**

Les accords spécifiques figurant dans les articles 16 à 20 inclus sont applicables aux entreprises qui fournissent à l'industrie automobile et qui sont énumérées ci-après, : ECA à Assenede, Ieper Industries à Ieper, Johnson Controls à Anderlecht et à Geel, Rieter à Genk, Stankiewicz à Grobbendonk et Tisco à Hamme.

**Article 16**

Conformément à l'article 3, § 2 de la présente convention collective de travail, les salaires minimums ainsi que les salaires réellement payés seront augmentés de 4 F aux 1<sup>er</sup> juillet 1999 et 2000.

**Article 17**

Les discussions en cours sur la classification de fonctions n'auront pas d'influence sur le coût salarial des entreprises pendant la durée de l'accord 1999/2000.

**Article 18**

Pour le travail en équipes avec prestations nocturnes, tel que spécifié dans 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 A.R. du 4 juillet 1991, une indemnité sera octroyée, calculée sur le salaire horaire effectif. Cette prime de nuit s'élève à 15% à partir du 1<sup>er</sup> avril 1999. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 1999, cette prime sera majorée de 50% de la prime pour travail en équipes, mentionnée à l'article 10 de cette convention collective de travail et passera donc à 18%.

**Article 19**

Une convention collective de travail sera conclue au sein de la commission paritaire qui, conformément à l'article 38ter § 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 détermine les cas de dérogation au principe de onze heures de repos consécutives, fixées à l'article 38ter § 1 de la même loi.

**Article 20**

Un groupe de travail spécial est créé au sein de la commission paritaire afin d'examiner les problèmes spécifiques des entreprises qui fournissent à l'industrie automobile.

**CHAPITRE XI - INCOMPATIBILITE AVEC D'AUTRES AVANTAGES**

**Article 21**

Dans les entreprises ayant déjà accordé, avant la date de la conclusion de la présente convention collective de travail des avantages au moins égaux aux avantages convenus dans la présente convention collective de travail, ces derniers avantages ne devront plus être accordés.

## **CHAPITRE XII - PAIX SOCIALE**

### **Article 22**

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 régional, ni au niveau de l'entreprise, étant donné que toutes les dispositions normatives individuelles sont réglées par la présente convention collective de travail.

M-05-1999

22-06-1999

NR.

SA.060/6/109

**CAO VAN 28 APRIL 1999  
HOUDENDE AKKOORD  
VAN SOCIALE VREDE 1999/2000**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

**HOOFDSTUK II - DUUR**

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 en bevat de nieuwe afspraken geldend gedurende deze période.

**HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN**

**Artikel 3**

- § 1. De minimumlonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden verhoogd met 3 F op 1 juli 1999 en met 3 F op 1 juli 2000.
- § 2. In afwijking van § 1 van dit artikel worden in de 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. De huidige ondernemingen zijn : 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.
- § 3. In afwijking van § 1 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.



**HOOFDSTUK IV - CONVENTIONEEL VOLTIJDS BRUGPENSIEN**

**Artikel 4**

Het stelsel van het conventioneel voltijds brugpensioen, destijds ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981 en sedertdien verlengd, voor het laatst tot 31 december 1998 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 1997, wordt verdergezet gedurende de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000, volgens de voorwaarden bepaald in de artikelen 5 en 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1999 betreffende het conventioneel brugpensioen.

**Artikel 5**

- a) Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, wordt vanaf 1 januari 1999 de minimumleeftijd om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen vastgesteld op dezelfde leeftijd als deze die van toepassing was voor de jaren 1997 en 1998. Vanaf 31 december 1999 wordt de minimumleeftijd vastgesteld op 58 jaar.
- b) Naast de anciënniteitsvoorwaarden, vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992, dienen de arbeid(st)ers, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van volgende anciënniteitsvoorwaarden :
  - hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op brugpensioen opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.
  - hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

## **Artikel 6**

De precieze voorwaarden en verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel worden geregeld bij afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1999.

## **HOOFDSTUK V - SOCIAAL WAARBORGFONDS**

### **Artikel 7**

Artikel 15 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1979 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 december 1979 en voor het laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 1997, zal worden gewijzigd als volgt :

- § 1. Van 1 januari 1999 tot 31 december 1999 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 2,40 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.
- § 2. Van 1 januari 2000 tot 31 december 2000 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.
- § 3. Van 1 januari 2001 tot 31 december 2001 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 2,6 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.

### **Artikel 8**

De aanvullende sociale toelage die overeenkomstig artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid wordt toegekend, wordt bepaald op :

- 4.500 F in 1999
- 4.700 F in 2000

### **Artikel 9**

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid van 17 juni 1997 zal ongewijzigd verlengd worden tot 31 december 2000.

## **HOOFDSTUK VI - PLOEGENPREMIE**

### **Artikel 10**

Voor voltijdse arbeid in een arbeidsregime met wisselende opeenvolgende ploegen wordt een ploegenpremie van 6 % betaald bovenop het basisloon. In de ondernemingen waar een minstens gelijkwaardige regeling bestaat op 1 april 1999 blijft deze ongewijzigd behouden.

## **HOOFDSTUK VII - VORMING EN TEWERKSTELLING**

### **Artikel 11**

§ 1. Er wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vorming en tewerkstelling gesloten in uitvoering van Hoofdstuk II, afdeling IV van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, evenals van het Koninklijk Besluit houdende de vormvoorwaarden waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst en het akkoord betreffende de vorming en tewerkstelling dienen te voldoen.

§ 2. In uitvoering van Hoofdstuk III, afdeling VI, onderafdeling 1 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen wordt de inspanning van 0,10 % voor de vorming en opleiding van risicogroepen verlengd. Over de vorming en opleiding van deze risicogroepen zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die vóór 1 juli 1999 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

§ 3. In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999/2000 van 8 december 1998 doen de ondernemingen een bijkomende inspanning op het vlak van vorming en opleiding. Deze bijkomende inspanning wordt gerealiseerd door een sectorale bijdrage van 0,20 % op de lonen van 1 januari 2000 tot 31 december 2001. Aldus levert de sector zijn aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen.

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven zullen ontwikkeld worden met deze middelen.

§ 4. Ondernemingen die bij IVOC een opleidingsplan indienen, dat wordt goedgekeurd door de sociale partners, kunnen de helft van hun 0,20 %-bijdrage recupereren. Hiertoe zal binnen IVOC een specifieke procedure uitgewerkt worden.

## **HOOFDSTUK VIII - KWALITEIT VAN DE ARBEID**

### **Artikel 12**

Een onderzoek rond de problematiek van stress op het werk in de confectienijverheid zal uitgevoerd worden.

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie zullen de sociale partners bespreken hoe dit onderzoek wordt opgevat en de evolutie van het onderzoek opvolgen.

## **HOOFDSTUK IX - SOCIALE FORMING EN VOORLICHTING**

### **Artikel 13**

Het aantal dagen toegestane afwezigheid met het oog op sociale vorming en voorlichting, overeenkomstig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1997 betreffende de sociale vorming en voorlichting wordt gedurende de periode tussen de sociale verkiezingen van 1995 en deze van 2000 verhoogd met twee dagen ten gevolge van het uitstel met één jaar van de sociale verkiezingen.

Na de sociale verkiezingen van 2000 herneemt hogervermeld artikel 4 zijn normale toepassing.

### **Artikel 14**

De dagen afwezigheid voor sociale vorming en voorlichting bedoeld in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1997 worden gelijkgesteld met werkdagen voor de berekening van de aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld, vanaf de betaling van de aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld in 1999.

## **HOOFDSTUK X - TOELEVERING AAN DE AUTO-INDUSTRIE**

### **Artikel 15**

Voor de volgende ondernemingen, die toeleveren aan de auto-industrie, gelden de in artikelen 16 tot en met 20 vermelde specifieke afspraken :  
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.

### **Artikel 16**

Overeenkomstig artikel 3 § 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden de minimumlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen verhoogd met 4 F op 1 juli 1999 en met 4 F op 1 juli 2000.

### **Artikel 17**

De aan gang zijnde besprekingen rond de functieclassificatie zullen geen invloed hebben op de loonkost van de ondernemingen tijdens de duur van het akkoord 1999/2000.

### **Artikel 18**

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 K.B. van 4 juli 1991 zal een vergoeding toegekend worden, berekend op het effectieve uurloon. Deze nachtpremie bedraagt 15 % met ingang van 1 april 1999. Vanaf 1 september 1999 zal deze premie verhoogd worden met 50 % van de ploegenpremie \*bedoeld in artikel 10 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst waardoor zij op 18 % komt.

### **Artikel 19**

In het paritair comité zal een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten die, overeenkomstig artikel 38ter §2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 de gevallen bepaalt waarin kan worden afgeweken van het principe van elf opeenvolgende uren rust, bepaald in artikel 38ter §1 van dezelfde wet.

### **Artikei 20**

In de schoot van het paritair comité wordt een bijzondere werkgroep opgericht die de specifieke problemen van de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie bestudeert.

## **HOOFDSTUK XI - NIET-CUMULATIE VAN VOORDELEN**

### **Artikel 21**

In ondernemingen die reeds vòôr de datum van afsluiten van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voordelen hebben toegekend die minstens gelijk zijn aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen voordelen, dienen deze laatste niet meer te worden toegekend.

## **HOOFDSTUK XII - SOCIALE VREDE**

### **Artikel 22**

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.