

CCT DU 22 MAI 2001 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2001/2002

CHAPITRE I - 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.

CHAPITRE II - DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2001 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2002. 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 6 BEF (0,1487 euro) au 1^{er} juillet 2001, de 0,0495 euro (2 BEF) au 1^{er} janvier 2002 et de 0,0495 euro (2 BEF) au 1^{er} juillet 2002.
- § 2 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 8 BEF (0,1983 euro) au 1^{er} juillet 2001, de 0,0991 euro (4 BEF) au 1^{er} janvier 2002 et de 0,0495 euro (2 BEF) au 1^{er} juillet 2002.
- § 3 Par dérogation au § 1 de cet article, le chapitre X de la présente convention collective de travail est applicable aux entreprises qui fournissent à l'industrie automobile

Article 4

La convention collective de travail du 28 avril 1999 fixant les conditions de travail sera modifiée à partir du 1^{er} juillet 2001, dans le sens où :

- 1) l'article 9 actuel de la présente convention collective de travail est supprimé ;
- 2) les jeunes à partir de 18 ans ont droit au salaire horaire minimum garanti sans application de pourcentages de réduction en fonction de l'âge et de l'ancienneté. Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux étudiants, aux apprentis industriels et aux jeunes en apprentissage en alternance.

CHAPITRE IV - PREPENSION CONVENTIONNELLE

1 Prépension à temps plein

Article 5

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 mars 2001 par la convention collective de travail du 7 février 2001, sera poursuivi durant la période du 1^{er} avril 2001 au 31 décembre 2002, conformément aux conditions fixées à l'article 6 de la présente convention collective de travail et dans la convention collective de travail spécifique concernant la prépension conventionnelle à temps plein qui sera conclue pour la période du 1^{er} avril 2001 au 31 décembre 2002.

Article 6

L'âge minimal pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle est de 58 ans.

Outre les conditions d'ancienneté, fixées par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocation de chômage en cas de prépension conventionnelle, les ouvriers et ouvrières 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 des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 7

Le montant de l'allocation complémentaire à charge du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection, visé dans la CCT spécifique concernant la prépension conventionnelle, s'élève à partir du 1^{er} mai 2001 à un minimum de 74,37 euros (3.000 BEF) par mois sur base d'une prépension à temps plein.

Article 8

Les conditions et engagements précis concernant le régime de prépension à temps plein sont réglés par convention collective de travail séparée.

2. Prépension à mi-temps

Article 9

La convention collective de travail du 8 février 2000 concernant la prépension à mi-temps sera prolongée sans modifications pendant la durée de cette CCT.

CHAPITRE V - SYSTEME D'INDEXATION

Article 10

Après analyse des conséquences des différentes évolutions possibles de l'inflation au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, un nouveau système de liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, qui correspond mieux à l'évolution de l'inflation, sera instauré à partir du 1^{er} avril 2002.

Ce nouveau système prévoit une adaptation semestrielle des salaires, soit chaque 1^{er} avril et 1^{er} octobre.

Le calcul de l'adaptation s'effectue sur base de l'index des mois de février et août, précédant la date de l'adaptation.

En cas de consensus au sein de la commission paritaire pour le 31 décembre 2001 au plus tard, sur la prolongation du système existant ou sur l'instauration d'un autre système, il en sera tenu compte lors de la rédaction d'une nouvelle CCT spécifique concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE VI - FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Article 11

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 sera modifié comme suit :

Du 1^{er} janvier 2001 au 30 juin 2001, les cotisations patronales seront fixées à 2,6% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.

Du 1^{er} juillet 2001 au 31 décembre 2001, les cotisations patronales seront fixées à 3% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.

Du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002, les cotisations patronales seront fixées à 3,4% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.

Article 12

L'instauration d'une assurance hospitalisation sectorielle qui sera valable pour les ouvriers et ouvrières est prévue à partir du 1^{er} janvier 2003.

Pour les entreprises qui possèdent déjà une assurance hospitalisation, un règlement est élaboré afin d'octroyer un avantage complémentaire similaire aux ouvriers et ouvrières concernés.

La perception d'une cotisation en vue de financer cette assurance hospitalisation sectorielle s'effectuera à partir du 1^{er} janvier 2002.

Les statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection seront adaptés dans ce sens.

Article 13

L'allocation complémentaire de chômage, octroyée simultanément à l'allocation sociale complémentaire qui est accordée conformément à l'article 7 des statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection et est attribuée aux ouvriers et ouvrières qui ont été mis au chômage pendant 10 jours au moins durant la période de référence fixée à l'article 6.2. des statuts précités est fixée à 61,97 euros (2.500 BEF) pour les années 2001 et 2002.

Article 14

La convention collective de travail concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence du 17 juin 1997 - prolongée par CCT du 28 avril 1999 - est reconduite jusqu'au 31 décembre 2002.

De ce fait, le secteur maintient un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenus par le biais d'un régime complémentaire de sécurité d'existence tel que visé à l'article 3 de la CCT n° 75 du 20 décembre 1999, conclue au sein du Conseil National du Travail.

De cette manière, les délais de préavis, prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, pourront être appliqués au moins jusqu'au 30 juin 2002 inclus, en application des accords conclus par les partenaires sociaux dans l'accord interprofessionnel 2001-2002.

Article 15

Une allocation complémentaire aux allocations de chômage sera octroyée par le Fonds Social de Garantie, aux ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions cumulatives suivantes :

- être chômeur involontaire et avoir atteint l'âge de 54 ans au cours de la durée du contrat de travail et de cette CCT ;
- pouvoir démontrer d'une ancienneté de 40 ans d'emploi sous contrat de travail (moyennant assimilations à préciser) auprès d'un ou de plusieurs employeurs, ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 16

Une allocation complémentaire aux allocations de chômage ou aux allocations pour cause de maladie ou d'invalidité peut être octroyée par le Fonds Social de Garantie aux ouvriers et ouvrières s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- être devenu involontairement chômeur, malade ou invalide et avoir atteint l'âge de 52 ans au cours de la durée du contrat de travail et de cette CCT.

pouvoir démontrer d'une ancienneté de 25 ans d'emploi sous contrat de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs, ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

ne pas pouvoir être réinséré ou remplacé au niveau de l'entreprise.

soumettre une déclaration écrite du dernier employeur motivant les raisons médicales et/ou d'organisation de travail qui sont à la base du licenciement.

être reconnu en tant que "travailleur en difficulté" par le Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 17

Le montant de l'allocation complémentaire, visée aux articles 15 et 16, s'élève à 74,37 euros (3.000 BEF) par mois sur la base d'un temps plein.

Article 18

Les conditions et engagements précis concernant les articles 15, 16 et 17 seront fixés dans une CCT en complément de la CCT concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence.

CHAPITRE VII – APPLICATION SECTORIELLE DE LA CCT n° 77

Article 19

Ce chapitre réfère à la convention collective de travail n° 77 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps. Il contient le complément sectoriel de différentes dispositions de la convention collective de travail précitée et entrera par conséquent en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Article 20

La période maximale d'un an pour l'exercice du droit, visée à l'article 3 de la convention collective de travail n° 77 précitée, est portée à 3 ans pour tous les ouvriers et ouvrières.

Par dérogation au § 1, les ouvriers et ouvrières visées à l'article 22 de la présente CCT, prenant du crédit-temps via un accord au sein de l'entreprise, peuvent, pour la deuxième et troisième année, uniquement le faire par période minimum d'un an.

Article 21

Le seuil de 5%, visé à l'article 15 de la convention collection de travail n° 77 précitée, est applicable à toutes les entreprises du secteur.

Au niveau de l'entreprise, ce seuil peut être augmenté, moyennant accord de l'employeur et en tenant compte des possibilités au niveau de l'organisation du travail et de l'éventuelle nécessité de remplacement des ouvriers et ouvrières qui souhaitent se référer à la convention collection de travail visée.

Ce seuil de 5% ne constitue pas un obstacle pour les ouvriers et ouvrières qui ont atteint l'âge de 50 ans ou plus pour faire appel à l'article 9 § 1 de la convention collective de travail n° 77. Pour ces ouvriers et ouvrières, la règle visée à l'article 22 de la présente convention collective de travail s'applique cependant ainsi que les règles visées à l'article 14 de la convention collective de travail n° 77 précitée.

Article 22

Les ouvriers et ouvrières avec une fonction appartenant au groupe salarial 6 et groupes supérieurs, visés dans la CCT sectorielle du 31 mai 1991 concernant la classification de fonctions sont exclus du champ d'application de la convention collective de travail n° 77.

Il peut être dérogé à cette règle au niveau de l'entreprise individuelle, après discussion des nécessités d'organisation de travail.

L'employeur peut invoquer le droit à un délai lorsque le remplacement est nécessaire.

CHAPITRE VIII MOBILITE

Article 23

Les articles 8 et 10 § 1 de la convention collective de travail du 3 juillet 1991 concernant l'intervention des employeurs dans les frais de transport des ouvriers et ouvrières seront modifiés comme suit :

- "a) Les employeurs doivent vérifier les droits des travailleurs à une intervention dans les frais de transport. Au 1^{er} janvier 2002 au plus tard, ils veilleront à disposer d'une déclaration signée de chaque travailleur mentionnant la distance exacte entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que la nature du moyen de transport utilisé pour se déplacer entre le domicile et le lieu de travail. L'absence d'une telle déclaration signée ne constitue pas une raison de ne pas payer d'intervention dans les frais de transport.
- b) Les travailleurs doivent communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation de la même façon.
- c) L'employeur peut à tout moment vérifier si la déclaration d'un travailleur correspond à la réalité."

CHAPITRE IX - FORMATION ET EMPLOI

Article 24

La convention collective de travail du 28 avril 1999 concernant la formation et l'emploi est prolongée jusqu'au 31 décembre 2002.

Article 25

Les nouvelles initiatives suivantes sont prises au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC).

- 1) Dans le cadre des programmes de formation et de reconversion organisés par l'IREC dans les entreprises, une procédure offrant à chaque ouvrier la possibilité d'introduire une proposition de formation personnelle est instaurée.
- 2) Dans le cadre d'une politique axée sur la réinsertion des demandeurs d'emploi ou le maintien des ouvriers et ouvrières dans le processus du travail, l'IREC examine techniquement et financièrement si une politique d'encouragement peut être menée, sans discrimination entre les ouvriers et ouvrières.
- 3) L'IREC rédigera un manuel d'accueil à l'attention des ouvriers et ouvrières des entreprises du secteur de l'habillement et de la confection.

CHAPITRE X – ENTREPRISES FOURNISSEURS A L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

Article 26

Pour les entreprises suivantes qui fournissent à l'industrie automobile, les accords spécifiques figurant dans les articles 27 à 29 inclus sont applicables :

ECA à Assenede, Johnson Controls à Anderlecht, Johnson Controls à Geel, Rieter à Genk, Stankiewicz à Grobbendonk et Tisco à Hamme.

des entreprises similaires qui, durant la durée de la présente CCT, adhèreraient à la description des compétences de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 27

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 : 7 BEF au 1^{er} juillet 2001, de 0,10 euro au 1^{er} janvier 2002 et de 0,05 euro au 1^{er} juillet 2002. Les augmentations salariales complémentaires par rapport aux augmentations salariales générales, visées à l'article 3, § 1 de la présente CCT - soit au total 0,074 euro (3 BEF) doivent être considérées comme un acompte sur l'application des règles définies aux articles 28 et 29.

Article 28

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en oeuvre afin de clôturer les discussions en cours sur la classification de fonctions pour le 30 juin 2001.

Article 29

L'application cumulative de l'augmentation salariale brute pour tous les ouvriers et ouvrières, prévue à l'article 27, et l'instauration de la classification des fonctions à convenir, visée à l'article 28, ne peut en aucun cas donner lieu au sein de chaque entreprise individuelle à une augmentation de la masse salariale brute de plus de 2,5% calculés au mois de décembre 2002 par rapport au mois de décembre 2000 et de plus de 4% calculés au mois de décembre 2004 par rapport au mois de décembre 2000.

Pour le calcul de la masse salariale brute visée dans cet article dans les mois à comparer, il sera tenu compte proportionnellement des postes de travail qui ont été créés ou qui ont disparu.

CHAPITRE XI - FONDS DE PENSIONS SECTORIEL

Article 30

Un groupe de travail paritaire consacrera une étude à la réglementation sur les fonds de pension sectoriels, avec pour objectif de les instaurer à partir de 2003.

CHAPITRE XII - PROLONGATION DES ACCORDS EXISTANTS

Article 31

Les conventions collectives de travail auxquelles il n'est pas référé dans la présente convention collective de travail contenant la paix sociale et qui prendront éventuellement fin au cours de la durée de validité de cette CCT, sont prolongées pour la durée de cette CCT.

CHAPITRE XIII - INCOMPATIBILITE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 32

Dans les entreprises ayant déjà accordé, entre le 1^{er} avril 2001 et la date de 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 XIV - PAIX SOCIALE

Article 33

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 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.

08-06-2001

04-07-2001

N^o

57.762

109

1

9

**C.A.O. VAN 22 MEI 2001 HOUDENDE
AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2001/2002**

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 april 2001 tot en met 31 december 2002 en bevat de nieuwe afspraken geldend gedurende deze periode.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 3

De minimumlonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden verhoogd met 6 BEF (0,1487 euro) op 1 juli 2001, met 0,0495 EURO (2 BEF) op 1 januari 2002 en met 0,0495 EURO (2 BEF) op 1 juli 2002.

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 8 BEF (0,1983 EURO) op 1 juli 2001, met 0,0991 EURO (4 BEF) op 1 januari 2002 en met 0,0495 EURO (2 BEF) op 1 juli 2002.

In afwijking van § 1 van dit artikel is hoofdstuk X van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing voor ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie.

Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1999 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden zal worden gewijzigd vanaf 1 juli 2001 in die zin dat :

- 1) het huidig artikel 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgeheven ;
- 2) jongeren vanaf 18 jaar recht hebben op het gewaarborgd minimum uurloon zonder toepassing van verminderingspercentages in functie van leeftijd en anciënniteit. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing op studenten, industriële leerlingen en jongeren die deeltijds leren en werken.

HOOFDSTUK IV – CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

1. Voltijds brugpensioen

Artikel 5

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 maart 2001 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2001, wordt verdergezet gedurende de periode van 1 april 2001 tot 31 december 2002 volgens de voorwaarden bepaald in artikel 6 van onderhavige CAO en in de specifieke CAO betreffende het conventioneel voltijds brugpensioen die zal worden afgesloten voor de periode van 1 april 2001 tot 31 december 2002.

Artikel 6

De minimumleeftijd om te kunnen aanspraak maken op brugpensioen is 58 jaar.

Naast de anciënniteitsvoorwaarden, vastgesteld door het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, 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 die 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 7

Het bedrag van de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf, bedoeld in de specifieke CAO betreffende het conventioneel brugpensioen, bedraagt met ingang van 1 mei 2001 minstens 74,37 Euro (3.000 BEF) per maand op voltijdse basis.

Artikel 8

De precieze voorwaarden en verbintenissen aangaande dit voltijds brugpensioenstelsel worden geregeld bij afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Halftijds brugpensioen

Artikel 9

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2000 betreffende het halftijds brugpensioen zal ongewijzigd worden verlengd gedurende de looptijd van deze CAO.

HOOFDSTUK V INDEXSYSTEEM

Artikel 10

Na analyse van de gevolgen van de verschillende mogelijke evoluties van de inflatie in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf wordt met ingang van 1 april 2002 overgestapt naar een nieuw systeem van koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, dat nauwer aansluit bij de evolutie van de inflatie. In dat nieuw systeem wordt een zesmaandelijkse aanpassing van de lonen voorzien, telkens op 1 april en 1 oktober.

De berekening van de aanpassing gebeurt op basis van de indexcijfers van de maand februari, respectievelijk augustus voorafgaand aan de datum van de aanpassing. Indien ten laatste op 31 december 2001 binnen het paritair comité een consensus bestaat omtrent de verlenging van het bestaande systeem of de invoering van een ander systeem, wordt daarmee rekening gehouden bij het opstellen van een nieuwe specifieke CAO betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

HOOFDSTUK VI SOCIAAL WAARBORGFONDS

Artikel 11

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 zal worden gewijzigd als volgt :

Van 1 januari 2001 tot 30 juni 2001 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 2,6 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.

§ 2. Van 1 juli 2001 tot 31 december 2001 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,0 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.

Van 1 januari 2002 tot 31 december 2002 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,4 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.

Artikel 12

Er wordt voorzien in de invoering van een sectorale hospitalisatieverzekering vanaf 1 januari 2003, geldig voor de arbeid(st)ers.

Voor de ondernemingen waar reeds een hospitalisatieverzekering bestaat wordt een regeling uitgewerkt teneinde aan de betrokken arbeid(st)ers een gelijkwaardig bijkomend voordeel toe te kennen.

De inning van een bijdrage ter financiering van deze sectorale hospitalisatieverzekering zal gebeuren vanaf 1 januari 2002.

De statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding en Confectienijverheid zullen in deze zin worden aangepast.

Artikel 13

De aanvullende werkloosheidsvergoeding, toegekend gelijktijdig met de aanvullende sociale toelage die overeenkomstig artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid wordt toegekend aan de arbeid(st)ers die ten minste 10 dagen werkloos werden gesteld binnen de referentieperiode bepaald bij artikel 6.2. van voormelde statuten, wordt op 61,97 EURO (2.500 BF) vastgesteld in het jaar 2001 en 2002.

Artikel 14

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid van 17 juni 1997 - verlengd bij CAO van 28 april 1999- wordt verlengd tot 31 december 2002.

Hierdoor behoudt de sector een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via een aanvullende bestaanszekerheidsregeling zoals bedoeld in artikel 3 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Op deze wijze zullen de opzegtermijnen, voorzien in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, minstens nog tot en met 30 juni 2002 kunnen worden toegepast, in toepassing van de afspraken die de sociale partners terzake hebben gemaakt in het interprofessioneel akkoord 2001-2002.

Artikel 15

Een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering zal door het Sociaal Waarborgfonds worden toegekend aan arbeid(st)ers die voldoen aan de hierna volgende cumulatieve voorwaarden :

Onvrijwillig werkloos geworden zijn en de leeftijd van 54 jaar hebben bereikt tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst en deze CAO.

Een anciënniteit van 40 jaar contractuele tewerkstelling (mits nader te bepalen gelijkstellingen) kunnen aantonen bij één of meerdere werkgevers, ressorterend onder het paritair comité voor het kleding-en confectiebedrijf.

Artikel 16

Een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering of bij de uitkering wegens ziekte of invaliditeit kan door het Sociaal Waarborgfonds worden toegekend aan arbeid(st)ers indien is voldaan aan de volgende cumulatieve voorwaarden :

Onvrijwillig werkloos, ziek of invalide geworden zijn en de leeftijd van 52 jaar hebben bereikt tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst en deze CAO.

Een anciënniteit van 25 jaar contractuele tewerkstelling kunnen aantonen bij één of meerdere werkgevers, ressorterend onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Niet herinschakelbaar of herplaatsbaar zijn op het vlak van de onderneming.

Een schriftelijke verklaring van de laatste werkgever voorleggen waarin deze de medische en/of arbeidsorganisatorische redenen motiveert die aan de grondslag liggen van het ontslag.

Erkend worden als "werknemer in moeilijkheden" door de Raad van Bestuur van het Sociaal waarborgfonds voor de Kleding en confectienijverheid.

Artikel 17

Het bedrag van de aanvullende vergoeding, bedoeld in artikel 15 en 16, bedraagt 74,37 EURO (3.000 BEF) per maand op voltijdse basis.

Artikel 18

De precieze voorwaarden en verbintenissen aangaande artikelen 15, 16 en 17 zullen worden bepaald in een CAO ter aanvulling van de CAO betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK VII - SECTORALE TOEPASSING VAN CAO nr. 77.

Artikel 19

Dit hoofdstuk verwijst naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Het bevat de sectorale invulling van verschillende bepalingen van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst en treedt derhalve in werking op 1 januari 2002.

Artikel 20

§ 1.

De maximumperiode van één jaar voor de uitoefening van het recht, bedoeld in artikel 3 van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 wordt op drie jaar gebracht voor alle arbeid(st)ers.

§ 2.

In afwijking van § 1. kunnen de arbeid(st)ers, bedoeld in Artikel 22 van onderhavige CAO die via een akkoord op het vlak van de onderneming, in toepassing van voornoemd artikel 3 tijdskrediet opnemen, dit voor het tweede en het derde jaar slechts doen per minimumperiode van één jaar.

Artikel 21

De drempel van 5 %, bedoeld in Artikel 15 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 is toepasselijk voor alle ondernemingen uit de sector.

Op ondernemingsvlak kan deze drempel worden verhoogd mits akkoord van de werkgever en rekening houdend met de mogelijkheden op het vlak van de arbeidsorganisatie en met de eventuele noodzaak tot vervanging van de arbeid(st)ers die zich wensen te beroepen op de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze drempel van 5 % vormt geen beletsel voor de arbeid(st)ers die de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt om een beroep te doen op Artikel 9 § 1. van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77. Voor deze arbeid(st)ers geldt nochtans wel de regel bepaald in artikel 22 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst evenals de regels, bepaald in artikel 14 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77.

Artikel 22

Arbeid(st)ers met een functie behorend tot loongroep 6 en hoger, bedoeld in de sectorale CAO van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77.

Van deze regel kan worden afgeweken op het vlak van de individuele onderneming, na bespreking van de arbeidsorganisatorische noodwendigheden.
De werkgever kan recht op uitstel inroepen wanneer vervanging noodzakelijk is.

HOOFDSTUK VIII - MOBILITEIT

Artikel 23

De artikelen 8 en 10 § 1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 1991 tot vaststelling van tussenkomst van de werkgevers in de vervoerskosten van de werklieden en werksters zullen worden gewijzigd als volgt :

a) De werkgevers dienen zich te vergewissen van de rechten van de werknemers op een tussenkomst in de vervoerskosten.

Ten laatste vanaf 1 januari 2002 zien zij erop toe te beschikken over een ondertekende verklaring van elke werknemer waarin de juiste afstand tussen de woonplaats en de werkplaats wordt medegedeeld, evenals de aard van het vervoermiddel dat zij gebruiken om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de werkplaats. Het ontbreken van een dergelijke ondertekende verklaring is geen reden om geen tussenkomst in de vervoerskosten te betalen.

b) De werknemers moeten iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd op dezelfde wijze mededelen.

c) De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of de verklaring van een werknemer met de werkelijkheid strookt."

HOOFDSTUK IX – VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 24

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1999 betreffende vorming en tewerkstelling wordt verlengd tot 31 december 2002.

Artikel 25

- 1) In het kader van de door IVOC begeleide opleidings- of reconversieprogramma's in ondernemingen wordt een procedure ingesteld teneinde aan individuele arbeid(st)ers de mogelijkheid te bieden een eigen en persoonlijk opleidingsvoorstel in te dienen.
- 2) In het kader van een beleid gericht op het herinschakelen van werkzoekenden of het behoud van arbeid(st)ers in het arbeidsproces wordt in de schoot van IVOC technisch en financieel onderzocht of er een aanmoedigingsbeleid kan worden gevoerd, zonder discriminatie tussen arbeid(st)ers.
- 3) IVOC zal een onthaalhandboek opstellen ten behoeve van arbeid(st)ers van de ondernemingen in het Kleding-en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK X – TOELEVERING AAN DE AUTO-INDUSTRIE

Artikel 26

Voor de volgende ondernemingen, die toeleveren aan de auto-industrie gelden de in artikelen 27 tot en met 29 vermelde specifieke afspraken :

ECA te Assenede, Johnson Controls te Anderlecht, Johnson Controls te Geel, Rieter te Genk, Stankiewicz te Grobbendonk en Tisco te Hamme.

gelijkaardige ondernemingen die tijdens de duurtijd van onderhavige CAO zouden toetreden tot de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 27

Overeenkomstig artikel 3 § 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden de minimumlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen verhoogd met : 7 BEF op 1 juli 2001, met 0,10 EURO op 1 januari 2002 en met 0,05 EURO op 1 juli 2002.

De bijkomende loonsverhogingen ten aanzien van de algemene loonsverhogingen, bedoeld in artikel 3, § 1 van onderhavige CAO - zijnde in totaal 0,0744 euro (3 BEF) dienen te worden beschouwd als een voorafname op de toepassing van de in artikel 28 en 29 bepaalde regels.

Artikel 28

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen teneinde de aan gang zijnde besprekingen rond de functieclassificatie af te ronden tegen 30 juni 2001.

Artikel 29

De cumulatieve toepassing van de in artikel 27 voorziene bruto loonsverhoging voor alle arbeid(st)ers en de invoering van de overeen te komen functieclassificatie, bedoeld in artikel 28, kan in elke onderneming afzonderlijk in geen geval leiden tot een verhoging van de bruto loonmassa van meer dan 2,5% berekend in de maand december 2002 tegenover de maand december 2000 en van meer dan 4% berekend in de maand december 2004 tegenover de maand december 2000.

Voor de berekening van de in dit artikel bedoelde bruto loonmassa in de te vergelijken maanden zal proportioneel rekening worden gehouden met arbeidsplaatsen die in de beschouwde periode zijn bijgekomen of verdwenen.

HOOFDSTUK XI – SECTORAAL PENSIOENFONDS

Artikel 30

Een paritaire werkgroep zal een onderzoek wijden aan de reglementering van de sectorale pensioenfondsen met als doelstelling de invoering ervan vanaf 2003.

HOOFDSTUK XII - VERLENGING VAN BESTAANDE AKKOORDEN

Artikel 31

De Collectieve Arbeidsovereenkomsten waarnaar niet in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst houdehde akkoord van sociale vrede wordt verwezen en die eventueel een einde zouden hebben genomen tijdens de geldigheidsduur van deze CAO, worden verlengd voor de duurtijd van deze CAO.

HOOFDSTUK XIII - NIET-CUMULATIE VAN VOORDELEN

Artikel 32

In ondernemingen die tussen 1 april 2001 en 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 XIV - SOCIALE VREDE

Artikel 33

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.