

19-06-2003

5-04-2004

70727 / 10/2009

**CCT DU 26 MAI 2003 CONTENANT  
L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2003/2004**

### **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 est applicable du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 décembre 2004 inclus et contient les nouveaux accords valables durant cette période.

### **CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **Article 3**

- § 1. Les salaires minimums ainsi que les salaires réellement payés seront augmentés de 0,05 € le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et de 0,075 € le 1<sup>er</sup> juillet 2004.
- § 2. Par dérogation au § 1 de cet article, dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile et dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, les salaires minimums ainsi que les salaires réellement payés seront augmentés de 0,075 € le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et de 0,10 € le 1<sup>er</sup> juillet 2004.
- § 3. Les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées au § 2, sont :  
ECA à Assenede, Johnson Controls à Geel, Rieter à Genk, Stankiewicz à Grobbendonk ainsi que des entreprises similaires qui, durant la durée de la présente CCT, adhèreraient à la description des compétences de la commission paritaire de l'habillement et de la confection.

## **CHAPITRE IV - PREPENSION CONVENTIONNELLE**

### **1. Prépension à 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 2002 par la convention collective de travail du 22 mai 2001, prolongée jusqu'au 31 mars 2003 par la convention collective de travail du 14 février 2003, sera poursuivi durant la période du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 décembre 2004, conformément aux conditions fixées à l'article 5 de la présente convention collective de travail et dans la convention collective de travail spécifique concernant la prépension conventionnelle à temps plein pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 décembre 2004.

#### **Article 5**

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 6**

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 7**

La convention collective de travail du 22 mai 2001 concernant la prépension à mi-temps sera prolongée sans modifications pendant la durée de cette CCT.

## CHAPITRE V - SECURITE DE L'EMPLOI

### Article 8

La convention collective de travail du 13 mai 1997 concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 octobre 1999 est modifiée comme suit à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003 :

- §1. L'article 8 de la convention collective de travail précitée est remplacé par les dispositions suivantes :

*«S'il s'avère que le manque de travail est un problème structurel qui ne peut être résolu par une redistribution temporaire du travail, la procédure suivante est d'application.*

*Les entreprises qui procèdent à des licenciements pour causes de problèmes structurels (motifs économiques, réorganisation, etc...) sont tenues de concerter au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.*

*La concertation visée doit avoir lieu avant de parvenir à une décision. Cette concertation comprend aussi bien la diffusion d'informations que la discussion avec l'instance de concertation concernée. Les informations doivent servir à ce que la concertation puisse s'effectuer en toute connaissance de cause. La concertation peut de cette façon traiter sur les motifs des licenciements prévus en vue d'éviter ou de limiter d'éventuels congédiements.»*

- §2. L'avant-dernier alinéa de l'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

*«Ce n'est qu'après avoir observé une période minimale de 14 jours calendriers à l'issue de cet avertissement préalable que l'employeur peut procéder au licenciement. Au moment du renvoi, la délégation syndicale doit une nouvelle fois être tenue au courant par écrit. »*

- §3. Un article 12 est ajouté, avec les dispositions suivantes :

*«Article 12.*

*Si un employeur ne respecte pas les procédures prévues dans cette CCT, chaque travailleur concerné ou l'employeur lui-même peut introduire une demande de médiation auprès du président de la commission paritaire. Le président de la commission paritaire se prononcera, après enquête, sur le fondement de la demande en vue de parvenir à un arrangement à l'amiable.*

*Le dédommagement s'élève à 500 euros maximum et sera payé au travailleur concerné.»*

## CHAPITRE VI - APPLICATION SECTORIELLE DE LA CCT n° 77bis et ter

### Article 9

Ce chapitre réfère à la convention collective de travail n° 77bis et ter 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 la prolongation et une modification du contenu sectoriel de différentes dispositions de la convention collective de travail précitée.

### Article 10

- § 1. La période maximale d'un an pour l'exercice du droit, visée à l'article 3 de la convention collective de travail n° 77bis et ter, est portée à 5 ans pour tous les ouvriers et ouvrières.
- § 2. Par dérogation au § 1, les ouvriers et ouvrières visés à l'article 12 de la présente CCT **peuvent**, via un accord au sein de l'entreprise en application de l'article 3 précité, prendre un crédit-temps qui à partir de la deuxième année pourra uniquement se faire par période minimum d'un an.

### Article 11

Le seuil de 5%, visé à l'article 15 de la convention collection de travail n° 77bis et ter, 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° 77bis et ter. Pour ces ouvriers et ouvrières, la règle visée à l'article 12 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° 77bis et ter précitée.

### Article 12

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° 77bis et ter.

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 VII - PROBLEMATIQUE DU STRESS**

### **Article 13**

En exécution des recommandations de l'étude sur le stress, la possibilité est offerte de conclure, au niveau de l'entreprise et à la demande des représentants des travailleurs, une convention relative à une réglementation des vacances plus souple ou de prendre une réduction du temps de travail sur base individuelle et volontaire, sans que l'organisation du travail soit mise en péril.

En référence aux possibilités d'accès des techniciens syndicaux dans l'entreprise, telles que définies à l'article 11 de la CCT du 13 mai 1997 relative à la sécurité de l'emploi, l'instauration de nouvelles technologies et l'emploi et les résultats de l'enquête sur le stress, il peut être fait appel, en cas de modification des conditions de travail, de l'organisation du travail et de la charge de travail dans l'entreprise, à une équipe paritaire de techniciens, composée d'un technicien compétent désigné par les organisations syndicales et d'un technicien compétent désigné par l'organisation patronale signataire

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

### **Article 14**

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 :

- § 1. Du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 30 juin 2001, les cotisations patronales seront fixées à 2,6% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.
- § 2. Du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 décembre 2001, les cotisations patronales seront fixées à 3% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.
- § 3. Du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 décembre 2004, les cotisations patronales seront fixées à 3,4% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.

### **Article 15**

L'allocation sociale complémentaire, visée à l'article 2 de la convention collective de travail du 22 juin 2001 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 pour 2003 et 2004 à :

- 37,18 € pour les ayants droit, mentionnés à l'article 6.6 et 6.7 desdits statuts;
- 123,90 € pour les autres ayants droit.

Aux mêmes ayants droit, à l'exception des ouvriers visés à l'article 6.2, 6.6 et 6.7 des statuts précités, une allocation complémentaire de chômage est octroyée simultanément, lorsqu'ils ont été mis en chômage, en application des articles 49, 50 et 51 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, pendant au moins dix jours durant la période de référence déterminée à l'article 6.2 des statuts précités. Cette allocation complémentaire de chômage est fixée par ouvrier concerné à 69,47 € pour les années 2003 et 2004.

## CHAPITRE IX - NON-APPLICATION DE LA CCT N° 75

### Article 16

La convention collective de travail du 12 février 2002 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence est prolongée jusqu'au 31 décembre 2004.

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

Selon les dispositions de la CCT 75 précitée, les partenaires sociaux déclarent expressément que la réglementation existante sur la sécurité d'existence offre un avantage équivalent aux délais de préavis prolongés tels que définis par la CCT 75. Les délais de préavis prolongés tels que définis dans la CCT n° 75 ne doivent par conséquent pas être appliqués au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

## CHAPITRE X - JOUR DE CARENCE

### Article 17

18/6/2003  
3  
Pour ~~les~~ années ~~2003~~<sup>2004</sup> 2004, un jour de carence par année civile - tel que visé à l'article 52 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail est supprimé pour les ouvriers et aux ouvrières possédant au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise, à condition que la période de maladie s'élève à minimum 7 jours calendriers. Dans pareil cas, la période de salaire garanti est calculée sans tenir compte d'un éventuel jour de carence.

## CHAPITRE XI - RELATIONS INTERNATIONALES

### Article 18

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter les conventions OIT dans les relations commerciales et industrielles internationales. La commission paritaire examine comment réaliser et concrétiser cet objectif.

## CHAPITRE XII - ETUDE DE L'EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE

### Article 19

Une étude sera menée concernant l'évolution démographique dans le secteur et ses conséquences éventuelles.

## **CHAPITRE XIII - REPRESENTATION SYNDICALE**

### **Article 20**

L'article 7 de la convention collective de travail du 7 mai 1976 concernant le statut de la délégation syndicale, modifié par les conventions collectives de travail des 1<sup>er</sup> octobre 1979, 22 février 1989 et 19 avril 1991 est complété comme suit :

«c) Lorsque le nombre d'ouvriers et d'ouvrières qui sont occupés dans l'entreprise diminue en deçà de 30, les mandats de la délégation syndicale resteront maintenus jusqu'à la date limite prévue pour les prochaines élections sociales. En tout cas, les mandats ne pourront prendre fin que six mois après que le nombre d'ouvriers et d'ouvrières occupés soit devenu inférieur à 30.»

## **CHAPITRE XIV - PROLONGATION DES ACCORDS EXISTANTS**

### **Article 21**

La convention collective de travail sectorielle du 20 septembre 2001 relative à la conversion des montants en BEF vers l'EURO, prolongée par la CCT du 14 février 2003 en prolongement de l'accord de paix sociale 2001-2002, est prolongée pour la durée de cette convention collective de travail. La convention collective de travail du 10 décembre 1974, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 février 1975 et publiée au Moniteur belge, n'est plus prolongée et a par conséquent cessé de produire ses effets le 31 mars 2003.

## **CHAPITRE XV - INCOMPATIBILITE AVEC D'AUTRES AVANTAGES**

### **Article 22**

Dans les entreprises ayant déjà accordé, entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 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 ne devront plus être accordés.

## **CHAPITRE XVI - PAIX SOCIALE**

### **Article 23**

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

NEERLEGGING-DÉPÔT  
19-06-2003

REGISTR.-ENREGISTR.  
15-04-2004

NR.  
N°

70727 10/109

1

9

**C.A.O. VAN 26 MEI 2003 HOUDENDE  
AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2003/2004**

**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 2003 tot en met 31 december 2004 en bevat de nieuwe afspraken geldend gedurende deze periode.

**HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN**

**Artikel 3**

- § 1. De minimumlonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden verhoogd met 0,05 EURO op 1 januari 2004 en met 0,075 EURO op 1 juli 2004.
- § 2. In afwijking van § 1 van dit artikel worden in de ondernemingen die toeleveren aan de auto-industrie en in de ondernemingen die tenten vervaardigen, behandelen, herstellen, onderhouden, verhuren, plaatsen of er handel in drijven de minimumlonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen verhoogd met 0,075 EURO op 1 januari 2004 en met 0,10 EURO op 1 juli 2004.
- § 3. De in § 2. bedoelde ondernemingen, die toeleveren aan de auto-industrie zijn :  
ECA te Assenede, Johnson Controls te Geel, Rieter te Genk, Stankiewicz te Grobbendonk evenals gelijkaardige ondernemingen die tijdens de duurtijd van onderhavige CAO zouden toetreden tot de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf.

**HOOFDSTUK IV - CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN**

**1. Voltijds brugpensioen**

**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 verder gezet, voor het laatst tot 31 december 2002 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001, verlengd tot 31 maart 2003 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2003, wordt verder gezet gedurende de periode van 1 april 2003 tot 31 december 2004 volgens de voorwaarden bepaald in artikel 5 van onderhavige CAO en in de specifieke CAO betreffende het conventioneel voltijds brugpensioen voor de periode van 1 april 2003 tot 31 december 2004.



**Artikel 5**

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

Naast de anciënniteitvoorwaarden 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 anciënniteitvoorwaarden :

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van **minstens 2** jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op brugpensioen opent, in één **ofmeerdere** 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 6**

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

**2. Halftijds brugpensioen****Artikel 7**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 betreffende het halftijds brugpensioen wordt ongewijzigd verlengd gedurende de looptijd van deze CAO.

**HOOFDSTUK V. WERKZEKERHEID****Artikel 8**

Met ingang van 1 juli 2003 wordt de bestaande Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997 betreffende de **werkzekerheid**, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 11 oktober 1999 als volgt gewijzigd :

§ 1. Artikel 8 van de **voornoemde** Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepalingen :

"Indien blijkt dat het gebrek aan werk een structureel probleem is, dat niet kan verholpen worden door een tijdelijke arbeidsherverdeling, is de volgende **procedure** van toepassing.

De ondernemingen die overgaan **tot** ontslag wegens een structureel probleem ( economische redenen, reorganisatie,... ) dienen hierover voorafgaandelijk overleg te plegen met de **ondernemingsraad**, bij ontstentenis van deze met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van deze met de plaatselijke afgevaardigden van de in het paritair comité voor het kleding- en **confectiebedrijf** vertegenwoordigde syndicale **organisaties**.

Het bedoelde overleg dient plaats te vinden alvorens **tot** een beslissing te **komen**. Dit overleg houdt **zowel** het verstrekken van informatie in als het bespreken met de betrokken overleginstantie. De **informatie** dient er toe te leiden dat het overleg kan gebeuren met kennis van zaken. Het overleg kan op deze wijze handelen over de grond van de geplande afdankingen met het oog op het vermijden of beperken van eventuele afdankingen."

§ 2. De voorlaatste **aline**a van artikel 9 wordt vervangen door de volgende bepalingen :

"Slechts **mits** in acht **neming** van een minimum **periode** van 14 kalenderdagen na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan **tot** ontslag. Op het ogenblik van het ontslag dient andermaal de syndicale **afvaardiging** hiervan **schriftelijk** in kennis gesteld."

§ 3. Er wordt een artikel 12 toegevoegd met de volgende bepalingen :

"Artikel 12.

Indien een werkgever de in deze CAO voorziene **procedures** niet respecteert kan **elke** betrokken **werknemer** of de werkgever **zelf** een vraag **tot** bemiddeling indienen bij de voorzitter van het paritair comité. De voorzitter van het paritair comité **zal** zich, na onderzoek, over de **grond** van de vraag uitspreken met **als doel** te komen **tot** een minnelijke schikking.

De schadeloosstelling bedraagt maximaal 500 Euro en wordt betaald aan de betrokken werknemer."

## **HOOFDSTUK VI - SECTORALE TOEPASSING VAN CAO NR. 77 Bis en Ter**

### **Artikel 9**

Dit hoofdstuk verwijst naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 Bis en Ter van de Nationale Arbeidsraad **tot** invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties **tot** een **halftijdse** betrekking. Het bevat de **voorzetting** en een wijziging van de sectorale invulling van verschillende bepalingen van de **voornoemde** Collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 10**

§ 1.

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

§ 2.

In **afwijking** van § 1. kunnen de arbeid(st)ers, bedoeld in Artikel 12 van onderhavige CAO die via een akkoord op het **vlak** van de **onderneming**, in toepassing van **voornoemd** artikel 3 tijdskrediet opnemen, dit vanaf het tweede jaar slechts doen per minimumperiode van één jaar.

### **Artikel 11**

De grens van 5 %, bedoeld in Artikel 15 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 Bis en Ter is toepasselijk voor **alle** ondernemingen uit de sector.

Op **ondernemingsvlak** kan deze grens 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 grens 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 Bis en Ter. Voor deze arbeid(st)ers **geldt** nochtans **wel** de regel bepaald in artikel 12 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst evenals de regels, bepaald in artikel 14 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 Bis en Ter.

**Artikel 12**

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 Bis en Ter.

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 VII - STRESSPROBLEMATIEK****Artikel 13**

In uitvoering van de aanbevelingen van het stressonderzoek wordt de mogelijkheid geboden om op vlak van de onderneming, op vraag van de werknemersafgevaardigden, een overeenkomst te sluiten m.b.t. een soepelere vakantieregeling of de mogelijkheid om op individuele en vrijwillige basis arbeidstijdvermindering op te nemen, zonder dat dit de arbeidsorganisatie in het gedrang kan brengen.

Verwijzend naar de toegangsmogelijkheden van de syndicaal techniekers in de onderneming zoals bepaald in artikel 11 van de CAO van 13 mei 1997 betreffende de werkzekerheid, de invoering van de nieuwe technologieën en de tewerkstelling en de resultaten van het stressonderzoek kan een paritair team van technici, bestaande uit een bevoegd technicus aangeduid door de vakorganisaties en een bevoegd technicus aangeduid door de ondertekenende werkgeversorganisatie ingeschakeld worden bij wijziging van de arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie en arbeidsbelasting in de onderneming.

**HOOFDSTUK VIII - SOCIAAL WAARBORGFONDS****Artikel 14**

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 wordt gewijzigd als volgt :

- § 1. 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.
- § 3. Van 1 januari 2002 tot 31 december 2004 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,4 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.

**Artikel 15**

De aanvullende sociale toelage, bedoeld in artikel 2 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2001 die overeenkomstig artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid wordt toegekend zal voor de jaren 2003 en 2004 worden vastgesteld op :

- 37,18 EURO voor de rechthebbenden, vermeld in artikel 6.6 en 6.7 van de genoemde statuten ;
- 123,90 EURO voor de overige rechthebbenden.

Aan dezelfde rechthebbenden, met uitzondering van de arbeid(st)ers bedoeld in artikel 6.2, 6.6 en 6.7 van voormelde statuten, wordt gelijktijdig een aanvullende werkloosheidsvergoeding toegekend, wanneer zij, in toepassing van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten minste tien dagen werkloos werden gesteld binnen de referteperiode bepaald bij artikel 6.2 van de voormelde statuten. Deze aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt per betrokken arbeid(st)er vastgesteld op 69,47 EURO in het jaar 2003 en 2004.

## **HOOFDSTUK IX - NIET TOEPASSING VAN CAO NR. 75**

### **Artikel 16**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid wordt verlengd tot 31 december 2004.

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.

Verwijzend naar de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 75 verklaren de sociale partners uitdrukkelijk dat de bestaande regelingen bestaanszekerheid in de sector een gelijkwaardig voordeel bieden als de langere opzeggingstermijnen zoals bepaald door CAO nr. 75. De langere opzeggingstermijnen zoals bepaald in CAO nr. 75 moeten derhalve in het paritair comité voor het Kleding- en confectiebedrijf niet worden toegepast.

## **HOOFDSTUK X - CARENSDAG**

### **Artikel 17**

Met betrekking tot het jaar 2004 valt, voor arbeid(st)ers met een anciënniteit van minstens 10 jaar in de onderneming en wanneer het een ziekteperiode betreft van minimum zeven kalenderdagen, per kalenderjaar één carensdag zoals bedoeld in artikel 52 § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten weg, derwijze dat in dergelijk geval de periode van gewaarborgd loon berekend wordt zonder rekening te houden met een mogelijke carensdag.

## **HOOFDSTUK XI - INTERNATIONALE RELATIES**

### **Artikel 18**

De sociale partners verbinden er zich toe om de IAO - conventies na te leven in internationale industriële en handelsrelaties. Binnen het paritair comité wordt onderzocht hoe deze doelstelling kan worden gerealiseerd en uitgewerkt.

## **HOOFDSTUK XII - STUDIE DEMOGRAFISCHE EVOLUTIE**

### **Artikel 19**

Er wordt een studie aangevat met betrekking tot de demografische evolutie in de sector en de mogelijke gevolgen daarvan.

## **HOOFDSTUK XIII - SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING**

### Artikel 20

Artikel 7 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 1 oktober 1979, 22 februari 1989 en 19 april 1991, wordt aangevuld als volgt :

"c) Wanneer het aantal arbeid(st)ers die in de **onderneming** tewerkgesteld zijn onder de 30 **daalt** zullen de mandaten van de syndicale afvaardiging behouden blijven **tot** de uiterste datum die voorzien is voor de volgende sociale verkiezingen. In **elk geval** zullen dan de mandaten slechts een einde **nemen** zes maanden nadat het aantal tewerkgestelde arbeid(st)ers **lager** is geworden dan 30."

## HOOFDSTUK XIII - VERLENGING VAN BESTAANDE AKKOORDEN

### Artikel 21

De sectoriele Collectieve Arbeidsovereenkomst van 20 september 2001 betreffende de **omzetting** van bedragen in BEF naar EURO, verlengd bij CAO van 14 februari 2003 ter verlenging van het akkoord van sociale vrede 2001-2002, wordt verlengd voor de duurtijd van deze CAO. De Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 1974, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25 februari 1975 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad wordt niet **meer** verlengd en **heeft** derhalve opgehouden uitwerking te hebben op 31 **maart** 2003.

## HOOFDSTUK XIV - NIET-CUMULATIE VAN VOORDELEN

### Artikel 22

In **ondernemingen** die **tussen** 1 april 2003 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 XV - SOCIALE VREDE

### Artikel 23

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.