

mai 2005
Codex 2005-2006

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

08 -07- 2005

26 -07- 2005

CONFECTION - CCT OUVRIERS
ACCORD PAIX SOCIALE 01/B

75662 16/109

CCT DU 26 MAI 2005 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2005/2006
--

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^{er} mai 2005 au 31 décembre 2006 inclus, excepté l'article 12 qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005, 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 0,075 € le 1^{er} janvier 2006.

§ 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 0,10 € le 1^{er} janvier 2006.

§ 3. Les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées au § 2, sont :
ECA à Assenede, Johnson Controls à Geel et à Assenede, Rieter à Genk, Stankiewicz à Grobbendonk ainsi que des entreprises similaires qui, durant la durée de la présente convention collective de travail, 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 jusqu'au 30 avril 2005 par la convention collective de travail du 11 février 2005, sera poursuivi durant la période du 1^{er} mai 2005 au 31 décembre 2006, 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^{er} mai 2005 au 31 décembre 2006.

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, à l'expiration du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Si le montant de l'indemnité complémentaire, calculée dans un régime de travail à temps plein conformément aux règles prévues dans la convention collective de travail spécifique précitée, est inférieur à 80 €, un montant de 10 € est prévu à partir du 1^{er} juillet 2005.

2. Prépension à mi-temps

Article 7

La convention collective de travail du 26 mai 2003 concernant la prépension à mi-temps sera prolongée sans modification pendant la durée de cette convention collective de travail.

CHAPITRE V – EMPLOI

Article 8

Au sein du secteur, la problématique de l'emploi doit être suivie d'une façon continue. La commission paritaire demande aux entreprises sur une base permanente, au sein des organes de concertation existants, de se concerter sur l'évolution de l'emploi et ses perspectives. Dans cette concertation, il faut prévoir une place pour une politique de l'emploi et d'organisation du travail axée vers le futur. Moyennant accord au niveau de l'entreprise, les délégués des travailleurs peuvent se faire assister par des experts.

CHAPITRE VI - SECURITE DE L'EMPLOI

Article 9

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, continue d'être applicable avec maintien de la modification, visée à l'article 8 de la CCT du 26 mai 2003 contenant l'accord de paix sociale 2003/2004.

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

Article 10

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 le complément des différentes dispositions de la convention collective de travail précitée n° 77bis et ter pour la durée de validité de cette convention collective de travail.

Article 11

- § 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 maintenue à 5 ans pour tous les ouvriers et ouvrières.
- § 2. Par dérogation au § 1, les ouvriers et ouvrières visés à l'article 14 de la présente convention collective de travail 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 12

Le seuil de 5%, visé à l'article 15 de la convention collective de travail n° 77bis et ter, est porté à 8%.

Ce seuil de 8% ne constitue pas un obstacle pour les ouvriers et ouvrières qui ont atteint l'âge de 54 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 13 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.

Pour le calcul de ce seuil, toutes les formes de crédit-temps dans le cadre de la CCT n° 77bis et ter précitée sont prises en considération, hormis le crédit-temps des ouvriers(ouvrières) qui ont atteint l'âge de 54 ans ou plus.

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 collective de travail visée.

Les entreprises peuvent, à l'intérieur de ce seuil de 8%, visé dans le présent article, établir une répartition adéquate entre différentes catégories d'ayants droit.

L'application des nouvelles modalités du présent article peut être négociée dans les entreprises où existe déjà un accord d'entreprise.

Article 13

Les ouvriers et ouvrières avec une fonction appartenant au groupe salarial 6 et groupes supérieurs, visés dans la convention collective de travail 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 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 :

«Du 1^{er} janvier 2002 au 30 juin 2007, 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 2005 et 2006 à :

- **37,18 €** pour les ayants droit, mentionnés à l'article 6.6 et 6.7 desdits statuts;
- **127,90 €** 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 **72,10 €** pour les années 2005 et 2006.

Article 16

Une modification sera apportée à l'article 4 de la convention collective de travail du 12 février 2002, modifiée par la CCT du 2 juillet 2003, en vue de favoriser la réembauche dans le secteur des travailleurs licenciés.

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

Article 17

La convention collective de travail du 12 février 2002 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence est prolongée jusqu'au 31 décembre 2006.

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 18

Pour les années 2005 et 2006, 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 pris en charge par l'employeur pour les ouvriers et ouvrières possédant au moins 8 années d'ancienneté dans l'entreprise, à condition que la période de maladie s'élève à minimum 7 jours calendriers.

CHAPITRE XI - CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Article 19

Au cours de la durée de la présente convention collective de travail, les activités suivantes sont prévues :

- un inventaire des fonctions qui ne figurent pas actuellement dans la convention collective de travail du 31 mai 1991 relative à la classification de fonctions
- la définition de nouvelles fonctions
- la définition de la polyvalence



CHAPITRE XII - 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^{er} octobre 1979, 22 février 1989 et 19 avril 1991, reste maintenu comme complété par l'article 20 de la convention collective de travail du 26 mai 2003 contenant l'accord de paix sociale 2003/2004.

CHAPITRE XIII - INCOMPATIBILITE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 21

Dans les entreprises ayant déjà accordé, entre le 1^{er} janvier 2005 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 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 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.

08-07-2005

mei 2005
Codex 2005-2006CONFECTIE-CAO ARBEIDERS
AKKOORD SOCIALE VREDE 2005/2006 01 B/- 1 -

10/109

C.A.O. VAN 26 MEI 2005 HOUDENDE AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2005/2006
--

CAO van 26 mei 2005

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 mei 2005 tot en met 31 december 2006, behalve artikel 12, dat ingang vindt op 1 juli 2005 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 0,075 EURO op 1 januari 2006.
- § 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 0,10 EURO op 1 januari 2006.
- § 3. De in § 2. bedoelde ondernemingen, die toeleveren aan de auto-industrie zijn :
ECA te Assenede, Johnson Controls te Geel en te Assenede, 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 tot 30 april 2005 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2005, wordt verder gezet gedurende de periode van 1 mei 2005 tot 31 december 2006 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 mei 2005 tot 31 december 2006.

Artikel 5

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



mei 2005
Codex 2005-2006

CONFECTIE-CAO ARBEIDERS
AKKOORD SOCIALE VREDE 2005/2006 01 B/- 2 -

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 de 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, na beëindiging van de **arbeidsovereenkomst** in een **onderneming** ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

Indien het bedrag van de aanvullende vergoeding, in een voltijdse arbeidsregeling, berekend **overeenkomstig** de regels voorzien in de hoger bedoelde specifieke CAO, **lager ligt** dan 80,00 EURO, wordt vanaf 1 juli 2005 een bedrag van 80,00 EURO voorzien.

2. Halftijds brugpensioen

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2003 betreffende het halftijds brugpensioen wordt ongewijzigd verlengd gedurende de looptijd van onderhavige CAO.

HOOFDSTUK V - WERKGELEGENHEID

Artikel 8

Binnen de sector **moet** blijvende aandacht gaan naar de tewerkstelling.

Het Paritair Comité vraagt de ondernemingen op een permanente basis, binnen de bestaande overlegorganen, overleg te plegen over de tewerkstellingsevolutie en vooruitzichten.

In dit overleg dient plaats te zijn voor een **toekomstgericht** personeelsbeleid en de **toekomstige** arbeidsorganisatie.

Mits akkoord op het vlak van de onderneming kunnen werknemersafgevaardigden zich **laten** bijstaan door deskundigen.

HOOFDSTUK VI - WERKZEKERHEID

Artikel 9

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, blijft verder van toepassing met behoud van de wijziging, bedoeld in artikel 8 van de CAO van 26 mei 2003 houdende akkoord van sociale vrede 2003/2004.

HOOFDSTUK VII - SECTORALE TOEPASSING VAN CAO NR. 77 Bis en Ter

Artikel 10

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 sectorale invulling van verschillende bepalingen van de **voornoemde** Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 Bis en Ter voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

§ 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 behouden voor **alle** arbeid(st)ers.

§2.

In afwijking van § 1. kunnen de arbeid(st)ers, bedoeld in Artikel 14 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 12

De grens van 5 %, bedoeld in Artikel 15 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 Bis en Ter wordt gebracht op 8 %.

Deze grens van 8 % vormt geen beletsel voor de arbeid(st)ers die de leeftijd van 54 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 13 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst evenals de regels, bepaald in artikel 14 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 Bis en Ter.

Voor de berekening van deze grens worden alle vormen van tijdskrediet in het kader van de voormelde CAO nr. 77 Bis en Ter meegeteld, behalve het tijdskrediet van arbeid(st)ers die de leeftijd van 54 jaar of ouder hebben bereikt.

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.

De ondernemingen kunnen binnen de grens van 8 %, bedoeld in onderhavig artikel, een passende verdeling maken tussen verschillende categorieën rechthebbenden.

De toepassing van de nieuwe modaliteiten van onderhavig artikel kan, in ondernemingen waar reeds een bedrijfsakkoord bestaat, onderhandeld worden.

Artikel 13

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 invoeren wanneer vervanging noodzakelijk is.

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 :

"Van 1 januari 2002 tot 30 juni 2007 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 2005 en 2006 worden vastgesteld op :

- 37,18 EURO voor de rechthebbenden, vermeld in artikel 6.6 en 6.7 van de genoemde statuten ;
- 127,90 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 **72,10 EURO** in het jaar 2005 en 2006.

Artikel 16

In artikel 4 van de Collectieve **arbeidsovereenkomst** van 12 februari 2002, gewijzigd bij CAO van 2 juli 2003, **zal** een wijziging worden **aangebracht** met **als doel** de wedertewerkstelling in de sector van ontslagen **werknemers** te bevorderen.

HOOFDSTUK IX - NIET TOEPASSING VAN CAO NR. 75

Artikel 17

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende de **bijkomende** uitkering voor bestaanszekerheid wordt verlengd **tot** 31 december 2006.

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 18

Met betrekking **tot** de jaren 2005 en 2006 wordt, voor arbeid(st)ers met een anciënniteit van **minstens** 8 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 door de werkgever ten **laste** genomen.

HOOFDSTUK XI - FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 19

Tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de volgende **werkzaamheden** gepland :

- het **opmaken** van een inventaris van de functies die heden niet zijn **opgenomen** in de Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie ;
- de definiëring van nieuwe functies ;
- de definiëring van polyvalentie.

HOOFDSTUK XII - 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**, blijft behouden zoals aangevuld door artikel 20 van de de CAO van 26 mei 2003 houdende akkoord van sociale vrede 2003/2004.

HOOFDSTUK XIII - NIET-CUMULATIE VAN VOORDELEN

Artikel 21

In ondernemingen die tussen 1 januari 2005 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 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.

---O---