

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 NOVEMBRE 2007 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2007/2009

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Neerlegging-Dépôt: 14/12/2007
Regist.-Enregistr.: 01/02/2008
N°: 86666/CO/109
N : 86666/CO/109

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} octobre 2007 au 31 décembre 2009 inclus, excepté l'article 15 qui s'applique jusqu'au 30 juin 2010 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 0,12 € le 1^{er} décembre 2007 et de 0,05 € le 1^{er} août 2008.

§ 2. A dater du 1^{er} juin 2009, un système de chèque-repas est instauré, conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le chèque-repas aura une valeur nominale de 2 € le chèque, où l'intervention de l'employeur s'élèvera à 0,91 € et celle du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui disposent déjà d'un système de chèques-repas, ces derniers seront augmentés de 0,91 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, si cette différence est inférieure à 0,91 €, à dater du 1^{er} juin 2009.

Dans les entreprises où les 0,91 € précités ne peuvent donc être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas, un avantage équivalent sera octroyé pour le solde restant.

Ce paragraphe n'est applicable qu'à la condition suspensive que l'Office National de Sécurité Sociale confirme par écrit que celui-ci est conforme à la réglementation relative à l'exonération des cotisations de sécurité sociale sur les chèques-repas, prévue à l'article 19bis, § 2 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969.

§ 3. Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires peuvent être prises pour fixer le nombre de chèques-repas pour les ouvriers sur base du comptage alternatif, comme vise à l'article 19bis §2, 2° de l'arrêté-royal du 28 novembre 1969.

§ 4. Une CCT séparée qui spécifie les modalités d'octroi du chèque-repas sera conclue.

- § 5. Par dérogation aux § 1 et 2 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 **0,12 €** le 1^{er} décembre 2007, de **0,08 €** le 1^{er} août 2008 et de **0,10 €** le 1^{er} avril 2009.
- § 6. Les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées au § 5, 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, adhéreront 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 l'arrêté royal du 21 septembre **1981** et prolongée par la suite jusqu'au 30 septembre 2007 par les conventions collectives de travail des **11** février 2005, 19 décembre 2006 et 2 juillet 2007, sera poursuivi durant la période du 1^{er} octobre 2007 au 31 décembre **2009**, conformément aux conditions fixées à l'article 5 de la présente convention collective de travail et dans les conventions collectives de travail spécifiques concernant la prépension conventionnelle à temps plein pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2009.

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'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, 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

Dès qu'une convention collective de travail sera élaborée au sein du Conseil National du Travail **et** que les dispositions légales et réglementaires nécessaires seront publiées, les parties conviennent d'instaurer, à charge du Fonds Social sectoriel de Garantie de l'Habillement et de la Confection, un régime de prépension tel que visé à l'annexe II de l'accord interprofessionnel 2007/2008, pour les ouvriers qui ont atteint l'âge de 56 ans après une carrière de 40 années de travail effectif.

2. Prépension à mi-temps

Article 7

La convention collective de travail du 19 septembre 2005 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 - FORMATION ET EMPLOI

Article 9

La convention collective de travail du 19 septembre 2005 concernant la formation et l'emploi est prolongée jusqu'au 31 décembre 2009.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (**IREC**), les mesures nécessaires pour réaliser une augmentation annuelle du degré de participation à la formation d'au moins 5% seront examinées.

CHAPITRE VII - SECURITE DE L'EMPLOI

Article 10

La convention collective de travail du 13 mai 1997 existante 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 VIII - APPLICATION SECTORIELLE DE LA CCT n° 77bis et ter

Article 11

Ce chapitre réfère à la convention collective de travail n° 77bis, ter et quater 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, ter et quater pour la durée de validité de cette convention collective de travail.

Article 12

- § 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 qui ont une fonction appartenant au groupe salarial 6 et plus, visés dans la CCT sectorielle du 31 mai 1991 concernant la classification de fonctions, 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 13

Le seuil de 5%, visé à l'article **15** de la convention collection de travail n° 77bis et ter, est de 8% au cours de l'année 2007 et sera porté à 10% à partir du 1^{er} janvier 2008.

Ce seuil de respectivement 8% et **10%** 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, ter et quater. 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, ter et quater précitée.

Pour le calcul de ce seuil, toutes les formes de crédit-temps dans le cadre de la CCT n° 77bis, ter **et** quater 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 collection de travail visée.

Les entreprises peuvent, à l'intérieur de ce seuil de respectivement 8% et **10%**, 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 14

Les ouvriers et ouvrières avec une fonction appartenant au groupe salarial 6 et plus, 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, ter et quater.

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 IX - FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Article 15

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 **2010**, les cotisations patronales seront fixées à 3,4% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.»

Article 16

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 2007, 2008 et 2009 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 l'année 2007 et à 80 € pour les années 2008 et 2009.

CHAPITRE X - 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 2009.

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 n° 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 n° 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 XI - JOUR DE CARENCE

Article 18

Pour **2007**, 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 - continue d'être pris en charge par l'employeur pour les ouvriers et ouvrières possédant au moins 8 années d'ancienneté dans l'entreprise et lorsqu'il s'agit d'une période de maladie de minimum 7 jours calendriers.

Pour 2008 et 2009, deux jours 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 - sont pris en charge par l'employeur pour les ouvriers et ouvrières possédant au moins 8 années d'ancienneté dans l'entreprise et lorsqu'il s'agit d'une période de maladie de minimum 7 jours calendriers.

CHAPITRE XII - CONGE D'ANCIENNETE

Article 19

A partir du 1^{er} janvier **2008**, un jour de congé d'ancienneté payé sera octroyé aux ouvriers et ouvrières qui ont une ancienneté de 20 ans ou plus dans l'entreprise. On sous-entend par ancienneté : service ininterrompu auprès du même employeur. L'ancienneté éventuellement acquise par l'ouvrier/l'ouvrière dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises est totalement prise en considération.

Une CCT séparée qui définit les modalités d'octroi en cas de travail à temps partiel et en cas de périodes sans prestations de travail sera conclue.

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^{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 XIV - INCOMPATIBILITE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 21

Dans les entreprises ayant accordé, entre le 1^{er} janvier 2007 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 XV - 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.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 NOVEMBER 2007 HOUDENDE AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2007/2009

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 oktober 2007 tot en met 31 december 2009, behalve artikel 15 -dat van toepassing is tot 30 juni 2010- en bevat de **nieuwe** afspraken geldend gedurende deze **periode**.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 3

- § 1. De bruto **minimumlonen**, evenals de werkelijk **uitbetaalde** bruto lonen, worden verhoogd met 0,12 EURO op 1 december 2007 en met 0,05 euro op 1 augustus 2008.
- § 2. Met ingang van 1 juni 2009 wordt bovendien een stelsel van **maaltijdcheques** ingevoerd **overeenkomstig** de bepalingen van artikel **19bis** §2 van het Koninklijk Besluit van 28 november **1969** tot uitvoering van de **wet** van 27 juni **1969** tot herziening van de besluitwet van 28 december **1944** betreffende de **maatschappelijke** zekerheid der arbeiders. De **maaltijdcheque** zal een nominale waarde van 2,00 EURO per maaltijdcheque hebben, waarbij de **tussenkost** van de werkgever 0,91 euro zal bedragen en de tussenkost van de **werknemer** **1,09** EURO zal bedragen.
In de ondernemingen die reeds beschikken over een stelsel van maaltijdcheques wordt de maaltijdcheque verhoogd met 0,91 EURO of met het verschil tussen het reeds toegekende bedrag en het maximum toegelaten bedrag dat is voorzien in artikel **19bis** § 2. van het Koninklijk Besluit van 28 november **1969** tot uitvoering van de wet van 27 juni **1969** tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders indien dit verschil **lager** is dan 0,91 EURO, met ingang van 1 juni 2009.
In de ondernemingen waar bijgevolg de hiervoor bedoelde 0,91 EURO niet volledig onder de **vorm** van maaltijdcheques kan worden toegekend, zal voor het resterende **saldo** een gelijkwaardig voordeel worden toegekend.
Deze § is slechts toepasselijk onder de opschortende voorwaarde dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid schriftelijk bevestigt dat deze **conform** is aan de **reglementering m.b.t.** de vrijstelling van bijdragen voor sociale zekerheid op de maaltijdcheques, voorzien in artikel **19bis**, § 2 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969.
- § 3. Op ondernemingsvlak kunnen de nodige **maatregelen** genomen worden **om voor** de arbeid(st)ers het aantal maaltijdcheques vast te stellen op basis van de **alternatieve** telling, **zoals** bedoeld in artikel **19bis** §2, 2° van het Koninklijk Besluit van 28 november **1969**.
- § 4. Een **aparte** CAO zal worden gesloten waarin de modaliteiten van de toekenning van de maaltijdcheque verder worden gespecificeerd.

- § 5. In afwijking van § 1 en § 2 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 bruto **minimumlonen**, evenals de werkelijk uitbetaalde bruto **lonen** verhoogd met 0,12 EURO op 1 **december** 2007, met 0,08 EURO op 1 augustus 2008 en met **0,10** euro op 1 **april** 2009.
- § 6. De in § 5. 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 september** 2007 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2005, van **19 december** 2006 en van 2 **juli** 2007 **wordt** verder gezet gedurende de **periode** van 1 oktober 2007 **tot** 31 december 2009 volgens de voorwaarden bepaald in artikel 5 van onderhavige CAO en in de specifieke collectieve **arbeidsovereenkomsten** betreffende het conventioneel voltijds brugpensioen voor de **periode** van 1 januari 2007 **tot** 31 december 2009.

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 en het Koninklijk Besluit van 3 **mei** 2007 **tot** regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het **Generatiepact**, dienen de **arbeid(st)ers**, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, **bovendien te** voldoen aan één van de volgende anciënniteitvoorwaarden :

- 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

Partijen **komen** overeen om ten **laste** van het sectoraal Sociaal Waarborgfonds voor de Kleding- en Confectienijverheid voor Arbeid(st)ers na een loopbaan van **minimaal** 40 effectief gewerkte jaren en die de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt een stelsel van brugpensioen in te voeren **zoals** bedoeld in de bijlage **II** van het interprofessioneel akkoord **2007/2008**, zodra daartoe een Collectieve Arbeidsovereenkomst is **tot** stand gekomen in de Nationale Arbeidsraad en aansluitend daarbij de nodige wettelijke en **reglementaire** bepalingen zijn gepubliceerd.

2. Halftijds brugpensioen

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst van **19 september** 2005 betreffende het halftijds brugpensioen wordt ongewijzigd verlengd gedurende de duur 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 - VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 9

De collectieve arbeidsovereenkomst van **19** september 2005 betreffende vorming en tewerkstelling **wordt** voortgezet tot 31 december 2009.

In de schoot van het **Instituut** voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (**IVOC**) zullen de maatregelen worden overlegd die nodig zijn **om** een jaarlijkse **toename** van de **participatiegraad** aan vorming en opleiding met **minstens** vijf procent te realiseren.

HOOFDSTUK VII - WERKZEKERHEID

Artikel 10

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 VIII - SECTORALE TOEPASSING VAN CAO NR. 77 Bis en Ter

Artikel 11

Dit hoofdstuk verwijst naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, ter en quater van de Nationale Arbeidsraad **tot** invoering van een stelsel van tijdskrediet, **loopbaanvermindering** en **vermindering** van de arbeidsprestaties **tot** een halfzijdse betrekking. Het bevat de sectorale invulling van verschillende bepalingen van de **voornoemde** Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, ter en quater voor de **geldigheidsduur** van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 12

§ 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 met een functie behorend **tot** loongroep 6 en hoger, bedoeld in de sectorale CAO van 31 mei **1991** betreffende de functieclassificatie, 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 13

De grens van 5 %, bedoeld in Artikel **15** van de Collectieve **Arbeidsovereenkomst** nr. 77 Bis en Ter is tijdens het jaar 2007 gelijk aan 8 % en **wordt verhoogd tot 10 %** met ingang van 1 januari 2008.

Deze grens van respectievelijk 8 % en **10 % 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, ter en quater. 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, ter en quater.

Voor de berekening van deze grens worden **alle vormen** van tijdskrediet in het kader van de **voormelde** CAO nr. 77 bis, ter en quater **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 hierboven bedoelde grens van respectievelijk 8 % en **10%**, 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 14

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, ter en quater.

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 IX - SOCIAAL WAARBORGFONDS

Artikel 15

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 **2010** worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,4 **pct.** van de brutolonen der arbeid(st)ers."

Artikel 16

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 **2007, 2008** en 2009 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 2007 en op 80 EURO in de jaren 2008 en 2009.

HOOFDSTUK X - 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** 2009.

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 XI - CARENSDAG

Artikel 18

Met betrekking **tot** het jaar 2007 wordt verder, 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**.

Met betrekking **tot** de jaren 2008 en 2009 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 twee carensdagen zoals bedoeld in artikel 52 § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de werkgever ten laste genomen.

HOOFDSTUK XII - ANCIENNITEITSVERLOF

Artikel 19

Met ingang van 1 januari 2008 **zal** jaarlijks aan de arbeid(st)ers met een anciënniteit van 20 jaar dienst of **meer** in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof worden toegekend.

Onder anciënniteit wordt verstaan : ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming **behorende tot dezelfde groep** van ondernemingen waarbij de arbeid(st)er is tewerk gesteld wordt volledig in rekening genomen.

Een **aparte** CAO zal gesloten worden waarin de **modaliteiten** van toekenning worden bepaald in **geval** van deeltijdse **arbeid** en **periodes** zonder **arbeidsprestaties**.

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

HOOFDSTUK XIV - NIET-CUMULATIE VAN VOORDELEN

Artikel 21

In ondernemingen die tussen 1 januari 2007 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 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.