

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 NOVEMBRE 2007 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE Ier - 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, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

CHAPITRE II - DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le **1er** octobre 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2009. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 25 janvier 2006 fixant les conditions de travail, prolongée par la convention collective de travail du **19** décembre 2006 et par la convention collective de travail du 2 juillet 2007 et qui a cessé de produire ses effets le 30 septembre 2007.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les parties signataires garantissent le respect de la paix sociale, ce qui implique que:

- 1) toutes les dispositions relatives aux salaires et aux conditions de travail seront rigoureusement observées et ne pourront être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les ouvriers et ouvrières ou par les employeurs;
- 2) les organisations de travailleurs, les ouvriers et les ouvrières s'engagent à ne pas déposer de revendications au niveau national ou régional, ni au niveau de l'entreprise, étant donné que toutes les dispositions individuelles normatives sont réglées par la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III - DATE D'APPLICATION DES ADAPTATIONS DE SALAIRES

Article 3

Toutes les adaptations de salaires effectuées en exécution de la présente convention collective de travail sont applicables à partir du premier jour du mois, dans les entreprises où l'on paie par mois ou par quinzaine.

Dans les entreprises où la période de paie prend cours un autre jour que le premier jour du mois, les adaptations de salaires sont octroyées à partir du premier jour de la période de paie dans laquelle tombe le premier **jour** du mois, lorsque le nombre de jours civils précédant le premier **jour** du **mois** est inférieur ou égal au nombre de jours civils à compter du premier jour du mois. Dans le cas contraire, les adaptations de salaires ne sont applicables qu'à partir du premier jour de la période de paie qui prend cours après le premier jour du mois.

CHAPITRE IV - SALAIRES

A. SALAIRES APPLICABLES AUX OUVRIERS ET OUVRIERES DE MOINS DE 21 ANS. OCCUPE(E)S EN TANT QU'APPRENTIS INDUSTRIELS. JEUNES EN APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE ET ETUDIANTS AVEC UN CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS

Article 4

Cet article s'applique aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, occupé(e)s en tant qu'apprentis industriels, jeunes en apprentissage en alternance et étudiants avec un contrat d'occupation d'étudiants, indépendamment des modalités de leur emploi dans l'entreprise.

Les salaires horaires minimums ci-après sont octroyés aux ouvriers et aux ouvrières de moins de 21 ans visés dans cet article, en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le secteur. Ces salaires horaires minimums sont fixés en pourcentages, calculés sur le salaire de départ des ouvriers et des ouvrières appartenant au groupe de classification le plus bas ou sur le salaire du groupe pour lequel ils(elles) sont engagé(e)s.

L'ouvrier ou l'ouvrière de moins de 21 ans garde le salaire barémique visé dans cet article déjà acquis dans une autre entreprise ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Ces salaires sont garantis aux ouvriers et aux ouvrières de moins de 21 ans jusqu'au moment où ils(elles) ont terminé depuis six mois la période maximum d'apprentissage prévue selon l'âge à l'embauche dans le tableau ci-après.

Les adaptations de salaires sont octroyées à dates fixes, à savoir le **1er** avril et le **1er** octobre de chaque année, à condition que l'ouvrier ou l'ouvrière compte à cette date au moins un mois d'ancienneté dans l'**entreprise**.

Age à l'embauche	Salaire à l'embauche «	1ère adaptation %	2ème adaptation %	3ème adaptation %	4ème adaptation %	5ème adaptation %
16 ans	85,00	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00
17 ans	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00	
18 ans	91,00	94,00	97,00	100,00		
19 ans	94,00	97,00	100,00			
20 ans	97,00	100,00				

Article 5

Si, aux dates citées à l'article 4, du 1^{er} avril ou du 1^{er} octobre, le travailleur âgé de moins de 21 ans n'a pas travaillé de manière ininterrompue pendant la période prévue au service du même employeur, l'intéressé est alors tenu de prouver à son employeur que les conditions pour obtenir une adaptation salariale sont réunies comme stipulé à l'article 4. Il en va de même lorsqu'un travailleur de moins de 21 ans veut, lors de son entrée en service, faire valoir son ancienneté chez un ou plusieurs employeurs précédents.

Tous les litiges concernant l'application de cet article seront discutés au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire avant d'être présentés devant le tribunal compétent.

Article 6

Les augmentations salariales minimums sont égales aux augmentations salariales des **ouvriers** et ouvrières du groupe des salaires de base, multipliées par le coefficient **correspondant à leur âge** et à leur apprentissage atteint, tel que fixé à l'article 4.

Article 7

Etant donné:

- d'une part, que le salaire des jeunes ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 correspond à une partie du salaire des ouvriers et ouvrières non qualifiés de 21 ans ou plus;
- d'autre part, que les salaires progressifs des barèmes fixés à l'article 4 tiennent compte des aptitudes professionnelles des jeunes ouvriers et ouvrières débutants,

le travail doit être organisé dans les entreprises de telle manière que les ouvriers et ouvrières, rémunérés à l'heure suivant les salaires du barème prévu à l'article 4, ne soient pas tenus de fournir des prestations qui dépassent leurs aptitudes normales visées ci-dessus.

Article 8

§ 1 Au cas où, dans une entreprise, il ne pourrait être satisfait, pour des raisons techniques et/ou d'organisation, aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7, les jeunes qui y sont visés doivent, en attendant l'application des dispositions des articles **10** ou **13** de la présente convention, être rémunérés au salaire de base, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions du § 2 du présent article.

§ 2 Les ouvriers et ouvrières visés de moins de 21 ans doivent être occupés selon un système où le travail est transmis pièce par pièce ou selon un système qui ne laisse pas à l'ouvrier ou à l'ouvrière le choix individuel de son rythme de travail et qui impose régulièrement aux jeunes des prestations qui, en quantité et en qualité, sont égales aux prestations normales exigées d'un travailleur de 21 ans ou plus pour le même travail.

§ 3 L'application des dispositions des §§ 1 et 2 du présent article n'influe pas sur les dispositions de l'article **10** de la présente convention collective de travail.

B. SALAIRES DES OUVRIERS ET OUVRIERES DEBUTANTS DE MOINS DE 18 ANS

Article 9

Les articles 4 à 8 inclus de cette convention collective de travail sont applicables à tous les ouvriers et ouvrières débutants qui lors de leur engagement n'ont pas encore atteint l'âge de **18** ans.

C. SALAIRE HORAIRE MINIMUM GARANTI APRES LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

Article 10

Les ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans qui ont dépassé de six mois la période d'apprentissage maximum, prévue au tableau de l'article 4 de la présente convention collective de travail reçoivent le salaire prévu pour le groupe de salaires **1**, tel que prévu à l'article **11** de la présente convention collective de travail.

D. SALAIRES HORAIRES MINIMUMS ET REELS DES AUTRES OUVRIERS ET OUVRIERES

Article 11

§ 1 Au 1^{er} octobre 2007, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit:

	EURO
Salaire de base	9,1419
groupe de salaires 1	9,1666
groupe de salaires 1bis	9,1791
groupe de salaires 2	9,2716
groupe de salaires 3	9,4637
groupe de salaires 4	9,7591
groupe de salaires 5	10,1669
groupe de salaires 6	10,3534
groupe de salaires 7	10,8189
groupe de salaires 8	11,0554
groupe de salaires 9	11,2970
groupe de salaires 10	11,9422
groupe de salaires 11	12,6856

§ 2. 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.

§ 3. 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.

Cet alinéa 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**.

§ 4. 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^o de l'**arrêté-royal** du 28 novembre **1969**.

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

- § 6. 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.
- § 7. Les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées au § 6, 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.

Article 12

Les ouvriers et ouvrières, quel que soit leur âge, qui exécutent depuis six mois un travail relevant du groupe de salaires 2 ou d'un groupe de salaires supérieur, ont droit en tout cas au salaire prévu pour ce groupe.

Article 13

Chaque augmentation des salaires est incorporée intégralement dans **les taux** de rémunération des systèmes de travail au rendement.

E. SALAIRES REELS GARANTIS

Article 14

- 1° Le salaire horaire minimum qui se rapporte à la fonction ou à la tâche est toujours garanti, notamment en cas de systèmes de travail au rendement.
- 2° Dans les entreprises où est instauré un système de travail au rendement pour le travail à la pièce, à façon ou à prime et où les mêmes normes de production sont applicables, aussi bien pour les ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans que pour les ouvriers et ouvrières de 21 ans ou plus, le même système de rémunération, propre à l'entreprise, doit être appliqué aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, de sorte qu'à prestations égales, ils acquièrent le même salaire ou revenu que celui des ouvriers et ouvrières de 21 ans ou plus.

Le salaire horaire minimum d'après l'âge et l'ancienneté, fixé dans le barème des débutants, demeure en tout cas garanti aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans.

- 3° Dans les entreprises où il existe un système de travail au rendement, lié ou non à une indemnisation des prestations, les litiges nés, soit de l'application du système, soit d'une modification ou de l'instauration du système, peuvent, à la demande de la partie la plus diligente, faire l'objet d'un examen contradictoire par un technicien compétent, désigné par une organisation de travailleurs, et par un technicien compétent, désigné par Creamoda.

Les techniciens compétents pour apprécier les systèmes de travail au rendement doivent être mis en possession par l'entreprise de tous les éléments **requis** pour pouvoir procéder à cet examen.

F. LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 15

Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 11, ainsi que les salaires effectivement payés, sont liés à l'indice des prix à la consommation selon les dispositions de la convention collective de travail du 3 avril 2003, relative au rattachement des salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

G. TRAVAIL A DOMICILE

Article 16

Le salaire à la pièce de chaque pièce se calcule en multipliant le nombre d'heures requis pour sa confection par le salaire horaire correspondant à la catégorie du travail (au minimum le groupe de salaires 3, comme prévu à l'article 11, § 1).

Une indemnité forfaitaire de 10 % du salaire brut est ajoutée au salaire global des ouvriers et ouvrières à domicile, en dédommagement des frais généraux qui sont à leur charge (chauffage, éclairage, amortissement du matériel, etc.). Les employeurs sont tenus de fournir gratuitement les fournitures telles que fils etc. aux ouvriers et ouvrières à domicile.

Toutefois, lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière à domicile livre lui (ou elle)-même ces fournitures, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est portée de 10 à 15 %.

L'indemnité forfaitaire de 10 ou de 15 % est mentionnée séparément dans le carnet de salaires.

H. TRAVAIL EN EQUIPES

Article 17

Pour le travail à temps plein dans un régime de travail avec changement d'équipes successives, une prime pour travail en équipes de 6% est payée en surplus du salaire de base.

Article 18

Dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées dans la convention collective de travail du 22 mars 2004 concernant les entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1^{er} septembre 2004, une indemnité de 18% sera octroyée, calculée sur le salaire horaire effectif, pour le travail en équipes avec prestations nocturnes, tel que spécifié à l'article 1 de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991, conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté-royal du 4 juillet 1991.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 NOVEMBER 2007 TOT VASTSTELLING VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeid(st)ers.

HOOFDSTUK II - DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2007 en houdt op van **kracht te** zijn op 31 december 2009. Zij **volgt** op de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2006 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, die werd verlengd bij CAO van 19 december 2006 en bij CAO van 2 juli 2007 en dus heeft opgehouden van kracht te zijn op 30 **september** 2007.

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.

HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSDATUM VAN DE LOONAANPASSINGEN

Artikel 3

Alle loonaanpassingen in uitvoering van deze collectieve **arbeidsovereenkomst** worden **toegepast vanaf** de eerste dag van de maand, in de **ondernemingen** waar per maand of per **halve** maand wordt betaald.

In de ondernemingen waar de loonperiode op een andere dag dan de eerste dag van de maand begint, worden, indien het aantal kalenderdagen vóór de eerste dag van de maand, kleiner is dan of gelijk is aan het aantal kalenderdagen te rekenen eerste dag van de maand, de loonaanpassingen toegekend vanaf de eerste dag van de loonperiode waarin de eerste dag van de maand **valt**. In het tegengestelde **geval** worden de loonaanpassingen toegepast vanaf de eerste dag van de loonperiode die een aanvang **neemt ná** de eerste dag van de maand.

HOOFDSTUK IV - LONEN

- A) **LONEN TOEPASSELIJK OP ARBEID(ST)ERS JONGER DAN 21 JAAR DIE TEWERKGESTELD WORDEN ALS INDUSTRIËLS LEERLINGEN, ALS JONGEREN DIE DEELTIJDS LEREN EN WERKEN EN ALS STUDENTEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN.**

Artikel 4

Dit artikel is van toepassing op de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar die tewerkgesteld worden als industrieel leerling, als jongeren die deeltijds leren en werken en als studenten met een **overeenkomst voor tewerkstelling** van studenten, ongeacht de **modaliteiten** van hun tewerkstelling in de onderneming.

De hierna volgende **minimumuurlonen** worden aan de in dit artikel bedoelde **arbeid(st)ers** jonger dan 21 jaar toegekend volgens de **leeftijd** en anciënniteit in de sector.

Deze minimumuurlonen worden vastgesteld in percentages, **welke** worden berekend op **het** aanvangsloon voor de arbeid(st)ers die behoren **tot** de laagste groep van de classificatie of op het **loon** van de groep voor dewelke ze worden aangeworven.

De arbeid(st)er jonger dan 21 jaar behoudt het in dit artikel bedoelde **baremiëk** loon dat reeds is verworven in een andere onderneming die **valt** onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf.

Deze **lonen** worden aan de in dit artikel bedoelde arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar gewaarborgd **tot** op het **ogenblik** waarop zij de in de hierna **vermelde tabel** voorziene maximum leertijd volgens leeftijd bij aanwerving, sinds zes **maanden** hebben beëindigd.

De loonaanpassingen worden verleend op vaste data, te weten 1 **april** en 1 oktober van **elk jaar**, op voorwaarde dat de arbeid(st)er op die **datum tenminste één maand** anciënniteit in de onderneming heeft.

Leeftijd bij aanwerving	loon bij aanwerving	1e aanpas-sing	2e aanpas-sing	3e aanpas-sing	4e aanpas-sing	5e aanpas-sing
	%	%	%	%	%	%
16 jaar	85,00	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00
17 jaar	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00	
18 jaar	91,00	94,00	97,00	100,00		
19 jaar	94,00	97,00	100,00			
20 jaar	97,00	100,00				

Artikel 5

Indien de arbeid(st)er van **minder** dan 21 jaar op de in artikel 4 **genoemde** data, 1 april of 1 oktober, niet gedurende de voorziene tijd ononderbroken in dienst is geweest van dezelfde werkgever, dient de betrokkene op dat ogenblik aan zijn werkgever aan te tonen dat de voorwaarden zijn verenigd **om** een loonaanpassing te **bekomen zoals** voorzien bij artikel 4.

Dit is eveneens het **geval** wanneer de arbeid(st)er van minder dan 21 jaar bij indiensttreding een anciënniteit bij één of **meervorige** werkgevers **wil laten** gelden.

Alle geschillen betreffende de toepassing van dit artikel zullen worden besproken in **het verzoeningsbureau** van het paritair comité alvorens ze aan de bevoegde rechtbank zouden worden voorgelegd.

Artikel 6

De **minimumloonsverhogingen** zijn gelijk aan de loonsverhogingen van de arbeid(st)ers van het aanvangsloon, **vermenigvuldigd** met de **coëfficiënt** welke **overeenstemt** met hun leeftijd en bereikte leertijd, **zoals** vastgesteld bij artikel 4.

Artikel 7

In acht genomen :

- enerzijds, dat het **loon** van de in artikel 4 bedoelde jonge arbeid(st)ers overeen **stemt** met een **deel** van het loon van de ongeschoolde arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder;
- anderzijds, dat de progressieve lonen van de schalen welke zijn vastgesteld bij artikel 4, rekening houden **met** de beroepsgeschiktheden van de jonge arbeid(st)ers-beginnelingen;

moet de arbeid in de ondernemingen derwijze worden ingericht dat van de arbeid(st)ers die per uur worden bezoldigd volgens de lonen van de schaal voorzien in artikel 4, geen prestaties worden geëist welke hun hiervoren bedoelde normale geschiktheden overtreffen.

Artikel 8

§ 1. Wanneer in een **onderneming** om technische en/of organisatorische redenen niet kan worden voldaan aan de beschikkingen van **de tweede alinea** van artikel 7, dienen de daarin bedoelde jongeren in afwachting van de toepassingen van de beschikkingen van artikelen **10** of **13** van deze overeenkomst, bezoldigd te worden tegen het aanvangsloon, voor zover voldaan wordt aan de voorwaarden in § 2 van dit artikel.

§ 2. De bedoelde arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar **moeten** tewerkgesteld zijn in een **stelsel** waar het werk stuk voor stuk doorgegeven of waar aan de arbeid(st)ers geen individuele keuze van het arbeidsritme toegelaten wordt en waar aan deze jongeren geregeld prestaties worden opgelegd die, qua hoeveelheid en kwaliteit, **gelijk zijn** aan de normale prestaties welke van een **arbeid(st)er van 21 jaar of ouder** geëist worden voor hetzelfde werk.

§ 3 De toepassing van de bepalingen van §§ 1 en 2 van dit artikel is zonder invloed op de beschikkingen van artikel **10** van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**.

B) LONEN VAN DE ARBEID(ST)ERS-BEGINNELINGEN JONGER DAN 18 JAAR

Artikel 9

De artikelen 4 tot en met 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op **alle** arbeid(st)ers-beginnelingen die bij hun aanwerving de leeftijd van **18** jaar nog niet hebben bereikt.

C) GEWAARBORGD MINIMUMUURLOON NA DE LEERTIJD

Artikel 10

De arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar die met zes **maanden** de **periode** van de maximumleertijd hebben overschreden welke is voorzien in de **tabel** vastgesteld bij artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ontvangen het loon voorzien in de loongroep **1**, zoals voorzien in artikel **11** van deze collectieve arbeidsovereenkomst

D) MINIMUM- EN WERKELIJKE UURLONEN VAN DE ANDERE ARBEID(ST)ERS

Artikel 11

§1 Op 1 oktober 2007 zijn de **minimumuurlonen** van de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld :

EURO

Aanvangsloon	9,1419
Loongroep 1	9,1666
Loongroep 1 bis	9,1791
Loongroep 2	9,2716
Loongroep 3	9,4637
Loongroep 4	9,7591
Loongroep 5	10,1669
Loongroep 6	10,3534
Loongroep 7	10,8189
Loongroep 8	11,0554
Loongroep 9	11,2970
Loongroep 10	11,9422
Loongroep 11	12,6856

§2. 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.

§3. 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**.

§4. 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.

§5. Een **aparte** CAO zal worden gesloten waarin de **modaliteiten** van de toekenning van de maaltijdcheque verder worden gespecificeerd.

§6. 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.

- § 7. De in § 6 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.

Artikel 12

De arbeid(st)ers, van **welke leeftijd** ook, die gedurende zes **maanden** een werk uitvoeren dat **tot** loongroep 2 of **tot** een hogere loongroep behoort, hebben in **elk geval recht** op het **loon** dat voor die groep is voorzien.

Artikel 13

Elke loonsverhoging wordt volledig ingerekend in de betalingsmaatstaven van de volgens rendement bezoldigde **arbeidssystemen**.

E) GEWAARBORGDE WERKELIJKE LONEN

Artikel 14

1° Het **minimumuurloon** dat betrekking heeft op de functie of op de taak is steeds **gewaarborgd** en inzonderheid in geval van volgens rendement bezoldigde arbeidssystemen.

2° In de ondernemingen waar een volgens rendement bezoldigd arbeidssysteem is ingevoerd voor stukwerk, tariefwerk of **premiewerk** en dezelfde **productienormen**, **zowel** voor de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar als voor de arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder van toepassing zijn, moet voor de arbeid(st)ers **jonger dan 21 jaar** hetzelfde beloningssysteem, eigen aan de onderneming, **worden toegepast, derwijze** dat zij, bij gelijke prestaties, hetzelfde loon of **inkomen** verwerven als de arbeid(st)ers van 21 jaar of ouder.

Het minimumuurloon volgens leeftijd en anciënniteit, vastgesteld in de loonschaal **voor** de beginnelingen, blijft aan de arbeid(st)ers jonger dan 21 jaar in ieder geval **gewaarborgd**.

3° In de ondernemingen waar een **systeem** van **rendementsarbeid**, al dan niet gebonden aan een prestatiebeloning bestaat, kunnen de geschillen welke zijn gerezen, **ofwel** bij de toepassing van het systeem, **ofwel** bij een wijziging of bij invoering van het systeem, op het verzoek van de **meeste** gereede partij, het voorwerp uitmaken van een contradictoir onderzoek door een bevoegd technicus, aangeduid door een arbeid(st)ersorganisatie en een bevoegd technicus, aangeduid door **Creamoda**.

De voor de beoordeling van de systemen van rendementsarbeid bevoegde technici **moeten** door de onderneming in het bezit worden gesteld van **alle** elementen welke vereist zijn **om tot** dit onderzoek te kunnen overgaan.

F) KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 15

De minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 11, evenals de werkelijk uitbetaalde **lonen** worden gekoppeld aan het indexcijfer van de **consumptieprijsen** volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2003, gesloten in het Paritair Comité voor het **Kleding- en** Confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen.

G) **HUISARBEID**

Artikel 16

Het maakloon van **elk** stuk wordt berekend door het aantal uren dat voor de uitvoering **ervan** is vereist, te vermenigvuldigen met het uurloon dat overeenstemt met de **categorie** van het werk (minimum loongroep 3 zoals bepaald bij artikel 11, § 1).

Bij het globaal **loon** van de huisarbeider(st)er wordt een forfaitaire vergoeding van **10 pct.** van het brutoloon gevoegd **als** schadeloosstelling voor de **algemene** onkosten **welke** hun ten **laste vallen** (**verwarming**, verlichting, afschrijving **materiaal** enz...). De werkgevers zijn ertoe gehouden aan de huisarbeid(st)er de benodigdheden zoals garen enz... gratis te leveren.

Nochtans, wanneer de huisarbeid(st)er deze benodigdheden zelf levert, wordt de forfaitaire vergoeding waarvan hoger sprake van **10** op **15 pct.** gebracht.

De forfaitaire vergoeding van **10** of **15 pct.** wordt afzonderlijk in het loonboekje **ingeschreven**.

H) **PLOEGENARBEID**

Artikel 17

Voor voltijdse arbeid in een **arbeidsregime** met wisselende opeenvolgende ploegen wordt een ploegenpremie van 6 % betaald bovenop het basisloon.

Artikel 18

In de **ondernemingen** die toeleveren aan de auto-industrie, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 **maart** 2004 betreffende de toeleveringsbedrijven, **algemeen** verbindend verkaart bij Koninklijk Besluit van 1 september 2004, zal voor ploegenarbeid met nachtprestaties, zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 van 21 **mei** 1991, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verkaart bij Koninklijk Besluit van 4 **juli** 1991, een vergoeding toegekend worden van **18 %**, berekend op het effectieve uurloon.