

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 JANUARI 2012 HOUDENDE TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Neerlegging-Dépôt: 02/02/2012
Regist.-Enregistr.: 07/03/2012
N°: 108614/CO/110

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de textielverzorging en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten. Zij treedt in werking op 20 januari 2012 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven, aan de Voorzitter van het paritair comité voor de textielverzorging en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties, door één van de partijen worden opgezegd.

Artikel 3

Sedert 1 oktober 2008 werden 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, maaltijdcheques toegekend, volgens de in de volgende artikelen vermelde modaliteiten.

Artikel 4

Vanaf 1 juli 2009 werd aan de voltijds tewerkgestelde werknemers per effectief gepresteerde dag een maaltijdcheque toegekend, met een nominale waarde van 3,40 euro met daarin een patronaal aandeel van 2,31 euro en een persoonlijk aandeel van de werknemer van 1,09 euro.

In de bedrijven waar reeds maaltijdcheques toegekend worden, al of niet voor het maximale bedrag, moet op ondernemingsvlak in overleg met de syndicale organisaties een gelijkwaardig voordeel toegekend worden dat kostenneutraal is ten aanzien van de sectorale regeling m.b.t. maaltijdcheques.

Op ondernemingsvlak kunnen de nodige maatregelen genomen worden om voor de voltijds tewerkgestelde werknemers het aantal maaltijdcheques vast te stellen op basis van de alternatieve telling, zoals bedoeld in artikel 19bis §2, 2° van het voornoemde Koninklijk Besluit van 28 november 1969.

Met het oog op de alternatieve telling wordt het normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon vastgesteld op basis van het arbeidsregime waarin betrokkene werkzaam is, met name :

- gemiddelde tewerkstelling van 38 uur/week : 7,60 uur
- gemiddelde tewerkstelling van 37,5 uur/week : 7,50 uur

Het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het kwartaal wordt berekend op basis van het theoretisch aantal werkbare dagen in het betrokken kwartaal, d.w.z. alle kalenderdagen in het betrokken kwartaal verminderd met de dagen van collectieve sluiting voor vakantie, supplementaire vakantie en inhaalrust arbeidsduurvermindering.

Artikel 5

Voor de deeltijds tewerkgestelde arbeiders wordt het aantal maaltijdcheques vastgesteld op basis van de alternatieve telling, zoals bedoeld in artikel 19bis §2, 2° van het voornoemde Koninklijk Besluit van 28 november 1969.

Op ondernemingsvlak dienen de nodige maatregelen genomen te worden om deze alternatieve telling toe te passen. Met het oog op de alternatieve telling wordt het normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon vastgesteld overeenkomstig hetgeen bepaald werd in artikel 4.

Artikel 6

Zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers worden de syndicale vormingsdagen gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen. In geval toepassing wordt gemaakt van de alternatieve telling zal het aantal gelijkgestelde uren bepaald worden overeenkomstig het aantal uren dat de betrokken persoon volgens zijn uurrooster diende te werken, indien hij geen syndicaal vormingsverlof had genoten.

Artikel 7

Vanaf 1 januari 2012 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 euro.

Vanaf 1 januari 2012 wordt derhalve aan de voltijds tewerkgestelde werknemers, per effectief gepresteerde dag een maaltijdcheque toegekend, met een nominale waarde van 3,90 euro met daarin een patronaal aandeel van 2,81 euro en een persoonlijk aandeel van de werknemer van 1,09 euro.

In de bedrijven waar de hiervoor bedoelde verhoging met 0,50 euro op 1 januari 2012 niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend, zal voor het resterende saldo op ondernemingsvlak in overleg met de syndicale organisaties een gelijkwaardig voordeel toegekend worden dat kostenneutraal is ten aanzien van de sectorale regeling met betrekking tot de maaltijdcheques.

HOOFDSTUK 2 MAALTIJDCHEQUES IN ELEKTRONISCHE VORM

Artikel 8

Dit hoofdstuk regelt de keuze voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, de modaliteiten van omkeerbaarheid van deze keuze alsook de modaliteiten en termijnen van verandering van de wijze van betaling van de maaltijdcheques.

Artikel 9

- § 1. De keuze voor de maaltijdcheques in elektronische vorm wordt geregeld op ondernemingsvlak in overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging. De keuze wordt geformaliseerd in een toetredingsakte, waarvan een door de werkgever en de syndicale afvaardiging getekend exemplaar door de werkgever overgemaakt wordt aan de voorzitter van het paritair comité.
- § 2. Bij ontstentenis van syndicale afvaardiging wordt de keuze voor de maaltijdcheques in een elektronische vorm geregeld conform de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.
- § 3. Indien er conform voorgaande paragrafen 1 of 2 op ondernemingsvlak gekozen wordt voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, wordt de keuze geacht te gebeuren in het kader van voorliggende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst zodat de voorwaarde opgenomen in artikel 19 bis, § 3,3° van het genoemde Koninklijk Besluit van 28 november 1969 vervuld is.
- § 4. Indien conform dit artikel gekozen wordt voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, is dit een collectieve keuze die van toepassing is op alle arbeiders van de betrokken onderneming.

Artikel 10

Indien conform artikel 8 hiervoor wordt gekozen voor maaltijdcheques in een elektronische vorm, zullen de modaliteiten en de termijnen van de verandering van papieren uitbetalingswijze naar de elektronische vorm geregeld worden overeenkomstig de navolgende bepalingen van artikel 11 en artikel 12.

Artikel 11

Behoudens andersluidende beslissing opgenomen in de toetredingsakte of in de wijziging van het arbeidsreglement, zal de verandering van de uitbetalingswijze uitwerking hebben vanaf de derde maand volgend op de beslissing op ondernemingsvlak genomen overeenkomstig artikel 8 hiervoor.

Onder het moment van "de beslissing op ondernemingsvlak" wordt het volgende begrepen :

- In geval van toepassing van artikel 9, § 1. hiervoor, de datum van ondertekening door partijen van de toetredingsakte.
- In geval van toepassing van artikel 9, § 2. hiervoor, de datum van beëindiging van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement zoals voorzien door artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Artikel 12

Uiterlijk voor het verstrijken van de in artikel 11 bedoelde termijn informeert de werkgever alle arbeid(st)ers over de praktische werking van het systeem van de maaltijdcheques in een elektronische vorm via de in de onderneming gebruikelijke informatiekanalen.

Artikel 13

§ 1. Ten vroegste na afloop van een periode van twaalf maanden waarin maaltijdcheques in een elektronische vorm worden toegekend kunnen de werkgever en de werknemers de oorspronkelijke keuze voor maaltijdcheques in een elektronische vorm opnieuw wijzigen mits het respecteren van een schriftelijk betekende opzeggingstermijn van één maand. Deze opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Het saldo van de maaltijdchequerekening kan door de werknemer evenwel gebruikt worden tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm.

§ 2. De werkgever en de werknemers kunnen na afloop van een periode van zes maanden waarin opnieuw papieren maaltijdcheques werden toegekend opnieuw kiezen voor maaltijdcheques in elektronische vorm overeenkomstig de bepalingen van artikel 9 hiervoor.

Artikel 14

§ 1. Het gebruik van de maaltijdcheques in een elektronische vorm mag geen kosten voor de werknemer meebrengen. De werknemer krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld.

§ 2. In afwijking van voorgaande paragraaf zal de kost van een vervangende drager in geval van diefstal of verlies ten laste van de werknemer vallen ten belope van maximaal de nominale waarde van twee maaltijdcheques.

Artikel 15

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 JANVIER 2012 CONCERNANT L'OCTROI DE CHEQUES-REPAS

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises qui relèvent de la commission paritaire pour l'entretien du textile et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 20 janvier 2012 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

Article 3

Dès le 1er octobre 2008, des chèques-repas sont octroyés 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, selon les modalités mentionnées dans les articles suivants.

Article 4

A partir du 1er juillet 2009, il est attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux ouvriers occupés à temps plein, dont la valeur nominale est 3,40 euros, en ce compris une contribution patronale de 2,31 euros et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 euros.

Dans les entreprises qui accordaient déjà des chèques-repas, à concurrence ou non du montant maximal, un avantage équivalent doit être accordé au niveau de l'entreprise, qui soit neutre en termes de coûts par rapport au règlement sectoriel des chèques-repas, après concertation des organisations syndicales.

Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires peuvent être prises concernant les travailleurs à temps plein en vue de déterminer le nombre de chèques-repas sur la base du comptage alternatif, tel que défini par l'article 19bis §2, 2° de l'Arrêté Royal précité du 28 novembre 1969.

En vue du comptage alternatif, le nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence est déterminé sur la base du régime de travail dans lequel le travailleur concerné est occupé et notamment :

- régime de travail en moyenne de 38 heures/semaine : 7,60 heures
- régime de travail en moyenne de 37,50 heures/semaine : 7,50 heures

Le nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre est calculé sur la base du nombre théorique de jours prestables durant le trimestre concerné, c.à.d. tous les jours calendriers durant ce trimestre, diminué des jours de fermeture collective pour cause de vacances annuelles, de vacances supplémentaires et de repos compensatoires pour la diminution de la durée du travail.

Article 5

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, le nombre de chèques-repas est déterminé sur la base du comptage alternatif, tel que visé à l'article 19bis §2, 2° de l'Arrêté Royal précité du 28 novembre 1969.

Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires doivent être prises pour appliquer ce comptage alternatif. En vue du comptage alternatif, le nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence est déterminé conformément aux dispositions de l'article 4.

Article 6

Tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel, les jours de congé pour formation syndicale sont assimilés à des jours effectivement prestés. Dans le cas où il est fait application du comptage alternatif, le nombre des heures assimilées est fixé tenant compte du nombre des heures que la personne concernée devrait prester selon son horaire, si elle n'avait pas pris de congé pour formation syndicale.

Article 7

A partir du 1er janvier 2012, la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas est augmentée de 0,50 euro.

A partir du 1er janvier 2012, il est donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 3,90 euros, en ce compris une contribution patronale de 2,81 euros et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 euros.

Dans les entreprises où l'augmentation précitée de 0,50 euro au 1er janvier 2012 ne peut pas ou ne peut pas être entièrement attribuée sous la forme de chèque-repas, un avantage équivalent pour le solde restant sera octroyé au niveau de l'entreprise qui soit neutre en termes de coûts par rapport au règlement sectoriel des chèques-repas, après concertation avec les organisations syndicales .

CHAPITRE 2 : CHEQUES-REPAS SOUS FORME ELECTRONIQUE

Article 8

Ce chapitre règle le choix des chèques-repas sous forme électronique, les modalités de la réversibilité de ce choix ainsi que les modalités et délais de changement du mode de paiement des chèques-repas.

Article 9

- §1. Le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé au niveau de l'entreprise en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale. Le choix est officialisé dans un acte d'adhésion, dont un exemplaire signé par l'employeur et la délégation syndicale est remis par l'employeur au président de la commission paritaire.
- §2. A défaut de délégation syndicale, le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé conformément à la procédure de modification du règlement de travail.
- §3. Si, conformément aux paragraphes 1 et 2 susmentionnés, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique au niveau de l'entreprise, ce choix est supposé être fait dans le cadre de la présente convention collective sectorielle de travail de sorte que la condition reprise dans l'article 19bis, §3, 3° de l'Arrêté Royal susmentionné du 28 novembre 1969 soit remplie.
- §4. Si, conformément au présent article, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, il s'agit d'un choix collectif d'application à tous les ouvriers de l'entreprise concernée.

Article 10

Si, conformément à l'article 8 ci-dessus, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, les modalités et les délais du passage du mode de paiement sur support papier au mode de paiement électronique seront réglés conformément aux dispositions des articles 11 et 12 ci-après.

Article 11

Sauf décision contraire reprise dans l'acte d'adhésion ou dans la modification du règlement de travail, le changement de mode de paiement produira ses effets à partir du troisième mois suivant la décision prise au niveau de l'entreprise conformément à l'article 8 ci-avant.

Par le moment de la «décision au niveau de l'entreprise », l'on entend ce qui suit :

- en cas d'application de l'article 9, §1. ci-dessus, la date de signature de l'acte d'adhésion par les parties ;
- en cas d'application de l'article 9, §2 ci-dessus, la date de fin de procédure de modification du règlement de travail comme prévu à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Article 12

Au plus tard avant l'expiration du délai visé à l'article 11, l'employeur informe tous les ouvriers et ouvrières du fonctionnement pratique du système de chèques-repas sous forme électronique par le biais des canaux d'information habituels au sein de l'entreprise.

Article 13

§1. Au plus tôt après écoulement d'une période de douze mois au cours de laquelle les chèques-repas sont octroyés sous leur forme électronique, l'employeur et les travailleurs peuvent modifier à nouveau le choix initial des chèques-repas sous forme électronique moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois notifié par écrit. Ce délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le préavis a été notifié. Le solde sur le compte chèque-repas peut toutefois être utilisé par le travailleur jusqu'à la date d'échéance des chèques-repas sous forme électronique.

§2. Après écoulement d'une période de six mois au cours de laquelle les chèques-repas sur support papier étaient à nouveau octroyés, l'employeur et les travailleurs peuvent une nouvelle fois opter pour les chèques-repas sous forme électronique conformément aux dispositions de l'article 9 ci-avant.

Article 14

§1. L'utilisation des chèques-repas sous forme électronique ne peut engendrer aucun frais pour le travailleur. Une carte électronique est mise gratuitement à disposition du travailleur.

§2. Par dérogation au paragraphe précédent, le coût d'un support de remplacement en cas de vol ou de perte sera à charge du travailleur à concurrence de la valeur nominale de deux chèque-repas maximum.

Article 15

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par Arrêté-Royal.