

07 november 2006  
codex PC 215

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
07-12-2006 | 11-01-2007

NR.  
N°

21493/6/215  
CONFECTIE CAO BEDIENDEN  
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN-07/ 1

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 NOVEMBER 2006 BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

*CAO van 07 november 2006*

## HOOFDSTUK I Algemene bepalingen

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de mannelijke en vrouwelijke bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 18 juni 1987, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 januari 1988.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe de regels vast te leggen volgens dewelke kan afgeweken worden van de normale arbeidstijdgrenzen voorzien in het arbeidsreglement.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 1985 betreffende de instelling van de flexibele arbeidsduur in uitvoering van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, algemeen verbindend verklaard bij KB van 2 augustus 1985 (BS van 25 oktober 1985) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1989, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 29 januari 1990.

### Artikel 3

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uur 30 sedert het jaar 1985.  
Het theoretisch aantal te presteren arbeidsuren per jaar, met inbegrip van de betaalde feestdagen en de dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst bedraagt 1950 uren sedert het jaar 1985.

### Artikel 4

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode van recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum een jaar.

De onderneming moet aldus op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur respecteren. Het vaststellen van de recuperatiedagen gebeurt door de ondernemingsraad.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gebeurt dit in overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging in overleg tussen werkgever en werknemers en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

De recuperatiedagen dienen bij voorkeur collectief vastgesteld te worden indien alle werknemers van de onderneming of de afdeling bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken.

#### **Artikel 5**

Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssystemen en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij die informatie.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de syndicale afvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging wordt de informatie vertrekt aan de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties en individueel aan elke werknemer.

#### **Artikel 6**

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers mogen zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk.

#### **Artikel 7**

Bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen moet de inschakeling van de werknemers in die regelingen, in de mate van het mogelijke, op vrijwillige basis gebeuren.

Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis geschieden.

### **HOOFDSTUK H Nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk**

#### **Artikel 8**

Bij nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk bedraagt het maximum aantal arbeidsuren per week in alle ondernemingen 42 uur 30, zijnde 5 uren boven de in de sector voorziene wekelijkse arbeidsduur van 37 uur 30.

Per dag mag het maximum aantal te presteren uren nooit meer dan 9 uur bedragen.

De toepassing van de nieuwe arbeidsregelingen is beperkt tot maximaal 60 uur per kalenderjaar.

#### **Artikel 9**

Indien de nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk toegepast worden, wordt geen bijkomende vergoeding betaald voor de eerste 2 uren en 30 minuten, die gepresteerd worden boven de in het arbeidsreglement voorziene arbeidsduur.

Een bijkomende vergoeding van 10 % op het basisloon wordt betaald voor de gepresteerde uren die 2 uren en 30 minuten tot 5 uren boven de in het arbeidsreglement voorziene arbeidsduur liggen.

#### **Artikel 10**

Wanneer beroep gedaan wordt op het presteren van nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk worden de betrokken werknemers hiervan minstens 5 kalenderdagen opvoorhand verwittigd.

#### **Artikel 11**

Mits goedkeuring door het paritair comité kunnen de nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk ingevoerd worden op zaterdagvoormiddag tot 13 uur. In dit geval worden de op zaterdagvoormiddag gepresteerde uren vergoed met een toeslag van 10 %.

Wanneer beroep gedaan wordt op zaterdagvoormiddagarbeid worden de betrokken werknemers hiervan minstens zeven kalenderdagen op voorhand verwittigd.

### **Artikel 12**

Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen ingevolge tijdelijke vermeerdering van werk heeft tot doel de verhoogde productie eigen aan deze seizoensgebonden sector op een betere manier te verdelen. Dit resulteert normalerwijze in een verhoging van de verkopen, wat een verhoging van de tewerkstelling of een verminderde daling van de tewerkstelling of een vermindering van de gedeeltelijke werkloosheid tot gevolg heeft.

### **Artikel 13**

§1. Indien er een ondernemingsraad bestaat, brengt deze de nodige wijzigingen in het bestaande arbeidsreglement aan ter invoering van de nieuwe arbeidsregelingen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt het arbeidsreglement gewijzigd in overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, tussen werkgever en werknemers en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 2. Op het vlak van de onderneming, hetzij in de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis van deze, in overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis van deze, in overleg tussen de werkgever en de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties, worden de begin- en einddatum van één of meerdere "periodes van hoge activiteit" bepaald.

De totale duur van deze periodes van hoge activiteit mag per kalenderjaar niet meer dan zes maand bedragen.

### **Artikel 14**

In afwijking op artikel 4, derde lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, mag er individueel niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement, gewijzigd ingevolge de bij artikel 13 § 1 vastgestelde procedure.

### **Artikel 15**

Wanneer in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9quater van dezelfde wet, zal de werknemer worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

### **Artikel 16**

Deze in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan steeds op ondernemingsniveau worden aangevuld en verduidelijkt.

## **HOOFDSTUK III Andere nieuwe arbeidsregelingen**

### **Artikel 17**

Naast de invoering van een nieuwe arbeidsregeling zoals beschreven in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de ondernemingen voor hun bedienden behorend tot het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ook andere nieuwe arbeidsregelingen invoeren.

Andere nieuwe arbeidsregelingen in de zin van de wet van 17 maart 1987 kunnen door de ondernemingen enkel worden ingevoerd met respect van alle toepasselijke wettelijke bepalingen via een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming.

Dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming wordt evenwel slechts van toepassing na neerlegging ter griffie van de bevoegde Federale Overheidsdienst en na bekrachtiging door het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

#### **HOOFDSTUK IV Slotbepalingen**

##### **Artikel 18**

Elk geschil betreffende de toepassing van deze overeenkomst kan door de meest gereede partij voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

##### **Artikel 19**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

07 novembre 2006  
Codex CP 215

07 - 11 - 2006

11 - 01 - 2007

REGISTRE-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

NR.

N°

81.493 / 6/215  
CONFECTION CCT EMPLOYES  
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL 07/ 1

<p style="text-align: center;"><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 NOVEMBRE 2006 RELATIVE A L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES</b></p>
---

*CCT du 7 novembre 2006*

**CHAPITRE I - Dispositions générales**

**Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés masculins et féminins des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1987, modifiée par la convention collective de travail n° 42bis du 10 novembre 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 janvier 1988.

La présente convention collective de travail vise à fixer les règles selon lesquelles on peut déroger aux limites normales de la durée du travail, prévues dans le règlement de travail.

La présente convention collective de travail remplace celle du 13 février 1985 concernant l'introduction d'une durée de travail flexible en exécution de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 août 1985 (MB du 25 octobre 1985) et la convention collective de travail du 7 mars 1989, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 janvier 1990.

**Article 3**

La moyenne de la durée hebdomadaire du travail s'élève, depuis l'année 1985, à 37 heures 30.

Le nombre d'heures de travail à effectuer théoriquement par an, y compris les jours fériés payés et les jours de suspension du contrat de travail, s'élève à 1950 heures depuis l'année 1985.

**Article 4**

En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de récupération des dépassements de la durée du travail est prolongée à une période d'un an au maximum.

L'entreprise doit ainsi respecter la durée du travail moyenne sur une base annuelle. La fixation des jours de récupération se fait par le conseil d'entreprise.

A défaut d'un conseil d'entreprise, cela se fait d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale et, à défaut d'une délégation syndicale, entre l'employeur et les travailleurs et les délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs.

Les jours de récupération doivent être fixés de préférence collectivement si tous les travailleurs de l'entreprise ou de la division sont concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail.

#### **Article 5**

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs des informations préalables écrites sur le type de systèmes de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Lorsqu'il existe un conseil d'entreprise, celui-ci recevra ses informations.

A défaut d'un conseil d'entreprise, l'information sera donnée à la délégation syndicale.

A défaut d'une délégation syndicale, l'information sera donnée aux délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs et à chaque travailleur individuellement.

#### **Article 6**

Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

#### **Article 7**

Lors de l'introduction des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans ces régimes doit se faire, dans la mesure du possible, sur une base volontaire.

Si tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division d'entreprise ne sont pas concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans ces régimes ne peut se faire que sur une base volontaire.

### **CHAPITRE II - Nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail**

#### **Article 8**

Lors de nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail, le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximum s'élève dans toutes les entreprises à 42 heures 30, soit 5 heures au-dessus de la durée du travail hebdomadaire de 37 heures 30, prévue dans le secteur.

Le nombre d'heures à effectuer au maximum par jour ne peut jamais dépasser 9 heures.

L'application des nouveaux régimes de travail est limitée à 60 heures au maximum par année civile.

#### **Article 9**

En cas d'application de nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail, aucune rémunération supplémentaire ne sera payée pour les 2 premières heures et 30 minutes, effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le règlement de travail.

Une rémunération supplémentaire de 10% du salaire de base est payée pour les heures de prestations dépassant de 2 heures et 30 minutes à 5 heures la durée du travail, prévue dans le règlement de travail.

#### **Article 10**

En cas de recours à des nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail, les travailleurs concernés en seront informés au moins cinq jours civils à l'avance.

### **Article 11**

Moyennant l'approbation par la commission paritaire, les nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail peuvent être instaurés le samedi matin jusqu'à 13 heures. Dans ce cas, les heures effectuées le samedi matin seront rémunérées par le biais d'un supplément de 10%. En cas de recours au travail du samedi matin, les travailleurs concernés en seront informés au moins sept jours civils à l'avance.

### **Article 12**

L'introduction des nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail a pour but de répartir plus adéquatement l'augmentation de la production propre à ce secteur saisonnier. Cela entraîne normalement une augmentation des ventes, qui implique une augmentation de l'emploi ou une diminution réduite de l'emploi ou une réduction du chômage partiel.

### **Article 13**

§ 1. Lorsqu'il existe un conseil d'entreprise, celui-ci apporte, en vue de l'introduction des nouveaux régimes de travail, les modifications nécessaires au règlement de travail existant.

A défaut d'un conseil d'entreprise, le règlement de travail est modifié d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut d'une délégation syndicale, entre l'employeur et les travailleurs et les délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs.

§2. Les dates du début et de la fin d'une ou de plusieurs "périodes de haute activité" sont fixées au niveau de l'entreprise, soit au sein du conseil d'entreprise, ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale, à défaut de celui-ci, soit d'un commun accord entre l'employeur et les délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs, à défaut d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale.

La durée totale de ces périodes de haute activité ne peut pas dépasser les six mois par année civile.

### **Article 14**

Par dérogation à l'article 4, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il peut être dérogé individuellement aux dispositions du règlement de travail modifiées selon la procédure fixée à l'article 13, §1er.

### **Article 15**

Lorsqu'un nouveau régime de travail est introduit dans une entreprise dans le cadre de la présente convention collective de travail, la rémunération des travailleurs sera payée conformément à l'article 9bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à l'article 9 quater de la même loi, le travailleur sera informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire du travail qu'il est tenu d'effectuer.

### **Article 16**

La présente convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire peut toujours être complétée et précisée au niveau de l'entreprise.

### **CHAPITRE III - Autres nouveaux régimes de travail**

#### **Article 17**

Outre l'instauration d'un nouveau régime de travail tel que décrit au chapitre II de la présente convention collective de travail, les entreprises peuvent instaurer d'autres nouveaux régimes de travail pour leurs employés ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

D'autres nouveaux régimes de travail dans le sens de la loi du 17 mars 1987 ne peuvent être instaurés par les entreprises qu'en respectant toutes les dispositions légales applicables via une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise.

Une telle convention collective de travail au niveau de l'entreprise ne sera toutefois applicable qu'après dépôt aux greffes du Service Public Fédéral compétent et après ratification par la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

### **CHAPITRE IV - Dispositions finales**

#### **Article 18**

Tout litige relatif à l'application de la présente convention peut être soumis, par la partie la plus diligente, au bureau de conciliation permanent de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

#### **Article 19**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.