

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 215) VAN 26 JUNI 2019 HOUDENDE HET AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2019 – 2020

## HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

### Artikel 1

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

## HOOFDSTUK II - DUUR

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, behalve de Hoofdstukken I, II en VII, die lopen tot 30 juni 2021.

## HOOFDSTUK III – ARBEIDSVOORWAARDEN

### Artikel 3 – Brutolonen

Vanaf 1 september 2019 worden de baremieke en effectieve brutolonen verhoogd met 0,85% voor de baremiseerbare bedienden, zijnde deze waarvan de functie is opgenomen in artikel 3 van de cao functieclassificatie van 21 mei 2008 (registratienummer 88694/CO/215).

Behalve indien in de onderneming de effectieve brutolonen worden verhoogd, worden de effectieve brutolonen verhoogd met het bedrag dat overeenstemt met het verschil tussen het oude barema en het nieuwe barema van de bediende.

### Artikel 4 – Maaltijdcheque

Vanaf 1 september 2019 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 euro. Vanaf dan zal de nominale waarde van een maaltijdcheque op sectorniveau 4,30 euro bedragen.

In de ondernemingen waar deze verhoging met 0,50 euro niet onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend omdat het maximum toegelaten bedrag van 8 euro zoals voorzien in de socialezekerheidswetgeving reeds bereikt is, worden de effectieve en baremieke brutolonen ter compensatie verhoogd met 1,1% in plaats van 0,85% met ingang van 1 september 2019 of worden gelijkwaardige voordelen toegekend.

In de ondernemingen waar deze verhoging met 0,50 euro niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend omdat het bedrag van de maaltijdcheque 7,5 euro reeds overschrijdt, worden de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met een percentage dat het saldo vertegenwoordigt volgens dezelfde logica zoals hierboven beschreven in lid 2 met ingang van 1 september 2019 of worden gelijkwaardige voordelen toegekend.

## HOOFDSTUK IV – SOCIALE FONDSSEN

### Artikel 5

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sociale partners een toekomstvisie ontwikkelen voor de Sociale Waarborgfondsen van de sector.

Indien de financiële mogelijkheden het toelaten om nieuwe initiatieven te ontwikkelen, zal in eerste plaats de mogelijkheid van een stelsel van sectoraal anciënniteitsverlof worden bekeken en dit tijdens de looptijd van deze cao.

## **HOOFDSTUK V – MOBILITEIT**

### **Artikel 6**

Vanaf 1 september 2019 wordt een fietsvergoeding van 0,10 euro per kilometer voor de afstand, heen en terug, woon-werkverkeer ingevoerd, onverminderd gunstigere regelingen op ondernemingsvlak.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2017 tot vaststelling van de tussenkost van de in de vervoerskosten van de bedienden (registratienummer 142261/CO/215) ~~wordt~~ hieraan aangepast. ~~worden~~.

Waar er reeds een fietsvergoeding bestaat van minstens voormeld bedrag moet door die ondernemingen geen compenserend voordeel toegekend worden.

## **HOOFDSTUK VI – VORMING EN TEWERKSTELLING / RISICOGROEPEN**

### **Artikel 7**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2018 betreffende vorming en tewerkstelling / risicogroepen (registratienummer 150270/CO/215) zal worden verlengd tot 31 december 2020 en aangepast worden aan de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Er wordt voorzien in een sectorale opleidingsinspanning gelijkwaardig aan 2 dagen gemiddeld per jaar per voltijds equivalent. De sociale partners voorzien in het volgende groeipad om het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling:

- 2019 – 2020: verhoging van de opleidingsinspanning voorzien in het eerste lid met 10% tot 2,2 dagen.
- 2021: vast te leggen tijdens de sectorale onderhandelingen voor de periode 2021 -2022.

Deze verlenging houdt ondermeer in het verderzetten van de opleidingsinspanningen begeleid door het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) en bijzondere aandacht voor jongeren en risicogroepen.

## **HOOFDSTUK VII – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

### **Artikel 8**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018 betreffende werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 62 jaar (registratienummer 150268/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2021.

### **Artikel 9**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2017 betreffende stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 140892/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2021.

### **Artikel 10**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017 betreffende stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en gewerkt hebben in een zwaar beroep (registratienummer 140893/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2021.

### Artikel 11

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor bedienden die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 33 jaar hebben en 20 jaar nachtprestaties (registratienummer 140883/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2021.

## HOOFDSTUK VIII –LANDINGSBANEN EN VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE

### Artikel 12

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2017 betreffende landingsbanen (registratienummer 142107/CO/215) ~~wordt~~ verlengd tot 31 december 2020. ~~worden~~.

### Artikel 13

De sector tekent verder in op het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies, bedoeld in Hoofdstuk III van het Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002.

## HOOFDSTUK IX – FLEXIBILITEIT

### Artikel 14

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien. Op ondernemingsvlak moet constructief overleg kunnen gevoerd worden over maatregelen inzake arbeidsorganisatie die wenselijk zijn voor de onderneming. Dit overleg zal verlopen volgens de wettelijke procedure.

## HOOFDSTUK X – STATUUT VAN DE SYNDICALE DELEGATIE

### Artikel 15

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sociale partners besprekingen voeren in een werkgroep ter modernisering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1975 betreffende het statuut van de syndicale delegatie.

## HOOFDSTUK XI – BIJZONDERE AANDACHTSPUNTEN

### Artikel 16

De sociale partners wensen met de uitvoering van dit sociaal akkoord het imago van de sector te verbeteren met het oog op een betere instroom van jongeren en een verankering van de huidige werknemers.

### Artikel 17

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sociale partners een engagementsverklaring opstellen inzake waardig werk in de gehele toeleveringsketen, met aandacht en respect voor de arbeidsomstandigheden en de mensenrechten.

## HOOFDSTUK XII – SOCIALE VREDE

### Artikel 18

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 werknemers of de werkgevers;
2. de werknemersorganisaties en de werknemers 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.

---oOo---

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CP 215) DU 26 JUIN 2019 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2019 - 2020**

## **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent.

## **CHAPITRE II - DUREE**

### **Article 2**

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, à l'exception des chapitres I, II et VII qui courent jusqu'au 30 juin 2021.

## **CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article 3 – Salaires bruts**

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, les salaires bruts barémiques effectifs augmentent de 0,85% pour les employés barémisés, soit ceux dont la fonction est reprise à l'article 3 de la convention collective de travail classification de fonctions du 21 mai 2008 (numéro d'enregistrement 88694/CO/215).

Sauf si les salaires bruts effectifs augmentent au sein de l'entreprise, les salaires bruts effectifs augmentent du montant qui correspond à la différence entre l'ancien et le nouveau barème de l'employé.

### **Article 4 – Chèques-repas**

A dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019, la contribution patronale dans les chèques-repas est augmentée de 0,50 euro. A partir de cette date, la valeur nominale d'un chèque-repas s'élèvera au niveau sectoriel à 4,30 euros.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne peut être octroyée sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant maximal autorisé de 8 euros comme prévu dans la législation de la sécurité sociale est déjà atteint, les salaires effectifs et barémiques augmenteront en compensation de 1,1% au lieu de 0,85% à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ou des avantages équivalents sont octroyés.

Dans les entreprises où cette augmentation de 0,50 euros ne peut être octroyée totalement sous la forme de chèques-repas, étant donné que le montant de 7,50 euros est déjà dépassé, les salaires effectifs et barémiques augmentent d'un pourcentage qui représente le solde selon la même logique comme décrit ci-dessus à l'alinéa 2 à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2019 ou des avantages équivalents sont octroyés.

## **CHAPITRE IV – FONDS SOCIAUX**

### **Article 5**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux développeront une vision d'avenir pour les Fonds Sociaux de Garantie du secteur.

Si les moyens financiers permettent de développer de nouvelles initiatives, la possibilité d'un système de congé d'ancienneté sectoriel sera examinée en premier lieu et ce pendant la durée de la présente convention collective de travail.

## **CHAPITRE V – MOBILITE**

### **Article 6**

A dater du 1er septembre 2019, une indemnité vélo de 0,10 euro par kilomètre est instaurée pour la distance aller-retour domicile-lieu de travail, sans préjudice d'arrangements plus favorables au niveau de l'entreprise.

La convention collective de travail du 29 août 2017 fixant l'intervention dans les frais de transport des employés (numéro d'enregistrement 142261/CO/215) ~~est~~ adaptée dans ce sens.

Là où une indemnité vélo existe déjà pour au moins le montant susmentionné, ces entreprises ne doivent plus octroyer d'avantage compensatoire.

## **CHAPITRE VI – FORMATION ET EMPLOI / GROUPES A RISQUE**

### **Article 7**

La convention collective de travail du 18 décembre 2018 concernant la formation et l'emploi/groupes à risque (numéro d'enregistrement 150270/CO/215) sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 et adaptée à la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Un effort de formation sectoriel équivalent à 2 jours en moyenne par an et par équivalent temps plein est prévu. Les partenaires sociaux prévoient la trajectoire de croissance suivante pour augmenter le nombre de jours de formation afin de contribuer à l'objectif interprofessionnel :

- 2019 – 2020 : augmentation de 10% de l'effort de formation précité, soit jusqu'à 2,2 jours.
- 2021: à déterminer lors des négociations sectorielles pour la période 2021-2022.

Cette prolongation consiste entre autres à la poursuite des efforts de formations accompagnés par l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) et à l'attention particulière pour les jeunes et les groupes à risques.

## **CHAPITRE VII – CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE**

### **Article 8**

La convention collective de travail du 12 décembre 2018 concernant le chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 150268/CO/215) ~~est~~ prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

### **Article 9**

La convention collective de travail du 12 avril 2017 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 140892/CO/215) ~~est~~ prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

### **Article 10**

La convention collective de travail du 29 juin 2017 concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, ont 59 ans ou plus, une carrière de 35 ans et ont exercé un métier lourd (numéro d'enregistrement 140893/CO/215) ~~est~~ prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

### Article 11

La convention collective de travail du 29 juin 2017 concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, ont 59 ans ou plus, une carrière de 33 ans et 20 ans de prestations nocturnes (numéro d'enregistrement 140883/CO/215) ~~est~~ prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

## CHAPITRE VIII – EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE ET PRIMES D'ENCOURAGEMENT FLAMANDES

### Article 12

La convention collective de travail sectorielle du 29 août 2017 concernant les emplois de fin de carrière (numéro d'enregistrement 142107/CO/215) ~~est~~ prolongée jusqu'au 31 décembre 2020.

### Article 13

Le secteur continue de souscrire au régime de primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002.

## CHAPITRE IX – FLEXIBILITE

### Article 14

Aucune extension sectorielle des régimes de flexibilité n'est prévue pendant la durée de la présente convention collective de travail. Au niveau de l'entreprise, des concertations devront pouvoir être menées de manière constructive sur des mesures en matière d'organisation de travail souhaitables pour l'entreprise. Cette concertation s'effectuera selon la procédure légale.

## CHAPITRE X – STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

### Article 15

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux mèneront des discussions au sein d'un groupe de travail pour moderniser la convention collective de travail du 2 juin 1975 concernant le statut de la délégation syndicale.

## CHAPITRE XI – POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS

### Article 16

Par l'exécution de cet accord social, les partenaires sociaux souhaitent améliorer l'image du secteur en vue d'un meilleur afflux des jeunes et d'un maintien des travailleurs actuels.

### Article 17

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux établiront une déclaration d'engagement en matière de travail décent dans toute la chaîne d'approvisionnement, avec attention et respect des conditions de travail et des droits de l'homme.

## CHAPITRE XII – PAIX SOCIALE

### Article 18

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 pas être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les travailleurs ou par les employeurs ;
- 2) les organisations de travailleurs et les travailleurs 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.

---oOo---