



2150000 Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf

Funcieclassificatie	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2008 (88.694)	2
Anciënniteitsverlof	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2017 (142.108)	6



Functieclassificatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2008 (88.694)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 betreffende de functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 december 2005.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 betreffende de functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 december 2005 houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2007.

HOOFDSTUK III. Bepaling van de dienstgraad

Art. 4. Er wordt voor de toepassing van de loonschaal van uitgegaan dat de tijdsduur die is doorgebracht in een bepaalde functie tot op bepaalde hoogte een goede maatstaf is voor het niveau waarop de prestatie van de bedienden kan worden beoordeeld en beloond.

De dienstgraad van een bediende zal derhalve in verhouding staan tot de tijdsduur tijdens dewelke de bediende dezelfde of een gelijkwaardige functie daadwerkelijk effectief heeft uitgeoefend, ongeacht de onderneming of de sector waarin bedoelde functie werd uitgeoefend.

Masteropleidingen zullen in alle gevallen gelijkgesteld worden als gewerkte jaren tot bepaling van de dienstgraad.

Dit houdt ook in dat een bediende met een hogere dienstgraad tot een meer omvattende en meer mature invulling van de uitgeoefende functie komt en derhalve een hogere toegevoegde waarde aan de onderneming levert.

Dit proces wordt door de ondertekenende partijen als volgt bepaald :



Dienstgraad 1 : functionele ervaring tijdens de eerste drie jaren van de uitoefening van de functie.

In deze periode wordt verwezen naar de basiskennis en vaardigheden om een functie in een onderneming op een aanvaardbare niveau te kunnen uitoefenen en die een beginner in staat moet stellen zich verder te bekwamen in de vlotte beheersing van de basisvereisten voor de functie.

Dienstgraad 2 : functionele ervaring in het vierde tot en met het zevende jaar.

Dienstgraad 2 : veronderstelt dat de nodige basiservaring is opgebouwd en dat de bediende zich verder bekwamt in het beroepsdomein. De bediende slaagt er in elk geval in op de adequate wijze om te gaan met de toegewezen functie.

Dienstgraad 3 : gespecialiseerde ervaring het achtste tot en met het twaalfde jaar.

Dienstgraad 3 : veronderstelt dat de bediende een specialist is geworden in het beroepsdomein en dit gegeven creatief aanwendt met het oog op de creatie van meerwaarde die de strikt uitvoering van de aangewezen taken overstijgt. De bediende van dienstgraad 3 is dus in staat zelf voorstellen te doen met betrekking tot de uitbouw van de functie tot een bijzondere sterkte van de onderneming.

Dienstgraad 4 : professionele ervaring in het dertiende tot het drieëntwintigste jaar.

De bediende met dienstgraad 4 kan worden aanzien als een professionele autoriteit in het vakgebied. Aangezien de bediende het vakgebied wat betreft de eigen onderneming volledig beheerst zal hij ook ruimer en meer strategisch denken en handelen. De opgedane ervaring stelt de bediende in staat om een eigen invulling te ontwerpen ten aanzien van nieuwe evoluties en ervaringen uit het verleden aan te wenden voor een eigen visie met betrekking tot de toekomstige ontwikkelingen.

Dienstgraad 5 : vanaf het vierentwintigste jaar waarin de functie wordt uitgeoefend.

Indien de bediende met succes de voorgaande dienstgraden heeft doorlopen dan veronderstelt dit dat op regelmatige tijdstippen door toedoen van de bediende voor de onderneming meerwaarden werden gerealiseerd die aanleiding zijn tot de verhoging van de dienstgraad van de functiehouder tot dienstgraad 5.

Dit veronderstelt vanzelfsprekend dat de kenmerken van de functie-uitoefening, bedoeld in de beschrijving van de vorige dienstgraden, minstens van toepassing blijven. De bediende van dienstgraad 5 moet alleszins in staat zijn om ten dienste te staan van andere medewerkers en hen te ondersteunen in hun taakgebied.



Art. 5. Voor de toepassing van het voorgaande artikel worden periodes van wettelijke en conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijk gesteld met het daadwerkelijk en effectief uitoefenen van een functie, met uitzondering van de volgende situaties :

- perioden van arbeidsongeschiktheid en van volledige werkloosheid, vanaf het tweede jaar;
- perioden van volledige onderbreking van de beroepsloopbaan of van tijdskrediet en elke andere volledige onderbreking van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, behalve indien wordt aangetoond dat deze onderbreking haar motief heeft gevonden, in het volgen van een opleidingsprogramma, in het verlenen van zorg aan één of meerdere kinderen tot de leeftijd van acht jaar, in het verlenen van zorg aan een zwaar ziek gezins- of familielid of in het verlenen van palliatieve zorg. De hiervoor bedoelde gelijkstellingen gelden voor een periode van maximaal één jaar;
- onderbrekingen met het oog op de opstart van een zelfstandig beroep die een maximum van 12 maanden zouden overschrijden.

Art. 6. Bedienden die voor de toekenning van een dienstgraad tewerkstelling bij andere werkgevers dan degene bij wie ze in dienst zijn wensen te laten verrekenen, dienen uiterlijk bij hun indiensttreding de daartoe nodige elementen aan hun werkgever schriftelijk kenbaar te maken.

Omgekeerd zal de werkgever uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding dezelfde elementen dienen op te vragen bij de bediende.

In geen geval zal anciënniteit die niet tijdig schriftelijk werd kenbaar gemaakt aan een werkgever zijn bovenvermelde verplichting niet is nagekomen.

Zodra de bediende overeenkomstig dit artikel aan de werkgever de nodige externe elementen voor de berekening van de dienstgraad heeft bekendgemaakt, bepalen partijen in onderling overleg schriftelijk de datum vanaf dewelke de anciënniteit, bedoeld in artikel 5 hiervoor, begint te lopen.

Onverminderd de bepalingen voorzien in artikel 14 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal uiterlijk op 31 december 2008 op het niveau van de onderneming met de individuele bedienden overleg gepleegd worden teneinde de dienstgraad te bepalen die vanaf 1 januari 2009 van toepassing is overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In geval van betwisting is de procedure ter beslechting van geschillen, beschreven in hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.



HOOFDSTUK IV. *De schaalonen*

Art. 8. Alle schaalverhogingen in functie van de dienstgraad worden toegepast op 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober na de datum waarop een volgende dienstgraad volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst kan toegekend worden.

Art. 10. De toepassing van de classificatie, voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, mag geen afbreuk doen aan bestaande overeenkomsten en gebruiken die voor de werknemers voordeliger zijn.

HOOFDSTUK VII. *Slotbepalingen*

Art. 22. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor onbepaalde tijd.



Anciënniteitsverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2017 (142.108)

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en op de bedienden die zij tewerkstellen.

HOOFDSTUK II. *Duur*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting van de sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2008 betreffende het anciënniteitsverlof.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2009 (registratienummer 98.640/CO/215) en treedt in werking op 29 augustus 2017 voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

HOOFDSTUK III. *Anciënniteitsverlof*

Art. 3. Jaarlijks zal aan de bedienden met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof worden toegekend.

Periodes van uitzendarbeid voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tellen mee voor het bepalen van de 20 jaar anciënniteit.

Deze dag anciënniteitsverlof wordt betaald door de werkgever.

Art. 4. Onder "anciënniteit" wordt verstaan : ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

De anciënniteit dient verworven te zijn op 1 januari van het beschouwde jaar.

Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen en behorend tot de kledingsector waarbij de bediende is tewerkgesteld, wordt volledig in rekening genomen.



Art. 5. Voor het bepalen van de anciënniteit worden periodes van wettelijke en conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met het daadwerkelijk en effectief uitoefenen van een functie, met uitzondering van de volgende situaties :

- perioden van arbeidsongeschiktheid, vanaf het tweede jaar;
- perioden van volledige onderbreking van de beroepsloopbaan of van tijdskrediet en elke andere volledige onderbreking van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, behalve indien wordt aangetoond dat deze onderbreking haar motief heeft gevonden in het volgen van een opleidingsprogramma, in het verlenen van zorg aan één of meerdere kinderen tot de leeftijd van acht jaar, in het verlenen van zorg aan een zwaar ziek gezins- of familielid of in het verlenen van palliatieve zorg. De hiervoor bedoelde gelijkstellingen gelden voor een periode van maximaal één jaar;
- onderbrekingen met het oog op de opstart van een zelfstandig beroep voor een periode van maximaal één jaar.

Art. 6. Voor de aanvraag, de planning en de toekenning van het anciënniteitsverlof gelden dezelfde regels als voor de wettelijke jaarlijkse vakantie.

Daarbij wordt rekening gehouden met de organisatorische noodwendigheden van de dienst zodat het anciënniteitsverlof wordt genomen buiten de periodes van hoge activiteit in de onderneming.

Art. 7. Onder "dag" wordt verstaan : één vijfde van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer, uitgedrukt in uren.
Het anciënniteitsverlof evenals het overeenkomstige loon wordt voor deeltijdse werknemers toegekend pro rata van hun arbeidstijdregeling op het ogenblik van de toekenning.

Voor de berekening van het loon wordt enkel het verschuldigde basisloon voor een gewone werkdag in aanmerking genomen, zonder toeslagen die verbonden zijn met bijzondere arbeidstijdregelingen of bijzondere prestaties.

Voor het overige wordt voor de berekening van het verschuldigde loon verwezen naar de reglementering inzake de betaalde feestdagen.

Art. 8. Betaling van het anciënniteitsverlof is niet mogelijk met betrekking tot dagen waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst.

Het loon wordt toegekend op het ogenblik dat het anciënniteitsverlof effectief wordt opgenomen.

Het recht moet worden opgenomen in het beschouwde jaar, tenzij de werkgever en de bediende hiervan in gemeenschappelijk akkoord wensen af te wijken.