1090000 Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2007 (86.359)

Vaststelling van de arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

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 arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeiders en huisarbeidsters.

HOOFDSTUK II.
Duur van de overeenkomst en verbintenissen

Art. 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2006 en bij collectieve arbeidsovereenkomst 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 arbeiders en arbeidsters of de werkgevers;

2) de werknemersorganisaties en de arbeiders en arbeidsters 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 deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. *Lonen*

a) Lonen toepasselijk op arbeiders en arbeidsters jonger dan 21 jaar die tewerkgesteld worden als industriële leerlingen, als jongeren die deeltijds leren en werken en als studenten met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten

Art. 4. Dit artikel is van toepassing op de arbeiders en arbeidsters 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 arbeiders en arbeidsters jonger dan 21 jaar toegekend volgens de leeftijd en anciënniteit in de sector.

Deze minimumuurlonen worden vastgesteld in percentages, die worden berekend op het aanvangsloon voor de arbeiders en arbeidsters die behoren tot de laagste groep van de classificatie of op het loon van de groep waarvoor ze worden aangeworven.

De arbeider en arbeidster jonger dan 21 jaar behoudt het in dit artikel bedoelde baremiek 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 arbeiders en arbeidsters 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 arbeider of arbeidster op die datum tenminste één maand anciënniteit in de onderneming heeft.

Art. 5. Indien de arbeider en arbeidster 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 arbeider en arbeidster van minder dan 21 jaar bij indiensttreding een anciënniteit bij één of meer vorige 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.

Art. 6. De minimumloonsverhogingen zijn gelijk aan de loonsverhogingen van de arbeiders en arbeidsters van het aanvangsloon, vermenigvuldigd met de coëfficiënt die overeenstemt met hun leeftijd en bereikte leertijd, zoals vastgesteld bij artikel 4.

Art. 7. In acht genomen :

- enerzijds, dat het loon van de in artikel 4 bedoelde jonge arbeiders en arbeidsters overeenstemt met een deel van het loon van de ongeschoolde arbeiders en arbeidsters van 21 jaar of ouder;

- anderzijds, dat de progressieve lonen van de schalen die zijn vastgesteld bij artikel 4, rekening houden met de lichamelijke en beroepsgeschiktheden van de jonge arbeiders en arbeidsters - beginnelingen,

moet de arbeid in de ondernemingen derwijze worden ingericht dat van de arbeiders en arbeidsters die per uur worden bezoldigd volgens de lonen van de schaal voorzien in artikel 4, geen prestaties worden geëist die hun hierboven bedoelde normale geschiktheden overtreffen.

Art. 8. § 1. Wanneer in een onderneming om technische en/of organisatorische redenen niet kan worden voldaan aan de beschikkingen van alinea 2 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 arbeiders en arbeidsters jonger dan 21 jaar moeten tewerkgesteld zijn in een systeem waar het werk stuk voor stuk wordt doorgegeven of waaraan de arbeiders en arbeidsters geen individuele keuze van het arbeidsritme toegelaten wordt en waarvaan deze jongeren geregeld prestaties worden opgelegd die, qua hoeveelheid en kwaliteit, gelijk zijn aan de normale prestaties die 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 arbeiders en arbeidsters beginnelingen jonger dan 18 jaar

Art. 9. De artikelen 4 tot en met 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op alle arbeiders en arbeidsters-beginnelingen die bij hun aanwerving de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.

c) Gewaarborgd minimumuurloon na de leertijd

Art. 10. De arbeiders en arbeidsters, jonger dan 21 jaar, die met zes maanden de periode van de maximumleertijd hebben overschreden, die 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 arbeiders en arbeidsters

Art. 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.

Art. 13. Elke loonsverhoging wordt volledig ingerekend in de betalingsmaatstaven van de volgens rendement bezoldigde arbeidssystemen.

e) Gewaarborgde werkelijke lonen

Art. 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 arbeiders en arbeidsters jonger dan 21 jaar als voor de arbeiders en arbeidsters van 21 jaar of ouder van toepassing zijn, moet voor de arbeiders en arbeidsters 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 arbeiders en arbeidsters van 21 jaar of ouder.

Het minimumuurloon volgens leeftijd en anciënniteit, vastgesteld in de loonschaal voor de beginnelingen, blijft aan de arbeiders en arbeidsters 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 die 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 gerede partij, het voorwerp uitmaken van een contradictoir onderzoek door een bevoegd technicus, aangeduid door een werknemersorganisatie 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 die vereist zijn om tot dit onderzoek te kunnen overgaan.