COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMING

CAO van 13 mei 1997 (KB 4 juni 1999 - BS 18 december 1999)

Artikel 1

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

Artikel 2

Deze overeenkomst 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 koninklijk besluit van 18 juni 1987, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 januari 1988.

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

Artikel 3

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37.30 uur 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

Het maximum aantal arbeidsuren per week bedraagt in alle ondernemingen 42.30 uur, zijnde 5 uren boven de in de sector voorziene wekelijkse arbeidsduur van 37.30 uur.

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 5

Indien de nieuwe arbeidsregelingen 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 6

Wanneer beroep gedaan wordt op het presteren van nieuwe arbeidsregelingen worden de betrokken werknemers hiervan minstens vijf kalenderdagen op voorhand verwittigd.

Artikel 7

Mits goedkeuring door het paritair comité kunnen de nieuwe arbeidsregelingen 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 8

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum één 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; 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 9

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

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de syndicale afvaardiging gegeven.

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

Artikel 10

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 11

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.

Artikel 12

Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 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 overeenkomst een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9 bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.
Overeenkomstig artikel 9 quater 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 overeenkomst kan steeds op ondernemingsniveau worden aangevuld en verduidelijkt.

Ondernemingen die wensen af te wijken van onderhavige CAO kunnen dit doen mits voorafgaandelijk overleg en goedkeuring van het project door de vakbondsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, bij ontstentenis hiervan door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van deze door de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties. Indien het project op ondernemingsniveau wordt goedgekeurd, wordt het paritair comité hiervan in kennis gesteld. Indien het project op ondernemingsniveau aanleiding geeft tot een geschil, is artikel 17 van onderhavige CAO van toepassing.

Artikel 17

Elk geschil betreffende de toepassing van deze overeenkomst kan door de meest gerede partij voorgelegd worden aan het vast verzoeningsbureau van het paritair comité van het Kleding- en Confectiebedrijf.

Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 1998. Zij wordt van jaar tot jaar verlengd, indien zij vóór haar jaarlijkse vervaldag niet door één van de contracterende partijen wordt opgezegd. Deze opzegging wordt bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf betekend.

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1989.

--o--