# Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 2 juillet 2003, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative à la fixation des conditions de travail (1)

* Datum : 04-07-2004
* Taal : Frans
* Sectie : Wetgeving
* Bron : Numac 2004202200
* Auteur : SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1
er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 2 juillet 2003, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative à la fixation des conditions de travail.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 4 juillet 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,

F. VANDENBROUCKE

\_\_\_\_\_\_\_

Note

(1) Référence au Moniteur belge :

Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Annexe

Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

 Convention collective de travail du 2 juillet 2003

 Fixation des conditions de travail

(Convention enregistrée le 12 décembre 2003

sous le numéro 69027/CO/109)

CHAPITRE I
er. - Champ d'application

 Article 1
er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

CHAPITRE II. - Durée de la convention et engagements

 Art. 2. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1
er avril 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 22 juin 2001 fixant les conditions de travail, qui a cessé de produire ses effets le 31 mars 2003.

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 être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les ouvriers et ouvrières ou par les employeurs;

2) les organisations de travailleurs, les ouvriers et les ouvrières 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 individuelles normatives sont réglées par la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. - Date d'application des adaptations de salaires

 Art. 3. Toutes les adaptations de salaires effectuées en exécution de la présente convention collective de travail sont applicables à partir du premier jour du mois, dans les entreprises où l'on paie par mois ou par quinzaine.

Dans les entreprises où la période de paie prend cours un autre jour que le premier jour du mois, les adaptations de salaires sont octroyées à partir du premier jour de la période de paie dans laquelle tombe le premier jour du mois, lorsque le nombre de jours civils précédant le premier jour du mois est inférieur ou égal au nombre de jours civils à compter du premier jour du mois. Dans le cas contraire, les adaptions de salaires ne sont applicables qu'à partir du premier jour de la période de paie qui prend cours après le premier jour du mois.

CHAPITRE IV. - Salaires

a) Salaires applicables aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, occupé(e)s en tant qu'apprentis industriels, jeunes en apprentissage en alternance et étudiants avec un contrat d'occupation d'étudiants

Art. 4. Cet article s'applique aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, occupé(e)s en tant qu'apprentis industriels, jeunes en apprentissage en alternance et étudiants avec un contrat d'occupation d'étudiants, indépendamment des modalités de leur emploi dans l'entreprise.

Les salaires horaires minimums ci-après sont octroyés aux ouvriers et aux ouvrières de moins de 21 ans visés dans cet article, en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le secteur.

Ces salaires horaires minimums garantis sont fixés en pourcentages, calculés sur le salaire de départ des ouvriers et des ouvrières appartenant au groupe de classification le plus bas ou sur le salaire du groupe pour lequel ils (elles) sont engagé(e)s.

L'ouvrier et l'ouvrière de moins de 21 ans garde son salaire barémique acquis dans une autre entreprise ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Ces salaires sont garantis aux ouvriers et aux ouvrières de moins de 21 ans jusqu'au moment où ils (elles) ont terminé depuis six mois la période maximum d'apprentissage prévue selon l'âge à l'embauche dans le tableau ci-après.

Les adaptations de salaires sont octroyées à dates fixes, à savoir le 1
er avril et le 1
er octobre de chaque année à condition que l'ouvrier ou l'ouvrière compte à cette date au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la consultation du tableau, voir image

 Art. 5. Si, aux dates citées à l'article 4, du 1
er avril ou du 1
er octobre, le travailleur âgé de moins de 21 ans n'a pas travaillé de manière ininterrompue pendant la période prévue au service du même employeur, l'intéressé est alors tenu de prouver à son employeur que les conditions pour obtenir une adaptation salariale sont réunies comme stipulé à l'article 4.

Il en va de même lorsqu'un travailleur de moins de 21 ans veut, lors de son entrée en service, faire valoir son ancienneté chez un ou plusieurs employeurs précédents.

Tous les litiges concernant l'application de cet article seront discutés au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire avant d'être présentés devant le tribunal compétent.

Art. 6. Les augmentations salariales minimums sont égales aux augmentations salariales des ouvriers et ouvrières du groupe des salaires de base, multipliées par le coefficient correspondant à leur âge et à leur apprentissage atteint, tel que fixé à l'article 4.

Art. 7. Etant donné :

-d'une part, que le salaire des jeunes ouvriers et ouvrières débutants correspond à une partie du salaire des ouvriers et ouvrières non qualifiés de 21 ans ou plus;

- d'autre part, que les salaires progressifs des barèmes fixés à l'article 4 tiennent compte des aptitudes physiques et professionnelles des jeunes ouvriers et ouvrières débutants;

le travail doit être organisé dans les entreprises de telle manière que les ouvriers et ouvrières, rémunérés à l'heure suivant les salaires du barème prévu à l'article 4, ne soient pas tenus de fournir des prestations qui dépassent leurs aptitudes normales visées ci-dessus.

Art. 8. § 1
er. Au cas où, dans une entreprise, il ne pourrait être satisfait, pour des raisons techniques et/ou d'organisation, aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7, les jeunes qui y sont visés doivent, en attendant l'application des dispositions des articles 10 ou 13 de la présente convention, être rémunérés au salaire de base, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions du § 2 du présent article.

§ 2. Les ouvriers et ouvrières visés de moins de 21 ans doivent être occupés selon un système où le travail est transmis pièce par pièce ou selon un système qui ne laisse pas à l'ouvrier ou à l'ouvrière le choix individuel de son rythme de travail et qui impose régulièrement aux jeunes des prestations qui, en quantité et en qualité, sont égales aux prestations normales exigées d'un travailleur de 21 ans ou plus pour le même travail.

§ 3. L'application des dispositions des §§ 1
er et 2 du présent article n'influe pas sur les dispositions de l'article 10 de la présente convention collective de travail.

b) Salaires des ouvriers et ouvrières débutants de moins de 18 ans

Art. 9. Les articles 4 à 8 inclus de cette convention collective de travail sont applicables à tous les ouvriers et ouvrières débutants qui lors de leur engagement n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans.

c) Salaire horaire minimum garanti après la période d'apprentissage

Art. 10. Les ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans qui ont dépassé de six mois la période d'apprentissage maximum, prévue au tableau de l'article 4 de la présente convention collective de travail reçoivent le salaire prévu pour le groupe de salaire 1, tel que prévu à l'article 11 de la présente convention collective de travail.

d) Salaires horaires minimums et réels des autres ouvriers et ouvrières

Art. 11. § 1
er. Au 1
er avril 2002, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit :

Pour la consultation du tableau, voir image

§ 2. Les salaires horaires minimums, ainsi que les salaires réellement payés seront augmentés de 0,05 EUR au 1
er janvier 2004 et de 0,075 EUR au 1
er juillet 2004.

§ 3. Par dérogation au § 1
er de cet article, dans les entreprises fournissant à l'industrie automobile et dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, les salaires réellement payés seront augmentés de 0,05 EUR au 1
er janvier 2004 et de 0,10 EUR au 1
er juillet 2004.

Art. 12. Les ouvriers et ouvrières qui depuis leur engagement avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail ont été occupé(e)s avec application de l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1999 concernant les conditions de travail, continuent d'être occupé(e)s de la même manière, avec application des articles 4 à 8 inclus de la présente convention collective de travail.

Art. 13. Les ouvriers et ouvrières, quel que soit leur âge, qui exécutent depuis six mois un travail relevant du groupe de salaires 2 ou d'un groupe de salaires supérieur, ont droit en tout cas au salaire prévu pour ce groupe.

Art. 14. Chaque augmentation des salaires est incorporée intégralement dans les taux de rémunération des systèmes de travail au rendement.

e) Salaires réels garantis

Art. 15. 1° Le salaire horaire minimum qui se rapporte à la fonction ou à la tâche est toujours garanti, notamment en cas de systèmes de travail au rendement.

2° Dans les entreprises où est instauré un système de travail au rendement pour le travail à la pièce, à façon ou à prime et où les mêmes normes de production sont applicables, aussi bien pour les ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans que pour les ouvriers et ouvrières de 21 ans ou plus, le même système de rémunération, propre à l'entreprise, doit être appliqué aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, de sorte qu'à prestations égales, ils acquièrent le même salaire ou revenu que celui des ouvriers et ouvrières de 21 ans ou plus.

Le salaire horaire minimum d'après l'âge et l'ancienneté, fixé dans le barème des débutants, demeure en tout cas garanti aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans.

3° Dans les entreprises où il existe un système de travail au rendement, lié ou non à une indemnisation des prestations, les litiges nés, soit de l'application du système, soit d'une modification ou de l'instauration du système, peuvent, à la demande de la partie la plus diligente, faire l'objet d'un examen contradictoire par un technicien compétent, désigné par une organisation de travailleurs, et par un technicien compétent, désigné par la "Fédération de l'habillement".

Les techniciens compétents pour apprécier les systèmes de travail au rendement doivent être mis en possession par l'entreprise de tous les éléments requis pour pouvoir procéder à cet examen.

f) Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 16. Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 11, ainsi que les salaires effectivement payés, sont liés à l'indice des prix à la consommation selon les dispositions de la convention collective de travail du 3 avril 2003, relative au rattachement des salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

g) Travail à domicile

Art. 17. Le salaire à la pièce de chaque pièce se calcule en multipliant le nombre d'heures requis pour sa confection par le salaire horaire correspondant à la catégorie du travail (au minimum le groupe de salaires 3, comme prévu à l'article 11, § 1
er).

Une indemnité forfaire de 10 p.c. du salaire brut est ajoutée au salaire global des ouvriers et ouvrières à domicile, en dédommagement des frais généraux qui sont à leur charge (chauffage, éclairage, amortissement, du matériel, etc.). Les employeurs sont tenus de fournir gratuitement les fournitures telles que fils etc. aux ouvriers et ouvrières à domicile. Toutefois, lorsque l'ouvrier ou l'ouvrier à domicile livre lui (ou elle)-même ces fournitures, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est portée de 10 à 15 p.c.

L'indemnité forfaitaire de 10 ou de 15 p.c. est mentionnée séparément dans le carnet de salaires.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 4 juillet 2004.

Le Ministre de l'Emploi,

F. VANDENBROUCKE