COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR

CAO van 30 januari 1987 (KB 22 september 1987 - BS 14 oktober 1987)

gewijzigd bij :

CAO van 19 april 1991 (KB 17 december 1991 - BS 04 februari 1992)
CAO van 03 juli 1991 (KB 27 mei 1992 - BS 17 juni 1992)

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 werklieden en werksters die zij tewerkstellen, met inbegrip van de huisarbeiders en huisarbeidsters.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1991 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één der ondertekenende partijen worden opgezegd, mits een vooropzeg van drie maand, te betekenen bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit comité vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 3

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur, vastgelegd bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, blijft vastgesteld op 40 uur, onverminderd de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, afgesloten in het paritair comité van het kleding- en confectiebedrijf en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 11 september 1989.

Artikel 4

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis bedraagt 37 uur en 30 minuten.

Artikel 5

Vanaf 1 mei 1985 was het systeem van de "meerbanendagen" zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1983 omgezet in een systeem van "onbezoldigde inhaalrustdagen". Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt dit systeem van onbezoldigde inhaalrustdagen.

Artikel 6

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1978, wordt het overwerk betaald bij overschrijding van de dagelijkse of wekelijkse grens zoals deze in het vlak van de onderneming bij toepassing van de regels in dit hoofdstuk bepaald, voorzien zijn.

Artikel 7

§ 1 Wanneer de arbeid met twee of meer ploegen is georganiseerd mag de werkgever, mits naleving van de in § 2 van dit artikel bepaalde procedure, de wekelijkse arbeidsduur over de zes werkdagen van de week spreiden.

§ 2 Vooraleer de bij § 1 van dit artikel bepaalde afwijking toe te passen, dient de werkgever een verzoek tot de voorzitter van het paritair comité te richten.

Het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, of sommige door dit laatste in beperkt comité afgevaardigde leden, moeten zich binnen de acht dagen na ontvangst van dit verzoek uitspreken en kunnen eventueel bijzondere toepassingsmodaliteiten vaststellen, alsmede de datum waarop het afwijkingsstelsel in werking treedt.

Artikel 8

In de ondernemingen die eigen detailwinkels uitbaten, mag de bij artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur over vijf werkdagen van de week worden gespreid, met dien verstande dat ook 's zaterdags wordt gewerkt.

Met dat doel mag de werkgever onder het betrokken personeel een beurtstelsel invoeren, derwijze dat een gedeelte ervan wordt tewerkgesteld gedurende de dag van de week waarop het ander gedeelte een rustdag geniet en omgekeerd. De hierboven bedoelde rustdagen worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de vakbonden.

Wanneer van de bij dit artikel bedoelde afwijking gebruik wordt gemaakt, is de werkgever ertoe gehouden hiervan vooraf kennis te geven aan de voorzitter van het paritair comité, die op zijn beurt de bij het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties hiervan in kennis stelt.

Artikel 9

Ingeval een onderneming beroep moet doen op overuren in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971 onderzoeken de plaatselijke afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties elke aanvraag daartoe welwillend.

--o--

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL

CCT du 30 janvier 1987 (A.R. 22 septembre 1987 - MB 14 octobre 1987)
modifiée par

CCT du 19 avril 1991 (A.R. 17 décembre 1991 - M.B. 4 février 1992)
CCT du 03 juillet 1991 (A.R. 27 mai 1992 - M.B. 17 juin 1992)

Article 1

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 domiciles.

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1991 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de cette commission.

Article 3

La limite maximum de la durée hebdomadaire du travail, fixée à l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, reste fixée à 40 heures, sans préjudice des dispositions prévues dans la convention collective de travail du 22 février 1989 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, conclue au sein de la commission paritaire pour l'industrie de l'habillement et de la confection, rendue obligatoire par A.R. du 11 septembre 1989.

Article 4

La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée, sur une base annuelle, à 37 heures et 30 minutes.

Article 5

Depuis le 1er mai 1985, le système des "jours pour l'emploi", prévu dans la convention collective de travail du 14 février 1983, a été converti en un système de "jours de repos compensatoires non-rémunérés".
La présente convention collective de travail prolonge ce système de jours de repos compensatoires non-rémunérés.

Article 6

Conformément aux dispositions prévues par l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 20 juillet 1978, le travail supplémentaire est payé en cas de dépassement des limites journalières ou hebdomadaires, telles qu'elles sont prévues au niveau de l'entreprise, en application des règles stipulées dans ce chapitre.

Article 7

§ 1 Lorsque le travail est organisé en deux ou plusieurs équipes l'employeur peut, moyennant l'observation de la procédure fixée dans le § 2 de cet article, répartir la durée hebdomadaire du travail sur les six jours ouvrables de la semaine.

§ 2 Avant d'appliquer la dérogation fixée dans le § 1 de cet article, l'employeur doit adresser une demande au président de la commission paritaire.

La commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection ou certains membres délégués par elle en comité restreint, doivent se prononcer dans les huit jours après la réception de cette demande et peuvent éventuellement déterminer les modalités d'application particulières, ainsi que la date à laquelle le régime dérogatoire prend cours.

Article 8

Dans les entreprises exploitant leurs propres magasins de vente au détail, la durée du travail hebdomadaire, fixée à l'article 4 de la présente convention collective de travail, peut être répartie sur cinq jours ouvrables de la semaine, étant entendu que le samedi est également un jour où l'on travaille.

Dans ce but, l'employeur peut établir un roulement parmi le personnel intéressé, de façon qu'une partie de celui-ci soit occupé le jour de la semaine au cours duquel l'autre partie bénéficie d'un jour de repos, et inversement. Les jours de repos visés ci-dessus sont fixés par l'employeur, d'un commun accord avec les syndicats.

Lorsqu'il est fait usage de la dérogation visée au présent article, l'employeur est tenu d'en avertir le président de la commission paritaire qui, à son tour, en avise les organisations des travailleurs et des employeurs, représentées à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 9

Dans le cas où l'entreprise doit faire appel à des heures supplémentaires au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les représentants locaux des organisations syndicales représentatives examineront chaque demande avec un préjugé favorable.