

CGSLB

Recueil de CCT Habillement & Confection CP 109





CP 109

COMMISSION PARITAIRE POUR L'HABILLEMENT ET LA CONFECTION

RECUEIL DE CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Version mars 2014

Bart De Crock
Responsable Sectoriel national

Maïté Dendal
Responsable Soutien Sectoriel Syndical

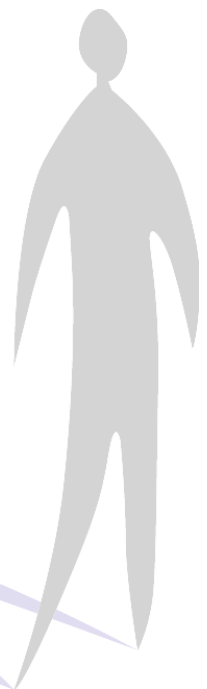




TABLE DES MATIERES

Liens intéressants	4
Commission paritaire 109	5
Compétence commission paritaire	5
AR de 1983 – Dénomination et compétence de la Commission Paritaire	5
Application de toutes les CCT conclues en Commission Paritaire	7
AR 1992 – Installation, dénomination et compétence de la Commission Paritaire	8
CCT particulière concernant les entreprises qui à partir du 02.09.1992 ressortissent à la commission paritaire	11
Accord Paix sociale 2014	12
Conditions de travail et de rémunération	18
Conditions de travail	18
Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation	31
Chèques-repas	34
Allocation complémentaire au double pécule de vacances	38
Intervention de l'employeur dans les frais de transport	41
Sécurité d'emploi, nouvelles technologies, emploi	45
Accueil dans l'entreprise	49
Classification des fonctions	52
Classification des fonctions – Confection	52
Classifications des fonctions - Fournisseurs à l'industrie automobile	68
Règlements spéciaux pour les entreprises actives dans le domaine des tentes	76
Durée du travail	78
Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises	80
Chômage économique	84
Dispositions générales	84
Accessoires de mobilier de jardin	86
Concertation en cas de chômage temporaire pour raisons économiques	88
Temps de repos des jeunes travailleurs	90
Travail intérimaire	91
Plans d'entreprise pour la redistribution du travail	92
Supplément en cas de chômage temporaire	95
Allocation sociale complémentaire	98
Assurance hospitalisation	99
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	101
RCC à partir de 60 ans	101
RCC à partir de 58 ans	109
RCC à partir de 56 ans avec 40 ans d'ancienneté	117



RCC en cas de prestations de nuit _____	125
Crédit-temps _____	133
Fonds de sécurité d'existence _____	135
Statuts du Fonds de Sécurité d'Existence _____	135
Allocation complémentaire de sécurité d'existence _____	140
Fonds social de garantie _____	147
Statuts du Fonds Social de Garantie _____	147
Formation _____	155
Formation et emploi _____	155
Formation et information sociale _____	157
Délégation syndicale _____	160
Statut de la délégation syndicale _____	160



LIENS INTERESSANTS

CGSLB (Secteurs) :

- [Le site de la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique](#)

Services publics :

- [Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale](#)

Site internet reprenant toutes les CCT sectorielles qui existent depuis 2000 et la législation générale

Fonds Social de l'Habillement & de la Confection (allocations sociales pour le secteur) :

- www.swfkleding.be

Institut de formation pour le secteur (offre de formations et allocations) :

- www.irec.be



COMMISSION PARITAIRE 109

Compétence commission paritaire

AR de 1983 – Dénomination et compétence de la Commission Paritaire

Arrêté royal du 15 mars 1983 modifiant l'arrêté royal du 5 décembre 1973 instituant la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant sa dénomination et sa compétence.

Article 1

Il est institué une commission paritaire, dénommée "Commission Paritaire de l'Industrie de l'Habillement et de la Confection", compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises de confection de vêtements de dessus pour hommes et garçonnets, autres que les vêtements de pluie; vêtements de pluie; vêtements professionnels de protection; vêtements de dessus pour dames et fillettes, autres que les vêtements de pluie; vêtements d'enfants et de bébés; vêtements de cuir naturel et artificiel, vêtements en matières plastiques ou en tous autres matériaux; vêtements sacerdotaux, vêtements de travail, de sport, de loisirs et professionnels; articles de lingerie; uniformes; couvre-chefs; cravates; costumes de théâtre; gants de tissus; parapluies, parasols, parasols pour terrasses; couvre-lits ouatés et articles similaires; colifichets; toiles à voile, tentes et bâches, matériel de camping et de scoutisme en matière textile ou en produits de remplacement, housses et sacs de couchage; stores et rideaux, abat-jour autre qu'en papier; poupées et jouets en tissus et en peluche, fleurs et plumes; sous-bras et épaulettes; drapeaux, fanions; étamines; les entreprises fabricant des boutons; des corsets orthopédiques et des gaines, des corsets, soutien-gorge et accessoires; des entreprises de stoppage et réparation de vêtements et tissus, points clairs, remaillage, broderie mécanique; dentellerie à la main et emperlage, broderie à façon et celles s'occupant essentiellement de travaux de plissage de tissus en vue de la fabrication de vêtements, la fabrication de vêtements de protection et de vêtements de travail spécialisés si aucune autre commission paritaire n'est compétente; la fabrication de doublures; la fabrication et/ou le piquage de perruques; le traitement et la réparation de tentes de location; la fabrication de rideaux et de draperies.

Les travailleurs occupés dans les entreprises où sont effectués tous travaux à façon ou pour compte propre, en vue de la fabrication ou de la transformation, ou de la réparation ou de la retouche de tous vêtements et accessoires du vêtement ressortissant à cette commission paritaire, pour autant qu'ils ne relèvent pas d'une commission paritaire autre que la Commission Paritaire Auxiliaire pour Ouvriers.

Article 2

Est abrogée de l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, la compétence et la composition des commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, la disposition de l'article 1, ' 1, 9, le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal nommant les président, vice-président et membres de la Commission Paritaire de l'Industrie de l'Habillement et de la Confection.



Article 3

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.



Application de toutes les CCT conclues en Commission Paritaire

Convention collective de travail concernant l'application de toutes les conventions collectives de travail, conclues en commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection aux entreprises mentionnées à l'AR du 15 mars 1983

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui s'occupent de la fabrication de vêtements de protection et de vêtements de travail spécialisés si aucune autre commission paritaire n'est compétente; la fabrication de doublures, la fabrication et/ou le piquage de perruques; le traitement et la réparation de tentes de location; la fabrication de rideaux et de draperies, comme déterminé par l'arrêté royal du 15 mars 1983 modifiant l'arrêté royal du 5 décembre 1973 instituant la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant sa dénomination et sa compétence.

Article 2

En exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, toutes les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection sont applicables aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises mentionnées à l'article 1er.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er avril 1988 et est conclue pour une durée indéterminée.

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



AR 1992 – Installation, dénomination et compétence de la Commission Paritaire

Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 5 décembre 1973 instituant la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant sa dénomination et sa compétence

Article 1

L'article 1er de l'A.R. du 5 décembre 1973 instituant la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'A.R. du 15 mars 1983, est remplacé par la disposition suivante :

"Article 1

§ 1. Il est institué une commission paritaire, dénommée "commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection", compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, dont les activités d'entreprise sont :

1° la fabrication ou la confection de vêtements de dessus et/ou de dessous pour femmes, hommes, fillettes et garçonnets, dont font également partie à titre d'exemple :

- a) les vêtements de pluie;
- b) les vêtements d'enfants et de bébés;
- c) les vêtements sacerdotaux, uniformes;
- d) les vêtements de sport, vêtements de loisirs, costumes de théâtre;
- e) les vêtements de cuir naturel ou artificiel, vêtements en matières plastiques ou en tous autres matériaux;

f) les vêtements professionnels, vêtements professionnels de protection, vêtements de travail, vêtements de travail spécialisés, vêtements de protection;

g) la lingerie, comprenant les corsets, soutiens-gorge et articles similaires;

2° la fabrication de corsets orthopédiques, bandages et lingerie, y compris les gaines, soutiens-gorge et articles similaires;

3° la confection et la fabrication d'articles de lingerie, de couvre-lits ouatés et articles similaires;

4° la confection de couvre-chefs, de cravates, de gants en tissu;

5° la confection de parapluies, parasols, parasols pour terrasses;

6° la confection et la fabrication de colifichets, de fleurs, de plumes, de poupées, de jouets en tissus et en peluche, et de doublures, sous-bras et épaulettes;

7° la fabrication de boutons;



8° la confection de drapeaux, de fanions, de parachutes, de toiles à voile, d'étamines, de tentes, de bâches, de housses, de sacs en couchage, de matériel de camping et de scoutisme en matière textile ou en produits de remplacement;

9° la confection et la fabrication de rideaux, de stores, de draperies, d'abat-jour;

10° le stoppage et la réparation de vêtements en tissus, points clairs, remaillage, broderie mécanique et broderie à façon, dentellerie à la main et emperlage, les travaux de plissage effectués à titre principal en vue de la fabrication de vêtements;

11° la fabrication et/ou le piquage de perruques;

12° la fabrication, le traitement, la réparation, l'entretien, le commerce, la location, le placement de tentes;

13° le commerce et/ou la location de vêtements;

14° le commerce en détail de vêtements de seconde main;

15° la fabrication d'objets ou de produits ou le façonnage de matériaux pour lesquels les techniques suivantes de l'industrie de l'habillement et de la confection sont notamment appliquées à titre principal : projeter des patrons, découper des patrons, coudre, piquer, repasser, presser, tracer.

§ 2. La commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est compétente pour les entreprises qui exercent en régie, en sous-traitance ou en adjudication les activités d'entreprise mentionnées au § 1er.

§ 3. La commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est également compétente pour Les travailleurs occupés dans les entreprises où sont effectués tous travaux à façon ou pour compte propre, en vue de la fabrication, de la transformation, de la réparation ou de la retouche de tous vêtements et accessoires du vêtement.

§4. Ne relèvent pas de la compétence de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection :

1° les entreprises qui s'occupent de la confection ou de la fabrication des vêtements de protection et des vêtements de travail spécialisés et qui ressortissent à une autre commission paritaire;

2° à l'exception des travailleurs visés au § 3 qu'elles occupent, les entreprises de commerce en détail de vêtements et de vêtements de seconde main et qui relèvent de la compétence de la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail ou de la commission paritaire des grands magasins;

3° les entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie;



4° les entreprises dont l'activité consiste dans l'exécution sur mesure de vêtements ou dans la conception de vêtements destinés à être exécutés en un seul exemplaire ou en un très petit nombre d'exemplaires."

Article 2

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.



CCT particulière concernant les entreprises qui à partir du 02.09.1992 ressortissent à la commission paritaire

Convention collective de travail particulière du 3 novembre concernant les entreprises qui, à partir du 02.09.1992, ressortissent à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 2 septembre 1992 à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, en application de l'arrêté royal du 5 août 1992 modifiant l'arrêté royal du 5 décembre 1973 instituant la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant sa dénomination et sa compétence (moniteur belge du 22 août 1992).

Article 2

Toutes les conventions collectives de travail, conclues au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, qui sont encore en vigueur en date du 1er janvier 1993, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1er qui ressortissent à une autre commission paritaire avant la date précitée.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1993 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer à condition qu'un délai de trois mois soit respecté; cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et à chacune des parties signataires.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président.



ACCORD PAIX SOCIALE 2014

Convention collective de travail du 04 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

Chapitre II - Durée

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus, excepté les articles 10 et 11 - qui s'appliquent jusqu'au 30 juin 2015 - et contient les nouveaux accords valables durant cette période.

Chapitre III - Conditions de travail

Article 3

La convention collective de travail du 27 janvier 2010 fixant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 99183/CO/109) est remplacée par une nouvelle convention collective de travail concernant les conditions de travail, en vue de la suppression des salaires pour les jeunes et de la coordination des règles relatives aux chèques-repas.

Chapitre IV – Chômage avec complément d'entreprise

Article 4

Le régime de la prépension conventionnelle à temps plein à partir de 58 ans, instauré à l'époque par la convention collective de travail du 8 avril 1981, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 septembre 1981 et prolongée par la suite dernièrement par la convention collective de travail du 17 mai 2013, concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans (numéro d'enregistrement 115699/CO/109), est poursuivi durant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail spécifique concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

La convention collective de travail du 17 mai 2013 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans (numéro d'enregistrement 115698/CO/109) est poursuivie durant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail spécifique concernant le complément



d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Article 5

Le régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté, prévu par la convention collective de travail du 17 mai 2013, instaurant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 115700/CO/109) est poursuivi durant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail spécifique concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Article 6

Le régime de complément d'entreprise en cas de chômage en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s, avec prestations nocturnes en cas de licenciement, prévu dans la convention collective de travail du 17 mai 2013, instaurant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 115701/CO/109), est poursuivi durant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail spécifique, concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s avec prestations nocturnes en cas de licenciement pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Chapitre V – Formation et Emploi

Article 7

Les efforts visés dans la convention collective de travail du 19 septembre 2005 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 77657/CO/109) seront poursuivis jusqu'au 31 décembre 2014 et adaptés en permanence en vue de les mettre en concordance avec les objectifs, visés à l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacés par l'article 24 de la loi du 17 mai 2007 contenant l'exécution de l'Accord Interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), les mesures nécessaires pour réaliser une augmentation annuelle du degré de participation à la formation d'au moins 5 points de pourcentage seront examinées.

A cet effet, les facilités offertes par l'IREC seront entre autres communiquées, gérées et élaborées. Ces facilités concernent entre autres la promotion et le soutien des plans de formation dans les entreprises, mieux connues sous la dénomination «portefeuille de l'entreprise» et la promotion et le soutien de la formation individuelle des travailleurs, connue sous la dénomination «Budget Formation Individuel».

Chapitre VI - Fonds social de garantie



Article 8

L'article 3, 3°, 7°, 8° et 9° des statuts du Fonds Social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, fixés par la convention collective de travail du 11 décembre 2012, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les modifications et la coordination des statuts du «Fonds Social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection» (numéro d'enregistrement 112635/CO/109), modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 30 avril 2013 contenant la prolongation jusqu'au 31 décembre 2013 de l'accord de paix sociale 2011-2012 (numéro d'enregistrement 115281/CO/109), est remplacé par les dispositions suivantes :

«3° d'assurer le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise prévue dans la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, dans la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s avec prestations nocturnes en cas de licenciement, dans la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s à partir de 56 ans avec une ancienneté de 40 ans et dans la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans, ainsi que les cotisations patronales spéciales, définies à la section 2A du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (1) toutefois sans préjudice des dispositions des conventions collectives de travail concernant la prépension précitées, conformément à l'arrêté-royal du 29 mars 2010.»;

« 7° d'assurer le paiement de l'indemnité prévue par la convention collective de travail du 12 février 2002 concernant l'indemnité complémentaire de sécurité d'existence, modifiée par les conventions collectives de travail des 2 juillet 2003, 26 mai 2005 (article 17), 7 avril 2011 (article 18) et prolongée jusqu'au 30 juin 2011 par la convention collective de travail du 19 mai 2011 contenant l'accord de paix sociale 2011-2012 (article 19), jusqu'au 30 juin 2013 par la convention collective de travail du 30 avril 2013 contenant la prolongation jusqu'au 31 décembre 2013 de l'accord de paix sociale 2011-2012 et jusqu'au 31 décembre 2014 par la convention collective de travail du 4 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 ;»

« 8° d'assurer le paiement de l'indemnité prévue à l'article 6 de la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant la formation et l'emploi ; »

« 9° d'assurer le paiement de la cotisation payée conformément à l'article 14, § 3, des présents statuts, en vue du financement de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection et en exécution de la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant l'emploi et la formation ;»

Article 9

L'article 14 des statuts du Fonds Social de garantie, fixés par la convention collective de travail du 11 décembre 2012 contenant les modifications et la coordination des statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 112635/CO/109) est modifié comme suit :



§ 1. Le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visées à l'article 15 des présents statuts.

§ 2. En exécution de l'article 3, 6° des présents statuts, le Fonds verse au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie de l'habillement et de la confection immédiatement après la réception des cotisations visées au § 1er du présent article un montant fixé comme suit :

- du 1er janvier 2002 au 30 juin 2015 :
0,29% des cotisations visées au § 1 du présent article.

§ 3. En exécution de l'article 3, 9° des statuts précités, le Fonds verse à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), immédiatement après la perception des cotisations un montant fixé comme suit :

- du 1er janvier 2002 au 30 juin 2015 :
8,82% des cotisations visées au § 1 du présent article.

Article 10

L'article 15 des statuts du Fonds Social de Garantie, fixés par convention collective de travail du 23 avril 1979 et rendus obligatoires par arrêté royal du 11 décembre 1979 est modifié comme suit :

«Du 1er janvier 2002 au 30 juin 2015, les cotisations patronales seront fixées à 3,4% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.»

Article 11

L'allocation sociale complémentaire, visée à l'article 2 de la convention collective de travail du 22 juin 2001 qui est octroyée conformément à l'article 7 des statuts du Fonds Social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection, est fixée pour l'année 2011, 2012, 2013 et 2014 à :

- 37,18 € pour les ayants droit, mentionnés à l'article 6.6 et 6.7 desdits statuts;
- 135 € pour les autres ayants droit.

Chapitre VII – Congé d'ancienneté

Article 12

Chaque année, un jour de congé d'ancienneté payé sera octroyé aux ouvriers et ouvrières qui ont une ancienneté de 20 ans ou plus dans l'entreprise. On sous-entend par ancienneté : service ininterrompu auprès du même employeur. L'ancienneté éventuellement acquise par l'ouvrier/l'ouvrière dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises est totalement prise en considération.



Chapitre VIII – Représentation syndicale

Article 13

L'article 7 de la convention collective de travail du 7 mai 1976 concernant le statut de la délégation syndicale, modifié par les conventions collectives de travail des 1er octobre 1979, 22 février 1989 et 19 avril 1991, reste maintenu comme complété par l'article 20 de la convention collective de travail du 26 mai 2003 contenant l'accord de paix sociale 2003/2004.

Chapitre IX – Crédit-temps

Article 14

La convention collective de travail du 27 octobre 2010 concernant le crédit-temps (numéro d'enregistrement 99176/CO/109) est remplacée par une nouvelle convention collective de travail qui réfère à la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail et où les modalités sectorielles suivantes sont insérées :

- 1) A condition que l'employeur marque son accord, les travailleurs visés à l'article 1 de la présente Convention Collective de Travail peuvent bénéficier du droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif visé à l'article 4, §1. 1° de la Convention Collective de Travail n° 103 jusqu'à 36 mois au maximum.
- 2) A condition que l'employeur marque son accord, l'âge de 55 ans, visé à l'article 8 de la Convention Collective de Travail n° 103 précitée, peut être abaissé à 50 ans, conformément aux règles prévues à l'article 8, § 3 et 4 de la même Convention Collective de Travail n° 103.

Chapitre X – Classification de fonctions

Article 15

En vue d'une nouvelle classification sectorielle en remplacement de la convention collective de travail du 31 mai 1991 concernant la classification de fonctions (numéro d'enregistrement 28486/CO/109), il existe un accord sur de nouvelles descriptions de fonctions et un classement en groupes. Une convention collective de travail distincte fixera et instaurera les modalités d'instauration concrètes ainsi que les modalités transitoires dans le courant de l'année 2014.

Chapitre XI – Statut unique

Article 16

Les partenaires sociaux évalueront l'effet de l'instauration du statut unique sur le secteur dans le courant de l'année 2014 et conviendront des mesures nécessaires qui s'imposent.



Chapitre XII – Prolongation des Conventions Collectives de Travail

Article 17

Suite au présent accord, les conventions collectives de travail suivantes sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2014 :

- La convention collective de travail du 29 juin 2011 fixant le montant de l'allocation sociale complémentaire (n° d'enregistrement 104946/CO/109).
- La convention collective de travail du 12 février 2002 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, modifiée par les conventions collectives de travail des 2 juillet 2003, 26 mai 2005 (article 17), 27 janvier 2010 (article 17 – numéro d'enregistrement 99186/CO/109, du 19 mai 2011 (article 19 – numéro d'enregistrement 104444/CO/109) et du 30 avril 2013 (article 18 – numéro d'enregistrement 115218/CO/109, y compris l'adaptation, visée à l'article 18 de la convention collective de travail du 7 avril 2011 contenant la deuxième prolongation de l'accord de paix sociale 2010 (article 18 – numéro d'enregistrement 104108/CO/109) ;

Chapitre XIII – Paix sociale

Article 18

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 et les ouvriers et 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 normatives individuelles sont réglées par la présente convention collective de travail.



CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Conditions de travail

Convention collective de travail du 04 mars 2014 fixant les conditions de travail

Chapitre Ier - Champ d'application

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 domicile.

Chapitre II - Durée de la convention et engagements

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2014 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 27 janvier 2010 fixant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 99183/CO/109), modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 30 avril 2013 contenant la prolongation jusqu'au 31 décembre 2013 de l'accord de paix sociale 2011/2012 (numéro d'enregistrement 115281/CO/109) et qui de ce fait est prolongée jusqu'au 30 mars 2014.

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

Article 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 adaptations 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

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

Article 4

Cet article ne s'applique qu'aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, occupé(e)s en tant que jeunes en apprentissage en alternance et en tant qu'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 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 ou l'ouvrière de moins de 21 ans garde le salaire barémique visé dans cet article déjà 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 1er avril et le 1er 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.

Age à l'embauche	Salaires à l'embauche	1ère adaptation	2ème adaptation	3ème adaptation	4ème adaptation	5ème adaptation
	%	%	%	%	%	%
16 ans	85,00	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00
17 ans	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00	
18 ans	91,00	94,00	97,00	100,00		
19 ans	94,00	97,00	100,00			
20 ans	97,00	100,00				

Article 5

Si, aux dates citées à l'article 4, du 1er avril ou du 1er octobre, le travailleur âgé de moins de 21 ans visé à l'article 4 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 visé à l'article 4 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.

Article 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.

Article 7

Etant donné:

- d'une part, que le salaire des jeunes ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 correspond à une partie du salaire des ouvriers et ouvrières non qualifiés ;
- d'autre part, que les salaires progressifs des barèmes fixés à l'article 4 tiennent compte des aptitudes 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.

Article 8

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

Salaire horaire minimum garanti après la période d'apprentissage

Article 9

Les ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans visés à l'article 4 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 salaires 1, tel que prévu à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

Salaires horaires minimums et réels des autres ouvriers et ouvrières

Article 10

Au 1er avril 2014, après l'indexation conformément à la convention collective de travail du 3 avril 2013 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (numéro d'enregistrement 66284/CO/109), les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit:

	EURO
Salaire de base	10,7114
groupe de salaires 1	10,7397
groupe de salaires 1bis	10,7541
groupe de salaires 2	10,8607
groupe de salaires 3	11,0815
groupe de salaires 4	11,4214
groupe de salaires 5	11,8905
groupe de salaires 6	12,1051
groupe de salaires 7	12,6405
groupe de salaires 8	12,9125
groupe de salaires 9	13,1907
groupe de salaires 10	13,9328
groupe de salaires 11	14,7882

Ces salaires horaires minimums ne s'appliquent pas aux ouvriers qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail du 7 janvier 2003 relative à la classification des fonctions dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile (numéro d'enregistrement 65467/CO/109), modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 28 février 2008 (numéro d'enregistrement 87523/CO/109).

Article 11

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.

Article 12

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

Salaires réels garantis

Article 13



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 Creamoda.

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.

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

Article 14

Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 10, 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 à la liaison 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.

Travail à domicile

Article 15

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 10).

Une indemnité forfaitaire de 10 % 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'ouvrière à domicile livre lui (ou elle)-même ces fournitures, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est portée de 10 à 15 %.



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

Travail en équipes

Article 16

Pour le travail à temps plein dans un régime de travail avec changement d'équipes successives, une prime pour travail en équipes de 6% est payée en surplus du salaire de base.

Article 17

Dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées dans la convention collective de travail du 22 mars 2004 concernant les entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er septembre 2004 (numéro d'enregistrement 71052/CO/209), une indemnité de 18% sera octroyée, calculée sur le salaire horaire effectif, pour le travail en équipes avec prestations nocturnes, tel que spécifié à l'article 1 de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991, conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté-royal du 4 juillet 1991.

Chapitre V – Chèques-repas

Article 18

§ 1.

En application des dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 contenant l'accord de paix sociale 2007/2009 (numéro d'enregistrement 86666/CO/109) et à l'exception des entreprises qui fournissent à l'industrie automobile et dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, un système de chèque-repas a été instauré depuis le 1er juin 2009, conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le chèque-repas avait une valeur nominale de 2 € le chèque, où l'intervention de l'employeur s'élevait à 0,91 € et celle du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui disposaient déjà d'un système de chèques-repas, ces derniers ont été augmentés de 0,91 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, si cette différence était inférieure à 0,91 €, à dater du 1er juin 2009.

Dans les entreprises où les 0,91 € précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant.

Ce système doit être poursuivi.



§ 2.

A dater du 1er avril 2010, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,30 €. Par conséquent, à partir du 1er avril 2010, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,30 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,21 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui le 31 mars 2010 disposaient déjà d'un système de chèques-repas d'une valeur nominale supérieure à 2 €, le chèque-repas a été augmenté le 1er avril 2010 de 0,30 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Dans les entreprises où les 0,30 € précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas le 1er avril 2010, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2010.

Ce système doit être poursuivi.

§ 3.

A dater du 1er avril 2012, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,50 €.

Par conséquent, à partir du 1er avril 2012, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,80 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,71 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où l'augmentation de 0,50 € précitée ne pouvait être octroyée ou pas entièrement sous forme de chèques-repas le 1er avril 2012, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2012.

Dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 € le 1er avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Ce système peut être poursuivi, à savoir que dans ce cas, un avantage supplémentaire doit également être octroyé le 1er avril 2012, avantage qui est équivalent à l'augmentation de 0,50 € du chèque-repas, visée dans ce §.

Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et tels que visés dans les conventions collectives de travail précédentes à ce sujet, doivent continuer d'être octroyés.



Convention collective de travail du 27 janvier 2010 fixant les conditions de travail

Chapitre Ier - Champ d'application

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 domicile.

Chapitre II - Durée de la convention et engagements

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 fixant les conditions de travail qui a cessé de produire ses effets le 31 décembre 2009.

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

Article 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 adaptations 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



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

Article 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 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 ou l'ouvrière de moins de 21 ans garde le salaire barémique visé dans cet article déjà 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 1er avril et le 1er 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.

Age à l'embauche	Salaires à l'embauche	1ère adaptation	2ème adaptation	3ème adaptation	4ème adaptation	5ème adaptation
	%	%	%	%	%	%
16 ans	85,00	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00
17 ans	88,00	91,00	94,00	97,00	100,00	
18 ans	91,00	94,00	97,00	100,00		
19 ans	94,00	97,00	100,00			
20 ans	97,00	100,00				

Article 5

Si, aux dates citées à l'article 4, du 1er avril ou du 1er 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.



Article 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.

Article 7

Etant donné:

- d'une part, que le salaire des jeunes ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 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 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.

Article 8

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

Salaires des ouvriers et ouvrières débutants de moins de 18 ans

Article 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.

Salaire horaire minimum garanti après la période d'apprentissage

Article 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 salaires 1, tel que prévu à l'article 11 de la présente convention collective de travail.

Salaires horaires minimums et réels des autres ouvriers et ouvrières

Article 11

§ 1 Au 1er janvier 2010, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit:

	EURO
Salaire de base	9,8293
groupe de salaires 1	9,8553
groupe de salaires 1bis	9,8686
groupe de salaires 2	9,9663
groupe de salaires 3	10,1689
groupe de salaires 4	10,4808
groupe de salaires 5	10,9114
groupe de salaires 6	11,1083
groupe de salaires 7	11,5996
groupe de salaires 8	11,8493
groupe de salaires 9	12,1044
groupe de salaires 10	11,7855
groupe de salaires 11	12,5703

§ 2. En application des dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 et à l'exception des entreprises qui fournissent à l'industrie automobile et dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, un système de chèque-repas a été instauré depuis le 1er juin 2009, conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le chèque-repas a une valeur nominale de 2 € le chèque, où l'intervention de l'employeur s'élève à 0,91 € et celle du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises qui disposaient déjà d'un système de chèques-repas, ces derniers ont été augmentés de 0,91 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, si cette différence était inférieure à 0,91 €, à dater du 1er juin 2009.

Dans les entreprises où les 0,91 € précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant. Ce système doit être poursuivi.

§ 3. A dater du 1er avril 2010, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de 0,30 €. Par conséquent, à partir du 1er avril 2010, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,30 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,21 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.



Dans les entreprises qui le 31 mars 2010 disposent déjà d'un système de chèques-repas d'une valeur nominale supérieure à 2 €, le chèque-repas est augmenté le 1er avril 2010 de 0,30 € ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Dans les entreprises où les 0,30 € précités ne peuvent être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas le 1er avril 2010, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2010.

§ 4. La convention collective de travail du 26 mai 2009 concernant l'octroi des chèques-repas est transposée dans une convention collective de travail à durée indéterminée.

Article 12

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.

Article 13

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

Salaires réels garantis

Article 14

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 Creamoda.



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.

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

Article 15

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.

Travail à domicile

Article 16

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).

Une indemnité forfaitaire de 10 % 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'ouvrière à domicile livre lui (ou elle)-même ces fournitures, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est portée de 10 à 15 %.

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

Travail en équipes

Article 17

Pour le travail à temps plein dans un régime de travail avec changement d'équipes successives, une prime pour travail en équipes de 6% est payée en surplus du salaire de base.

Article 18

Dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées dans la convention collective de travail du 22 mars 2004 concernant les entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er septembre 2004, une indemnité de 18% sera octroyée, calculée sur le salaire horaire effectif, pour le travail en équipes avec prestations nocturnes, tel que spécifié à l'article 1 de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991, conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté-royal du 4 juillet 1991.



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

Convention collective de travail relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (CCT du 3 avril 2003)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, y compris les travailleurs (euses) à domicile, des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

Les salaires barémiques et effectivement payés des ouvriers et ouvrières, occupés dans les entreprises visées à l'article 1er, sont adaptés deux fois par an, chaque 1er avril et 1er octobre, selon les modalités définies ci-après en fonction des fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 en exécution de la loi du 6 janvier 1989 sur la compétitivité, est pris en considération le chiffre de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet. Ce chiffre de l'indice des prix est publié mensuellement au Moniteur belge par le Ministère des Affaires économiques et est appelé ci-après «l'indice-santé ».

Les salaires des ouvriers et ouvrières sont adaptés en fonction des fluctuations de la moyenne arithmétique des indices-santé des 4 derniers mois, comme prévu à l'article 4 de l'arrêté royal n° 180 du 30 décembre 1982, portant certaines mesures en matière de modération salariale.

La moyenne arithmétique des indices-santé des 4 derniers mois est appelée ci-après «l'indice social».

Article 3

Les 1er avril et 1er octobre de chaque année, les salaires horaires sont adaptés comme suit :

Chaque 1er avril, les salaires horaires, applicables le 31 mars précédent, sont multipliés par une fraction dont le numérateur est égal à l'indice social du mois de février précédent et dont le dénominateur est égal à l'indice social du mois d'août précédent.

Chaque 1er octobre, les salaires horaires, applicables le 30 septembre précédent, sont multipliés par une fraction dont le numérateur est égal à l'indice social du mois d'août précédent et dont le dénominateur est égal à l'indice social du mois de février précédent.

Le quotient de la fraction précitée est arrondi à un dix millième, selon la règle suivante :

- la quatrième décimale (chiffre après la virgule) reste inchangée, si la cinquième décimale est égale ou inférieure à 4.



- la quatrième décimale est arrondie à l'unité supérieure, si la cinquième décimale est égale ou supérieure à 5.

Article 4

Par dérogation à la règle générale des articles 2 et 3, lorsque le résultat de l'opération visée à l'article 3 engendrerait une baisse des salaires horaires, les salaires horaires ne sont pas adaptés à la date normalement prévue et ne diminuent donc pas jusqu'à la prochaine adaptation semestrielle d'avril ou d'octobre.

Lors de cette prochaine adaptation semestrielle d'avril ou d'octobre, les salaires horaires sont donc multipliés par une fraction dont le numérateur est égal à l'indice social du mois de février ou d'août précédent selon le cas et dont le dénominateur est égal à l'indice social de 12 mois plus tôt, donc le même mois de l'année précédente.

Article 5

Si, à la date du 1er avril ou du 1er octobre, une augmentation découle de la liaison des salaires à l'index et qu'une autre augmentation des salaires doit être effectuée, l'adaptation suite à la liaison à l'index est appliquée après que les salaires aient été augmentés du montant convenu.

Article 6

La convention collective de travail du 8 février 2000 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 24 octobre 2001, reste applicable jusqu'au 30 juin 2003.

La présente nouvelle convention collective de travail sera donc appliquée pour la première fois le 1er juillet 2003.

Par dérogation aux articles 2 et 3, les salaires horaires seront donc adaptés respectivement les 1er juillet et 1er octobre 2003 de la façon suivante :

Le 1er juillet 2003, les salaires horaires, applicables au 30 juin 2003, seront multipliés par une fraction dont le numérateur est égal à l'indice social du mois de mai 2003 et dont le dénominateur est égal à 109,822.

Le 1er octobre 2003, les salaires horaires, applicables au 30 septembre 2003, seront multipliés par une fraction dont le numérateur est égal à l'indice social du mois d'août 2003 et dont le dénominateur est égal à l'indice social du mois de mai 2003.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er juillet 2003 et peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations y représentées.

La présente convention collective de travail remplace celle du 8 février 2000 conclue en commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative à la liaison des



salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 24 octobre 2001.



Chèques-repas

Convention collective de travail du 19 janvier 2012 concernant l'octroi de chèques-repas

Chapitre 1 : dispositions générales

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui relèvent de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, à l'exception des entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou qui font le commerce de tentes.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 19 janvier 2012 et peut être dénoncée par 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 la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace à dater du 19 janvier 2012 la convention collective de travail du 27 janvier 2010 concernant l'octroi de chèques-repas, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection qui cesse d'être en vigueur le 18 janvier 2012.

Article 3

Conformément à l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les mesures nécessaires peuvent être prises au niveau de l'entreprise pour fixer le nombre de chèques-repas sur base du comptage alternatif, comme visé à l'article 19bis §2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité.

Pour tous les travailleurs et en vue du comptage alternatif, le nombre d'heures de travail effectif normal par jour de la personne de référence est fixé sur base d'une occupation hebdomadaire moyenne de 37,5 heures, soit 7,5 heures par jour.

Le nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre est calculé sur la base du nombre théorique de jours prestables durant ce trimestre, diminué des jours de fermeture collective pour vacances et des jours de repos compensatoires pour la diminution de la durée du travail.

Lorsque le comptage alternatif est appliqué et lorsque la personne de référence dans l'entreprise a un régime de travail de 37,5 heures par semaine et de 7,5 heures par jour, le



comptage alternatif dans l'entreprise peut dans ce cas s'effectuer sur base de cet article. Pour les autres cas, les parties signataires mettent des modèles à disposition.

Article 4

La durée du travail, remplacée par une formation syndicale conformément à la convention collective de travail du 26 mai 1997 concernant la formation et l'information sociale, est assimilée à une durée de travail effectivement prestée pour l'application de la présente convention collective de travail et ce aussi bien pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

Article 5

Les chèques-repas sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas sera mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre.

Chèques-repas sous forme électronique

Article 6

Ce chapitre règle le choix des chèques-repas sous forme électronique, les modalités de la réversibilité de ce choix ainsi que les modalités et délais de changement du mode de paiement des chèques-repas.

Article 7

§1. Le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé au niveau de l'entreprise en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale. Le choix est officialisé dans un acte d'adhésion, dont un exemplaire signé par l'employeur et la délégation syndicale est remis par l'employeur au président de la commission paritaire.

§2. A défaut de délégation syndicale, le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé conformément à la procédure de modification du règlement de travail.

§3. Si, conformément aux paragraphes 1 et 2 susmentionnés, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique au niveau de l'entreprise, ce choix est supposé être fait dans le cadre de la présente convention collective sectorielle de travail de sorte que la condition reprise dans l'article 19bis, §3, 3° de l'Arrêté Royal susmentionné du 28 novembre 1969 soit remplie.

§4. Si, conformément au présent article, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, il s'agit d'un choix collectif d'application à tous les ouvriers de l'entreprise concernée.

Article 8



Si, conformément à l'article 7 ci-dessus, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, les modalités et les délais du passage du mode de paiement sur support papier au mode de paiement électronique seront réglés conformément aux dispositions des articles 9 et 10 ci-après.

Article 9

Sauf décision contraire reprise dans l'acte d'adhésion ou dans la modification du règlement de travail, le changement de mode de paiement produira ses effets à partir du troisième mois suivant la décision prise au niveau de l'entreprise conformément à l'article 7 ci-avant.

Par le moment de la «décision au niveau de l'entreprise », l'on entend ce qui suit :

- en cas d'application de l'article 3, §1. ci-dessus, la date de signature de l'acte d'adhésion par les parties ;
- en cas d'application de l'article 3, §2 ci-dessus, la date de fin de procédure de modification du règlement de travail comme prévu à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Article 10

Au plus tard avant l'expiration du délai visé à l'article 9, l'employeur informe tous les ouvriers et ouvrières du fonctionnement pratique du système de chèques-repas sous forme électronique par le biais des canaux d'information habituels au sein de l'entreprise.

Article 11

§1. Au plus tôt après écoulement d'une période de douze mois au cours de laquelle les chèques-repas sont octroyés sous leur forme électronique, l'employeur et les travailleurs peuvent modifier à nouveau le choix initial des chèques-repas sous forme électronique moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois notifié par écrit. Ce délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le préavis a été notifié. Le solde sur le compte chèque-repas peut toutefois être utilisé par le travailleur jusqu'à la date d'échéance des chèques-repas sous forme électronique.

§2. Après écoulement d'une période de six mois au cours de laquelle les chèques-repas sur support papier étaient à nouveau octroyés, l'employeur et les travailleurs peuvent une nouvelle fois opter pour les chèques-repas sous forme électronique conformément aux dispositions des articles 7 et 10 ci-avant.

Article 12

§1. L'utilisation des chèques-repas sous forme électronique ne peut engendrer aucun frais pour le travailleur. Une carte électronique est mise gratuitement à disposition du travailleur.

§2. Par dérogation au paragraphe précédent, le coût d'un support de remplacement en cas de vol ou de perte sera à charge du travailleur à concurrence de la valeur nominale de deux chèques-repas maximum.



Article 13

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.



Allocation complémentaire au double pécule de vacances

Convention collective de travail concernant le paiement d'une allocation complémentaire au double pécule de vacances

I. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'Industrie de l'Habillement et de la Confection, y compris les travailleurs(euses) à domicile.

Chaque fois que le terme "ouvriers" est utilisé ci après, il s'agit des ouvriers et ouvrières, des travailleurs et travailleuses à domicile.

II. Allocation complémentaire au double pécule de vacances

Article 2

Dans les entreprises visées à l'article 1, une allocation complémentaire au double pécule de vacances est octroyée :

1° soit annuellement à tous les ouvriers qui sont au service de l'entreprise au 30 juin;

2° soit au moment de leur départ, sauf en cas de licenciement pour motifs graves, pour la période qui commence, soit le 1er juillet d'une période de référence pour laquelle aucune allocation n'a encore été versée, soit le jour de l'entrée en service après la date du 1er juillet précitée, et qui prend fin à la date du départ de l'entreprise, à condition qu'ils aient au moins trois mois de service dans l'entreprise, pour lesquels toutes les formes d'emploi sont prises en considération;

3° ou bien au moment où ils commencent une interruption complète de la carrière professionnelle, en exécution de la convention collective de travail du 18 février 1985 concernant l'interruption de la carrière professionnelle dans l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

L'allocation complémentaire dont il est question à l'article 2, 1°, est égale à 6,5 % du salaire brut, gagné dans l'entreprise pendant la période de référence.

Sont pris en considération :

- les salaires bruts afférents aux journées de travail prestées ;



- les salaires bruts afférents aux journées d'absence autorisée pour cause de formation sociale fixés à l'article 4 de la convention collective de travail du 26 mai 1997, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative à la formation et l'information sociale, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 mai 1999 (Moniteur Belge du 18 décembre 1999).

Ceux-ci sont majorés de façon forfaitaire de 40 jours pour les jours fériés légaux, les jours de vacances légales et les jours de suspension du contrat de travail prévus par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le salaire journalier brut, à prendre en considération pour ces journées forfaitaires, est égal au salaire journalier moyen de la dernière période de paie, qui précède le paiement du complément au double pécule de vacances, conformément au mode de calcul prévu dans l'arrêté royal du 18 avril 1974 sur les jours fériés.

Est considérée comme période de référence, la période de 12 mois, qui prend cours le 1er juillet de l'année civile qui précède l'année de l'allocation et qui prend fin le 30 juin de l'année civile pendant laquelle l'allocation est payée.

Cette allocation complémentaire est payée à l'occasion des vacances principales dans l'entreprise et au plus tard avec la première paie suivant le 15 août.

Article 4

L'allocation complémentaire visée à l'article 2, 2° est égale à 6,5 % du salaire brut pour la période qui prend cours, selon le cas, soit le 1er juillet d'une période de référence pour laquelle aucune allocation n'a encore été payée, soit le jour de l'entrée en service après la date du 1er juillet visée ci dessus et qui prend fin à la date du départ de l'entreprise.

Cette allocation complémentaire doit être payée au travailleur par l'employeur de l'entreprise qu'il quitte, avec la dernière paie.

Les journées forfaitaires, visées à l'article 3, 2e alinéa, sont octroyées en rapport avec la durée pendant laquelle le travailleur était lié par un contrat de travail pendant la période de référence, à raison de 3,33 jours par mois calendrier entamé.

Article 5

L'allocation complémentaire stipulée dans l'article 2, 3e alinéa est égale à 6,5 % du salaire brut pour la période qui commence, selon le cas, ou bien le 1er juillet d'une période de référence qui n'a pas encore été rémunérée, ou bien le jour de l'entrée en service après la date visée ci avant du 1er juillet et qui prend fin à la date du commencement effectif de l'interruption complète de la carrière professionnelle.

Cette allocation complémentaire doit être payée au travailleur par l'employeur en même temps que la dernière paie.

Les jours forfaitaires visés à l'article 3, 2e alinéa sont octroyés proportionnellement à la durée pendant laquelle le travailleur a été lié par un contrat de travail au cours de la période de



référence, avant le début de l'interruption complète de la carrière professionnelle, à raison de 3,33 jours par mois civil entamé.

Article 6

Les dispositions prévues ci dessus ne préjudicient pas aux droits des ouvriers des entreprises qui s'étaient engagées antérieurement à leur accorder un avantage de même nature et de plus grande importance.

III. Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2000. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'Industrie de l'Habillement et de la Confection.

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 février 1983, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie de l'Habillement et de la Confection, concernant le paiement d'une allocation complémentaire au double pécule de vacances, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 1984.



Intervention de l'employeur dans les frais de transport

Convention collective de travail du 29 juin 2011 concernant l'intervention des employeurs dans les frais de transport

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'Habillement et de la Confection.

Article 2

La présente convention de travail est en vigueur à partir du 1er juillet 2011 et remplace la convention collective de travail du 29 novembre 2001.

Chapitre II – Règles coordonnées concernant l'intervention des employeurs dans les frais de transports

Transport public

Article 3: Transports en commun publics par chemin de fer

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de Fer belges, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires, repris à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 du Conseil National du Travail concernant l'intervention de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Article 4: Transports en commun publics autres que le chemin de fer

En ce qui concerne les transports en commun publics, autres que le chemin de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 5 km, calculés à partir de la halte de départ, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après:

- Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculé sur base de la grille de montants forfaitaires reprise à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 du Conseil National du Travail concernant l'intervention de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, sans toutefois excéder 75% du prix réel du transport.



- Lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8% du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculé sur base de la grille de montants forfaitaires reprise à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 du Conseil National du Travail concernant l'intervention de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, pour une distance de 7 km.

Article 5: Transports en commun publics combinés

Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport une subdivision soit faite par moyen de transport en commun publics- l'intervention de l'employeur sera calculée sur base de la grille, visée à l'article 3.

Article 6

Dans tous les cas où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public autres que ceux visés à l'article 5, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit:

après que l'intervention de l'employeur, en qui ce concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 3, 4a, 4b et 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

Article 7: Epoque de remboursement

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

Article 8: Modalités de remboursement

- Les employeurs doivent vérifier les droits des travailleurs à une intervention dans les frais de transport. Au 1er janvier 2002 au plus tard, ils veilleront à disposer d'une déclaration signée de chaque travailleur mentionnant la distance exacte entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que la nature du moyen de transport utilisé pour se déplacer entre le domicile et le lieu de travail. L'absence d'une telle déclaration signée ne constitue pas une raison de ne pas payer d'intervention dans les frais de transport.
- Les travailleurs doivent communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation de la même façon.
- L'employeur peut à tout moment vérifier si la déclaration d'un travailleur correspond à la réalité.



Article 9

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

Moyens de transport privé

Article 10

§1 Dans les entreprises qui ne mettent pas de moyen de transport collectif à la disposition des ouvriers et ouvrières, les modalités d'intervention des employeurs sont fixées comme suit pour les ouvriers et ouvrières utilisant un moyen de transport privé, pour autant que la distance la plus courte à parcourir de leur domicile au lieu de travail en une seule direction, atteigne ou dépasse 10 km:

- Les employeurs doivent vérifier les droits des travailleurs à une intervention dans les frais de transport. Au 1er janvier 2002 au plus tard, ils veilleront à disposer d'une déclaration signée de chaque travailleur mentionnant la distance exacte entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que la nature du moyen de transport utilisé pour se déplacer entre le domicile et le lieu de travail. L'absence d'une telle déclaration signée ne constitue pas une raison de ne pas payer d'intervention dans les frais de transport.
- Les travailleurs doivent communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation de la même façon.
- L'employeur peut à tout moment vérifier si la déclaration d'un travailleur correspond à la réalité.

§ 2 L'intervention de l'employeur est égale à 50% du prix de la carte train, assimilée à l'abonnement social, visé à l'article 3 de l'Arrêté Ministériel du 10 décembre 1990 modifiant les prix à percevoir pour le transport des voyageurs sur le réseau de la SNCB, pour le nombre de kilomètres correspondant.

L'intervention de l'employeur ne pourra toutefois être supérieure, pour un même nombre de kilomètres, à l'intervention sur base du barème visé à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Article 11

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les ouvriers et ouvrières sera payée au moins une fois par mois.

L'intervention de l'employeur a lieu seulement pour les jours de présence au travail selon les modalités fixées par l'article 10.

Transport organisé par les entreprises avec la participation financière des ouvriers et ouvrières ou organise par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet



Article 12

Lorsque l'employeur organise le transport avec la participation financière des travailleurs ou lorsque l'employeur organise une partie du trajet à ses frais exclusifs, il convient de rechercher, en ce qui concerne la participation de l'employeur aux frais de transport des travailleurs, une solution qui s'inspire des dispositions de la présente convention et des considérations suivantes:

- pour le transport organisé par les entreprises avec la participation financière des ouvriers et ouvrières, l'intervention des entreprises est calculée en tenant compte des charges supportées déjà par les entreprises pour l'organisation de ce transport;
- pour le transport organisé par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet et au cas où les ouvriers et ouvrières utilisent également des moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est calculée sur base de la distance totale effectuée avec un moyen de transport en commun, en soustrayant toutefois les frais supportés déjà par l'entreprise pour le transport organisé par celle-ci;
- l'intervention financière des ouvriers et ouvrières ne pourra toutefois être supérieure au montant, fixé comme intervention de l'employeur à l'article 3 de la présente convention collective de travail;
- les droits acquis pour les ouvriers et ouvrières restent toutefois maintenus.

Intervention pour tous les travailleurs

Article 13

Une indemnisation de 0,2479 euro par journée de travail prestée effectivement sera en plus accordée à tous les ouvriers et ouvrières, nonobstant le moyen de transport de et vers le lieu de travail.

V. Durée de la convention

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois, à signifier par une lettre recommandée à la poste, adressée 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 paritaire.



Sécurité d'emploi, nouvelles technologies, emploi

Convention collective de travail du 29 juin 2011 coordonnant les CCT concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi

I. Dispositions générales

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.

Article 2

La présente convention collective de travail remplace à dater du 29 juin 2011 la convention collective de travail du 13 mai 2007 coordonnant les CCT concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 29 juin 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. Manque de travail temporaire résultant de causes économiques

Article 4

En cas de manque de travail temporaire résultant de causes économiques, tous les moyens instaurant un régime de travail partiel sont appliqués sur le plan de l'entreprise avant de procéder à des licenciements, compte tenu des dispositions légales et conventionnelles en cause.

Article 5

Lors de l'instauration dans l'entreprise, soit d'une suspension totale de l'exécution du contrat de travail, soit d'un régime de travail à temps réduit en cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, les désavantages qui résultent de ces mesures sont, autant que possible, répartis équitablement entre les ouvriers.

De plus, il est tenu compte des impératifs techniques propres à l'organisation du travail et en particulier du fait que les prestations de certains ouvriers ou groupes d'ouvriers peuvent s'avérer absolument indispensables et irremplaçables en vue d'exécuter la production restante à assurer.



Article 6

Des heures supplémentaires ne peuvent être prestées par les ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises où est instauré un des régimes visés à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Il ne peut être dérogé à ce principe que dans les cas visés à l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, ainsi que dans les cas où les prestations nécessaires à l'exécution de la production restante à assurer ne peuvent être effectuées que moyennant des heures supplémentaires.

Article 7

Si, au niveau de l'entreprise, une solution satisfaisante ne peut être réalisée moyennant une concertation entre l'employeur et les représentants mandatés des ouvriers et ouvrières, les difficultés et les plaintes au sujet de l'application des articles 4, 5 ou 6 de la présente convention collective de travail sont soumises au bureau de conciliation de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

III. Manque de travail structurel résultant de causes économiques

Article 8

S'il s'avère que le manque de travail est un problème structurel qui ne peut être résolu par une redistribution temporaire du travail, la procédure suivante est d'application.

Les entreprises qui procèdent à des licenciements pour causes de problèmes structurels (motifs économiques, réorganisation, etc...) sont tenues de concerter préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La concertation visée doit avoir lieu avant de parvenir à une décision. Cette concertation comprend aussi bien la diffusion d'informations que la discussion avec l'instance de concertation concernée. Les informations doivent servir à ce que la concertation puisse s'effectuer en toute connaissance de cause. La concertation peut de cette façon traiter sur les motifs des licenciements prévus en vue d'éviter ou de limiter d'éventuels congédiements.

IV. Licenciement résultant de circonstances individuelles

Article 9

Pour l'application du présent article, il est entendu par "licenciement résultant de circonstances individuelles", le licenciement qui a trait à la relation individuelle et la relation de travail entre l'employeur et le travailleur.

Les entreprises qui procèdent à un licenciement individuel sont tenues d'observer la procédure suivante.



L'employeur est tenu de donner préalablement un avertissement écrit au travailleur concerné et d'en informer en même temps par écrit la délégation syndicale.

Ce n'est qu'après avoir observé une période minimale de 14 jours calendriers à l'issue de cet avertissement préalable que l'employeur peut procéder au licenciement. Au moment du renvoi, la délégation syndicale doit une nouvelle fois être tenue au courant par écrit.

Les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection peuvent demander de leur propre initiative un entretien à propos du licenciement auprès de l'employeur.

En cas de licenciement pour motif grave et pendant la période d'essai, les dispositions prévues au présent article ne doivent pas être appliquées.

La délégation syndicale doit être informée du licenciement.

V. Introduction de technologies nouvelles

Article 10

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 39, conclue le 13 décembre 1983 au sein du Conseil National du Travail, concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 1984, les dispositions suivantes sont d'application pour les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder à un investissement dans une technologie nouvelle et lorsque cet investissement a des conséquences importantes sur le plan social, l'employeur est tenu de fournir préalablement des informations concernant ces conséquences sociales au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale.

Par "conséquences sociales", on entend :

- les perspectives d'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi;
- l'organisation du travail et les conditions de travail;
- la qualification professionnelle et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

Article 11

En cas de litige concernant l'intensité du travail, un examen peut être effectué par une équipe de techniciens composée paritairement d'un technicien compétent, désigné par les organisations syndicales, et d'un technicien compétent, désigné par la Fédération de l'Habillement.

VI. Exécution des obligations

Article 12



Si un ouvrier(ère) estime que l'employeur n'a pas respecté les procédures prévues dans cette convention collective de travail, l'ouvrier(ère) concerné(e) ou l'organisation syndicale où l'ouvrier(ère) est affilié(e) peut saisir la commission paritaire à ce sujet.

La commission paritaire se prononcera après enquête afin de savoir si la procédure suivie a bien été respectée.

La commission paritaire peut juger opportun de charger le président de la commission paritaire d'une enquête complémentaire.

Le président transmet la décision de la commission paritaire à l'entreprise concernée.

Au cas où il est constaté que les procédures prévues n'ont pas été respectées, la commission paritaire décidera que l'employeur est redevable d'un dédommagement au travailleur concerné dont le montant s'élèvera à 500 € s'il s'agit d'une première infraction de l'employeur considéré et dont le montant s'élèvera à 1.000 € s'il s'agit d'une récidive de la même infraction par le même employeur endéans une période de 60 mois.



Accueil dans l'entreprise

Convention collective de travail concernant l'accueil des ouvriers et ouvrières dans l'entreprise

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières occupés par eux, y compris les ouvriers et ouvrières occupés en vertu d'un contrat d'apprentissage mais à l'exception des travailleurs à domicile.

Article 2

L'employeur lui-même ou une personne ou un service compétent désigné par lui, assure l'organisation et la mise en œuvre de l'accueil des ouvriers et ouvrières nouvellement engagés dans l'entreprise.

Les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'accueil dans l'entreprise sont établis compte tenu de la dimension, de la structure et des particularités propres à chaque entreprise, ainsi que de la position qu'occupe l'ouvrier ou l'ouvrière dans l'entreprise.

Article 3

Le conseil d'entreprise, la délégation syndicale et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sont consultés au sujet de l'organisation de l'accueil, chacun traitant de matières relevant de sa seule compétence dans les entreprises où ces organes existent.

Dans les entreprises où il existe une délégation syndicale, un délégué par organisation des travailleurs représentée dans cette délégation syndicale est concerné par la mise en œuvre de l'accueil pendant le premier jour comme prévu à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Article 4

Dans les entreprises occupant vingt ouvriers ou ouvrières ou plus, l'accueil au cours du premier jour de travail de l'ouvrier ou de l'ouvrière nouvellement engagé comporte les mesures et les informations suivantes:

- présentation aux ouvriers et ouvrières avec lesquels le (la) nouvel(le) embauché(e) doit collaborer dans l'exécution du travail ou avec lesquels il(elle) doit avoir des contacts;
- description du travail à effectuer, y compris le cas échéant la méthode de travail à suivre, les normes prévues concernant la qualité et la quantité, la période d'apprentissage et d'adaptation prévue, la manière d'approvisionnement et d'évacuation des pièces achevées, la manière de noter les prestations, etc...;



- présentation et prise de contact avec le chef immédiat chargé de l'organisation du travail du (de la) nouvel(le) embauché(e) (chef de banc, chef de groupe, contredames, etc...);
- présentation à la personne à qui il doit s'adresser en cas d'accident technique et autres;
- information concernant les mesures de sécurité et d'hygiène les plus importantes, propres à l'entreprise en général et au poste de travail en particulier;
- indication de la personne ou du service auquel il faut s'adresser en cas d'accident de travail ou d'indisposition;
- remise du règlement de travail appliqué dans l'entreprise et explication concernant l'horaire appliqué, le lieu et l'usage du réfectoire, des vestiaires, des toilettes, du téléphone, etc...;
- éventuellement d'autres mesures d'accueil, propres à l'entreprise et à fournir nécessairement au cours de la première journée de travail.

Article 5

Dans les entreprises visées à l'article 4 de la présente convention collective de travail, les ouvriers et ouvrières nouvellement engagés reçoivent, soit individuellement, soit collectivement, les informations suivantes dans le premier mois de leur engagement :

le cas échéant : présentation aux membres du conseil d'entreprise, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de la délégation syndicale;

- commentaire des dispositions les plus importantes du règlement de travail appliqué dans l'entreprise;
- aperçu général de la structure de l'entreprise, la nature des travaux effectués, le lieu du poste de travail du nouvel embauché dans le processus de fabrication. Cet aperçu est combiné à une visite guidée de l'entreprise;
- un aperçu des conventions collectives de travail les plus importantes applicables dans l'entreprise, ainsi que les modalités d'application les plus importantes de la législation sociale : contrat de travail salaire garanti pécule de vacances jours fériés payés crédit d'heure et autres;
- des informations détaillées par écrit concernant : la méthode de rémunération propre à l'entreprise (respectivement : fonction allouée); y compris des commentaires au sujet de la signification de données figurant sur la "feuille de paie", telle qu'elle est rédigée dans l'entreprise; éventuellement les avantages sociaux extra légaux existant à l'entreprise, le service du personnel et autres; éventuellement d'autres informations propres à l'entreprise.

Article 6

Dans les entreprises occupant moins de vingt ouvriers ou ouvrières, l'ouvrier ou l'ouvrière reçoit le premier jour de l'engagement un exemplaire du règlement de travail, complété des informations suivantes pour autant qu'elles ne figurent pas dans ce règlement ou dans le contrat de travail individuel écrit :

- le montant du salaire, les règles applicables en matière de salaire, notamment la méthode de calcul du salaire, les primes et les retenues, la durée du travail, et toutes les autres conditions de travail;
- le travail qu'il ou qu'elle a à accomplir;



- les mesures de sécurité et d'hygiène existant dans l'entreprise;
- le rôle de l'ouvrier ou ouvrière dans le cadre des activités de l'entreprise;
- la dénomination de la Commission paritaire dont relève l'entreprise;
- les mesures relatives à l'application de la loi sur les crédits d'heures.

Article 7

Les renseignements dont question aux articles 4, 5 et 6, de la présente convention collective de travail font en même temps l'objet d'un commentaire verbal.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er juin 1976 et peut être dénoncée par 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 à cette commission paritaire.



Classification des fonctions

Classification des fonctions – Confection

Convention collective de travail du 31 mai 1991 concernant la classification des fonctions

Chapitre Ier - champ d'application

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.

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 chacune 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.

La présente convention collective de travail remplace celle du 22 février 1989, conclue dans la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant la classification des fonctions, rendue obligatoire par arrêté royal du 26 septembre 1989.

Article 3

La présente convention collective de travail reprend d'une part les dispositions de la convention collective de travail abrogée du 22 février 1989 et comporte d'autre part de nouvelles dispositions complémentaires à la convention collective de travail abrogée du 22 février 1989.

Les dispositions de la convention collective de travail abrogée du 22 février 1989 peuvent être retrouvées sous le Chapitre II "Dispositions Générales concernant la classification" et sont d'application pour tous les employeurs et travailleurs de l'industrie de l'habillement et de la confection, quel que soit le sous-secteur auquel ils ressortissent.

Les nouvelles dispositions en complément de la convention collective de travail abrogée du 22 février 1989 sont reprises sous le Chapitre III "Procédure pour le règlement de litiges" et sous le Chapitre IV "Dispositions de classifications sous-sectorielles supplétives".

Le chapitre III "Procédure pour le règlement de litiges" contient une procédure qui est d'application, comme les dispositions du chapitre II - "Dispositions générales concernant la classification"- pour tous les employeurs de l'industrie de l'habillement et de la confection, quel que soit le sous-secteur auquel ils ressortissent.



Le Chapitre IV "Dispositions de classifications sous-sectorielles supplétives" n'est toutefois d'application que pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui ne respectent pas les dispositions du Chapitre II - "Dispositions générales concernant la classification".

Le Chapitre IV est donc d'ordre supplétif; seulement dans le cas où la procédure pour le règlement de litiges, prévue au chapitre III, fait apparaître que les dispositions du chapitre II ne sont pas respectées, le chapitre IV peut être déclaré d'application.

Chapitre II - Dispositions générales concernant la classification

Article 4

Les fonctions exercées dans les entreprises citées à l'article 1er sont réparties ci-après en une série de groupes qui, pour la détermination du salaire barémique, correspondent aux groupes de salaires mentionnés aux articles 4 et 11 de la convention collective de travail fixant les conditions de travail, conclue le 19 avril 1991 au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 5 - Département de création

Les fonctions exercées dans le département de création sont réparties comme suit :

Groupe de salaires

- 5 modéliste (fabrication d'un patron de base) - traceur(euse) de modèle
- 4 grader - composer un plan de coupe
- 3 autres fonctions dans le département de création

Article 6 - Atelier de coupe

Les fonctions exercées dans l'atelier de coupe sont réparties comme suit :

Groupe de salaires

- 4 coupe, manuellement ou par ordinateur
- 3 aide à la coupe - manuellement ou par ordinateur
- 3 contrôle des tissus pour voir les fautes et métrage
- 3 placer les tissus sur la table de coupe
- 1 enlever de la table de coupe et marquer les paquets
- 1 toute autre fonction, comme faire les paquets et les étiquettes

Article 7 - Fonctions spécifiques

Les fonctions spécifiques sont réparties comme suit :

Groupe de salaires

- 11 Electro- Mécanicien
- 9 Mécanicien
- 9 Magasinier



9	Chauffeur
8	Contremaître - chef de division
7	Chauffeur de chariot élévateur
6	Aide-mécanicien
6	Chef de banc - instructrice
4	Expédition comportant entre autres rédaction des documents de transport - diviser les commandes
4	Aide-magasinier
4	Aide-chargeur et déchargeur de camion
3	Approvisionneur des postes de travail
3	Contrôle de la qualité
3	Retoucheur(euse)
3	Ouvrier(ère) à domicile
3	Achever complètement des rideaux, cela veut dire mesurer les étoffes, couper, piquer et/ou doubler et repasser les rideaux
1	Emballer - plier
1	Nettoyer

Article 7bis

Lorsqu'une même personne, dont la fonction normale tombe sous l'application des dispositions des articles 5, 6 ou 7 de la présente convention collective de travail, exerce systématiquement pendant un tiers au moins de la durée du travail à temps plein une fonction plus valorisée, le salaire pour cette fonction plus valorisée sera dû, mais uniquement pour la période pendant laquelle un tiers au moins de la durée du travail à temps plein est consacré à l'exercice de la fonction plus valorisée.

Cette disposition n'a donc comme conséquence qu'une augmentation salariale temporaire sans répercussion sur le salaire contractuel après la fin de la période dans laquelle l'ouvrier(ère) concerné(e) a exercé pendant plus d'un tiers de la durée du travail à temps plein une fonction plus valorisée.

Article 8 - Atelier de piquage

Dans les entreprises où, soit aucune convention collective de travail n'a été conclue avec les organisations de travailleurs, soit où il n'existe pas d'usages plus favorables:

- 80% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire de départ ou au salaire du groupe de salaires 1;
- 10% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire du groupe de salaires 2;
- 8% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire du groupe de salaires 3;
- 2% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire du groupe de salaires 4.

Article 9 - Salle de presse et de repassage

Dans les entreprises où, soit aucune convention collective de travail n'a été conclue avec les organisations de travailleurs, soit où il n'existe pas d'usages plus favorables:

- 70% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire de départ ou au salaire du groupe de salaires 1;



- 15% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire du groupe de salaires 2;
- 10% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire du groupe de salaires 3;
- 5% des ouvriers doivent pouvoir prétendre au salaire du groupe de salaires 4.

Article 10

Dans les entreprises où il n'existe pas d'accord conclu avec les organisations de travailleurs et sous réserve de conditions plus favorables existantes dans l'entreprise, 20% au moins des membres du personnel pouvant prétendre au salaire des ouvriers d'au moins 21 ans doivent atteindre au minimum le salaire du groupe 3 du barème en vigueur et 20% au moins des autres membres du personnel doivent être payés au minimum au salaire du groupe 2.

Article 11

Pour l'application des pourcentages mentionnés dans les articles 8, 9 et 10 de la présente convention collective de travail, les dispositions suivantes sont d'application.

Pour le calcul des pourcentages visés dans ces articles, le personnel de maîtrise doit être exclu : chefs de bancs, chefs de groupe, contremaîtres et contremaîtresses.

La conversion de la répartition en pourcentage selon les fonctions doit s'opérer sur la base de critères objectifs, comme entre autres le degré de difficulté des opérations à exécuter ou la polyvalence du travailleur, afin d'éviter l'arbitraire en matière d'attribution de groupes de salaires.

Lorsqu'une même personne exerce systématiquement pendant un tiers au moins de la durée du travail à temps plein une fonction plus valorisée, c'est le salaire de cette fonction plus élevée qui est payé pour toute la durée de la prestation de travail.

Il y a lieu d'entendre par salaire, le salaire horaire moyen brut réellement reçu, en ce compris les primes de rendement éventuellement accordées.

Les systèmes de rémunération qui aboutissent à un même salaire horaire moyen que celui visé aux articles 8, 9 et 10 sont considérés comme équivalents aux dispositions mentionnées dans ces articles.

Article 12

L'application de la classification, prévue par la présente convention collective de travail, ne peut pas porter préjudice à des conventions et des usages existants qui sont plus avantageux pour les travailleurs.

Les litiges surgis lors de l'application du chapitre II de la présente convention collective de travail, ou lors de son introduction, peuvent, à la demande de la partie la plus diligente, faire l'objet d'un examen contradictoire par un technicien compétent, désigné par les organisations de travailleurs, et par un technicien compétent, désigné par la Fédération de l'Habillement.

Chapitre III - Procédure pour le règlement de litiges

Article 13



Il est établi au sein de la commission paritaire un groupe de travail permanent ayant pour mission de faire appliquer dans les entreprises la réalisation d'un système de classification de fonctions individualisées, dans l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 14

Lorsqu'un conflit collectif se présente dans une entreprise, le représentant local de l'organisation représentative des travailleurs concernée prend contact avec les responsables nationaux de cette organisation qui font partie du groupe de travail permanent de la commission paritaire. Au cas où ces derniers sont d'avis qu'un problème collectif se présente concernant la classification des fonctions, ils soumettent par écrit le problème au groupe de travail de la commission paritaire.

Le président de la commission paritaire invitera l'employeur à démontrer que son entreprise est en règle avec les dispositions des articles 8, 9, 10 et 11 de la présente convention collective de travail ou dispose d'un système comparable à un modèle de classification sous-sectorielle comme prévu au chapitre IV de la présente convention collective de travail. L'employeur est tenu de répondre à l'invitation du président dans un délai de trois mois.

Selon la réponse de l'employeur, l'un des articles 15 à 17 inclus ci-après sera d'application.

Article 15

L'entreprise affirme par écrit être en règle avec les dispositions des articles 8, 9, 10 et 11 de la présente convention collective de travail ou disposer d'un système comparable à un modèle de classification sous-sectorielle comme prévu au chapitre IV de la présente convention collective de travail et communique le système selon lequel les salaires individuels sont octroyés aux ouvriers(ères).

A la demande d'une organisation représentée dans la commission paritaire, le président de la commission paritaire invitera l'employeur à commenter les informations fournies et à motiver son point de vue vis-à-vis des membres du groupe de travail de la commission paritaire.

L'employeur sera considéré en règle s'il respecte cumulativement les dispositions des articles 8, 10 et 11 ou 9, 10 et 11 de la présente convention collective de travail ou s'il applique un système comparable à un modèle de classification sous-sectorielle.

Si tel est le cas, l'employeur peut continuer à appliquer son système de classification. Après l'approbation par le groupe de travail du système de classification propre à l'entreprise, les parties sont tenues de conclure au niveau local une convention collective de travail conforme à la loi du 5 décembre 1968 afin de confirmer ce système.

Article 16

§ 1er

L'entreprise répond à la lettre du président de la commission paritaire, mais il s'avère que les articles 8, 10 et 11 ou 9, 10 et 11 de la présente convention collective de travail ne sont pas respectés cumulativement et que l'entreprise ne dispose non plus d'un système comparable



à un modèle de classification sous-sectorielle comme prévue au chapitre IV de la présente convention collective de travail.

Dans ce cas, le président de la commission paritaire adresse une nouvelle lettre à l'entreprise dans laquelle il recommande qu'au niveau de l'entreprise -soit avec la délégation syndicale, soit avec les représentants locaux des organisations de travailleurs- un système conforme aux dispositions des articles 8, 10 et 11 ou 9, 10 et 11 de la présente convention collective de travail ou comparable à un modèle de classification sous-sectorielle soit élaboré, système qui offre en outre les garanties nécessaires pour l'octroi d'un salaire individuel justifiable pour les travailleurs du (des) département(s) concerné(s).

Dès l'expiration d'un délai de 3 mois, le groupe de travail évaluera le système de classification annoncé et communiquera ses conclusions à l'entreprise concernée par lettre du président de la commission paritaire.

Cette conclusion peut être triple :

- En cas d'approbation, le système peut être appliqué. Les parties sont tenues de conclure une convention collective de travail conforme à la loi du 5 décembre 1968 afin de confirmer ce système.
- En cas de désapprobation partielle, le groupe de travail recommandera de corriger le projet dans le délai d'un mois. Après l'expiration de ce délai, le groupe de travail apprécie, et approuve ou désapprouve unanimement le système modifié. En cas d'approbation, les parties seront tenues de conclure une convention collective de travail conforme à la loi du 5 décembre 1968 afin de confirmer ce système.

En cas de désapprobation unanime, le modèle de classification du sous-secteur auquel l'entreprise appartient est d'application.

- En cas de désapprobation unanime du projet de système de classification, le modèle de classification du sous-secteur auquel l'entreprise appartient est d'application.

§ 2

Dans des cas exceptionnels, une organisation représentative, représentée dans le groupe de travail de la commission paritaire, peut demander que les négociations soient prolongées pendant une période plus longue, à convenir dans le groupe de travail.

Article 17

Au cas où l'employeur ne répond pas dans un délai de trois mois, après avoir été sommé par le président de la commission paritaire, les dispositions du modèle de classification sous-sectorielle du sous-secteur concerné sont d'application pour cet employeur, à moins que l'employeur puisse prouver un cas de force majeure, sur lequel le groupe de travail se prononcera.

Article 18



Le président de la commission paritaire est mandaté pour faire appel à l'Inspection des Lois Sociales du Ministère de l'Emploi et du Travail afin de contrôler l'application correcte de la présente convention collective de travail.

Chapitre IV - Dispositions de classifications sous-sectorielles supplétives

Article 19

Le présent chapitre n'est d'application qu'aux entreprises qui, conformément aux articles 16, § 1er, 2° , dernier alinéa, 16, § 1er, 3° ou 17 de la présente convention collective de travail, ne prouvent pas qu'elles respectent cumulativement les dispositions des articles 8, 10 et 11 ou 9, 10 et 11 de la présente convention collective de travail.

Article 20

Les articles suivant ci-après déterminent les modèles de classifications sous-sectorielles supplétives applicables aux sous-secteurs "Vêtements de dessus pour dames et hommes ", "Lingerie" et "Jeans et Vêtements professionnels".

Les entreprises qui ne ressortissent pas à l'un de ces sous-secteurs sur la base de leurs activités seront liées -pourvu qu'elles tombent dans le champ d'application de l'article 19- par le modèle de classification sous-sectorielle pour les "Vêtements de dessus pour dames et hommes ".

Les entreprises travaillant à façon seront liées -pourvu qu'elles tombent dans le champ d'application de l'article 19- par le modèle de classification du sous-secteur dans lequel elles effectuent leurs activités principales.

Article 21

Modèle de classification sous-sectorielle « vêtements de dessus pour dames et hommes »

A. OPERATIONS DE PIQUAGE

1. Opérations du groupe de salaires 1

Exécuter comme activité principale des opérations dont l'exécution ne nécessite qu'un nombre limité d'actions simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- couper les bouts de fil d'un vêtement fini
- retourner des pièces de vêtements ou des vêtements finis tels que cols, manchettes, manches, pantalons, blazers...
- étiquetage de pièces de vêtements afin de coudre toutes les pièces d'un vêtement du même matelas
- coudre les boutons à la machine ou faire les boutonnières
- coudre les boutons, agrafes et œillets à la machine
- surfiler des coutures et des ourlets



- piquage des coutures droites ou légèrement courbées avec une machine à une aiguille
- toutes les opérations aux machines automatiques ou semi-automatiques où les matériaux doivent être déposés ou positionnés
- appliquer des poches avec machine à une aiguille après que la poche est repassée sur forme
- petites opérations simples comme : piquer des rabats, piquer des coutures invisibles, faire des pinces, coudre les cols et les manchettes
- marquer l'emplacement des boutons et similaires à l'aide d'un gabarit

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

2. Opérations du groupe de salaires 2

Exécuter comme activité principale des opérations de piquage moins simples, dont l'exécution nécessite un certain nombre d'actions moins simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- opérations de froncement avec machine à une ou à deux aiguilles
- montage des fermetures-éclair avec galon double à l'aide d'une machine à coudre à deux aiguilles
- à l'aide d'une machine à coudre à une aiguille, appliquer des poches contenant des lignes courbées ou des angles, sans utilisation d'une cellule photosensible faisant la machine s'arrêter automatiquement aux angles
- poche passepoilée simple ou double à l'aide d'une machine à une aiguille avec des appareillages auxiliaires
- piquer avec une machine à une aiguille une ceinture non finie à un pantalon ou une jupe
- montage de la doublure dans un vêtement de façon à ce que toutes les coutures du tissu soient invisibles à l'extérieur, comme pour un blazer
- piquer des coutures spéciales avec des appareillages prévus à cet effet
- montage de fermeture-éclair en deux éléments (de +/- 50 cm) dans les tissus à carreaux ou des tissus rayés
- coudre des manches où la couture de l'épaule est déjà fermée et la couture de côté encore ouverte
- piquer au point invisible ou appliquer des plis par-dessus, après que l'endroit des plis ait été indiqué auparavant
- l'opération complète des fentes aux manches, jupes, blazers et manteaux

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

3. Opérations du groupe de salaires 3

Exécuter comme activité principale des opérations de piquage difficiles, dont l'exécution nécessite un certain nombre d'actions à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.



Font e.a. partie de cette catégorie :

- travaux de piquage aux angles avec une machine à coudre à deux aiguilles, sans l'utilisation d'une cellule photosensible faisant arrêter automatiquement la machine aux angles
- assembler des pièces de tissus de dessus (courbées) qui sont différents en longueur ou en courbure
- faire des poches passepoilées simples ou doubles avec machine à coudre à une aiguille sans appareillages auxiliaires
- coudre des manches arrondies dans l'emmanchure de blazers, manteaux etc...sans appareillages auxiliaires
- coudre des coutures garnitures à plat, sans appareillages auxiliaires
- coudre le dessous et le dessus du col
- coudre des bandes lacets dans toutes formes de garnitures
- montage complet de fermetures-éclair sous patte ou invisibles dans des pantalons
- pouvoir exécuter au moins 3 opérations du groupe de salaire 2 et être appelé régulièrement à les exécuter.

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

4. Opérations du groupe de salaires 4

Pouvoir exécuter au rythme et au niveau qualitatif requis, au moins 3 opérations du groupe de salaires 2 et au moins 2 opérations du groupe de salaires 3 et, comme activité principale, être appelé comme polyvalent, à les exécuter alternativement sur divers postes de travail.

5. Opérations du groupe de salaires 5

Ouvrier(ère)s étant capables et ayant comme activité principale d'exécuter toutes les opérations aussi bien à la main comme à la machine et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

B. OPERATIONS DE PRESSE ET DE REPASSAGE

1. Opérations du groupe de salaires 1

Exécuter comme activité principale des opérations simples, dont l'exécution ne nécessite qu'un certain nombre d'actions simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- thermocollage de tissus ou parties de doublures
- défroisser la pièce de vêtement moyennant par le canal d'un tunnel à chaleur
- toutes les opérations avec machines automatiques ou semi-automatiques où le matériel doit être déposé ou positionné
- repasser à plat les coutures avec un fer à repasser ou avec une presse
- faire des décatissages



Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

2. Opérations du groupe de salaires 2

Exécuter comme activité principale des opérations moins simples, dont l'exécution nécessite un certain nombre d'actions moins simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- repasser plusieurs plis d'une pièce de vêtement à l'endroit exact avec un fer à repasser
- presser à la machine des pièces finies, tels que jupes, pantalons et vestons non doublés
- les activités où, après le piquage de deux pièces de tissus (solidification) la pièce est retournée et où ensuite la couture en question est repassée à plat sur le côté, comme p.e. un col, une poche, le devant d'un veston, le devant d'un colbert, etc...
- défroisser la pièce de vêtement au moyen d'un mannequin à vapeur ou machine similaire.

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

3. Opérations du groupe de salaires 3

Exécuter comme activité principale des travaux difficiles dont l'exécution nécessite un nombre d'actions à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- repasser avec un fer à repasser des pièces de vêtements entièrement finies, tels que jupes, pantalons, chemisiers, chemises, petites robes, vestons non doublés, des vestes courtes et doublées
- presser à la machine des vêtements entièrement finis, tels que des blazers doublés, des vestons doublés et des manteaux doublés

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

4. Opérations du groupe de salaires 4

Exécuter comme activité principale des opérations à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- repasser avec un fer à repasser des pièces de vêtement entièrement finies tels que des manteaux doublés, des tailleurs doublés, des colberts doublés

5. Opérations du groupe de salaires 5



Pouvoir aussi bien repasser que presser toutes les pièces finies, tels que jupes, pantalons, chemisiers, vestons, blazers, colberts, manteaux, au rythme et au niveau qualitatif requis et exécuter ces travaux comme activité principale.

Article 22

Modèle de classification sous-sectorielle "lingerie"

A. OPERATIONS DE PIQUAGE

1. Opérations du groupe de salaires 1

Exécuter comme activité principale des opérations dont l'exécution ne nécessite qu'un nombre limité d'actions simples, et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- piquer des rosettes ou petits nœuds
- couper des bouts de fil
- nettoyer aux ciseaux
- monter des armatures
- placer baleines
- épingler les pièces détachées
- toutes les coutures en surjet
- surjeter les bords
- piquer à plat ruban élastique avec machine à coudre zigzag ou machine à coudre triple zigzag
- piquer ruban à œillets et agrafes sur soutien-gorge
- doublure sur le chateau d'entrejambe (collants)
- monter (estamper) œillets dans le corset
- toutes les opérations pour brides d'arrêt
- border pièces ou coutures avec machine à une aiguille ou machine zigzag
- piquer couture de côté
- piquer petites coutures droites du bonnet
- piqûres auxiliaires (au cas où la doublure n'est pas collée)
- broder avec machines programmées

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

2. Opérations du groupe de salaires 2

Exécuter comme activité principale des opérations de piquage moins simples, dont l'exécution nécessite un certain nombre d'actions moins simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- piquer dentelle d'ornement avec machine à coudre zigzag



- couper le tissu derrière la dentelle d'ornement
- piquer des fermetures à glissière dans les soutien-gorge
- moulding des bonnets
- couture sur bras de haut en bas
- piquer ruban élastique avec machine zigzag ou avec machine à point de recouvrement inférieur
- opérations de froncement
- piquer des baleines
- piquer bonnet dessus-dessous de soutien-gorge
- piquer des pinces dans le bonnet

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

3. Opérations du groupe de salaires 3

Exécuter comme activité principale des opérations de piquage difficiles, dont l'exécution nécessite un nombre d'actions à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- piquer devants et panneaux abdominaux des corsets
- piquer des fermetures éclair dans des peignoirs, combinés,...
- piquer rubans à œillets et agrafes sur corselets
- broder à la main
- pouvoir exécuter au moins 3 opérations du groupe de salaire 2 et être régulièrement appelé à les exécuter

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

4. Opérations du groupe de salaires 4

Pouvoir exécuter, au rythme et au niveau qualitatif requis, au moins 3 opérations du groupe de salaires 2 et au moins 2 opérations du groupe de salaires 3 et, comme activité principale, être appelé comme polyvalent à les exécuter alternativement sur divers postes de travail.

5. Opérations du groupe de salaires 5

Ouvrier(ère)s étant capables et ayant comme activité principale d'exécuter toutes les opérations aussi bien à la main comme à la machine et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

B. OPERATIONS DE PRESSE ET DE REPASSAGE

1. Opérations du groupe de salaires 1



Exécuter comme activité principale des opérations simples dont l'exécution ne nécessite qu'un nombre limité d'actions simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- repasser à plat les coutures avec un fer à repasser ou avec une presse
- repassage préparatoire de pièces détachées

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

2. Opérations du groupe de salaires 2

Exécuter comme activité principale des opérations moins simples, dont l'exécution nécessite un certain nombre d'actions moins simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- repasser avec un fer à repasser des petites pièces entièrement finies tels que justaucorps, petites chemises, Jupons

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

3. Opérations du groupe de salaires 3

Exécuter comme activité principale des opérations difficiles, dont l'exécution nécessite un nombre d'actions à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font partie de cette catégorie :

- repasser avec un fer à repasser de grandes pièces entièrement finies, tels que combinaisons, peignoirs

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

4. Opérations du groupe de salaires 4

Pouvoir aussi bien repasser que presser tous les vêtements finis au rythme et au niveau qualitatif requis et exécuter ces travaux comme activité principale.

Article 23

Modèle de classification sous-sectorielle jeans et vêtements professionnels

A. OPERATIONS DE PIQUAGE

1. Opérations du groupe de salaires 1



Exécuter comme activité principale des opérations simples, dont l'exécution ne nécessite qu'un nombre limité d'actions simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- couper les bouts de fil d'une pièce de vêtement finie
- retourner des pièces de vêtements ou des vêtements finis tels que cols, manchettes, manches, pantalons, vestons, etc...
- étiquetage de pièces de vêtements afin de coudre toutes les pièces d'un vêtement du même matelas
- coudre des boutons à la machine ou faire des boutonnières
- coudre des agrafes, œillets ou boutons-pression à la machine
- coudre des rivets
- surfiler des coutures et des ourlets
- piquage des coutures droites ou légèrement courbées avec une machine à une aiguille
- tous les travaux aux machines automatiques ou semi-automatiques où les matériaux doivent être déposés ou positionnés
- piquer le ruban droit de la jupe ou du pantalon avec machine à deux aiguilles
- appliquer des poches avec machine à une aiguille après que la poche est repassée sur forme
- petites activités simples comme : piquer les rabats, piquer des coutures invisibles, coudre des cols et des manchettes, préparer des passementeries, coudre des étiquettes
- marquer l'emplacement de boutons et autres choses à l'aide d'un gabarit
- broder avec machines programmées

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

2. Opérations du groupe de salaires 2

Exécuter comme activité principale des opérations de piquage moins simples, dont l'exécution nécessite un certain nombre d'actions moins simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- opérations de froncement avec machine à une ou à deux aiguilles sans appareillages auxiliaires
- mettre des fermetures-éclair avec double galon à l'aide d'une machine à deux aiguilles
- à l'aide d'une machine à coudre à une ou deux aiguilles, appliquer des poches contenant des lignes courbées ou des angles, sans utilisation d'une cellule photosensible faisant la machine s'arrêter automatiquement aux angles
- poche passepoilée simple ou double à l'aide d'une machine à une aiguille avec des appareillages auxiliaires
- piquer avec une machine à une aiguille une ceinture non finie à une jupe ou pantalon
- mettre fermeture-éclair en deux-pièces (de +/- 50 cm)
- coudre des manches dans l'emmanchure
- ourler sans appareillages auxiliaires (plieurs spéciaux, pullers...)



- piquer des plis dessus ou à point invisible, après que l'endroit du pli soit préalablement marqué
- piquer des coutures rabattues symétriques
- travaux de piquage aux angles avec une machine à deux aiguilles, sans utilisation d'une cellule photosensible faisant la machine s'arrêter automatiquement aux angles
- l'opération complète des fentes aux manches, jupes et blouses...
- piquer à plat des pinces sans appareillages auxiliaires

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

3. Opérations du groupe de salaires 3

Exécuter comme activité principale des opérations de piquage difficiles, dont l'exécution nécessite un nombre d'actions à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- piquer des coutures rabattues asymétriques
- assembler des pièces de tissus de dessus arrondis et différents en longueur ou en courbure
- faire des poches passepoilées simples ou doubles avec machine à une aiguille, sans appareillages auxiliaires
- piquer des cols découpés en forme et les terminer
- piquer des bandes lacets sous toutes sortes de garnitures
- montage complet de fermetures-éclair sous patte ou invisibles dans des pantalons
- broder à la main
- pouvoir exécuter au moins 3 opérations du groupe de salaires 2 et être appelé régulièrement à les exécuter.

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

4. Opérations du groupe de salaires 4

Pouvoir exécuter, au rythme et au niveau qualitatif requis, au moins 3 opérations du groupe de salaires 2 et au moins 2 opérations du groupe de salaires 3 et, comme activité principale, être appelé comme polyvalent à les exécuter alternativement sur divers postes de travail.

5. Opérations du groupe de salaires 5

Ouvrier(ère)s étant capables et ayant comme activité principale d'exécuter toutes les opérations aussi bien à la main comme à la machine et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

B. OPERATIONS DE PRESSE ET DE REPASSAGE

1. Opérations du groupe de salaires 1



Exécuter comme activité principale des opérations simples, dont l'exécution ne nécessite qu'un nombre d'actions simples à exécuter et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- thermocollage de tissus ou parties de doublures
- défroisser la pièce de vêtement au moyen de cabine à vapeur
- toutes les activités avec machine automatique ou semi-automatique où le matériel doit être déposé ou positionné
- repasser à plat les coutures avec un fer à repasser ou avec une presse
- faire des décatissages

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

2. Opérations du groupe de salaires 2

Exécuter comme activité principale des opérations moins simples dont l'exécution nécessite un nombre d'actions moins simples et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- repasser plusieurs plis d'une pièce de vêtement à l'endroit exact avec un fer à repasser
- presser à la machine des pièces de vêtements entièrement finies
- défroisser la pièce de vêtement au moyen d'un mannequin à vapeur ou machine similaire

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

3. Opérations du groupe de salaires 3

Exécuter comme activité principale des opérations difficiles dont l'exécution nécessite un nombre d'actions à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis.

Font e.a. partie de cette catégorie :

- repasser avec un fer à repasser des pièces de vêtements entièrement finies.

Toutes les opérations comparables en connaissance et compétence aux exemples cités ci-dessus appartiennent à cette catégorie.

4. Opérations du groupe de salaires 4

Exécuter comme activité principale des actions à haut degré de difficulté et cela au rythme et au niveau qualitatif requis, telles que le repassage et le pressage.



Classifications des fonctions - Fournisseurs à l'industrie automobile

Convention collective de travail concernant la classification de fonctions dans les entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile

Chapitre I - Champ d'application

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, exclusivement aux entreprises qui fournissent à l'industrie automobile.

Elle vise l'instauration d'un système analytique de classification de fonctions spécifique pour les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile.

A la date de clôture de la présente convention collective de travail, il s'agit des entreprises suivantes : ECA à Assenede, Johnson Controls à Geel, Rieter à Genk et Stankiewicz à Grobbendonk.

La commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection peut se prononcer sur l'adhésion éventuelle d'entreprises similaires à la présente convention collective de travail.

Chapitre II – Répartition des fonctions

Article 2

En dérogation à la convention collective de travail du 31 mai 1991 relative à la classification de fonctions dans l'industrie de l'habillement et de la confection, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 1992, les différentes fonctions exercées dans les entreprises citées à l'article 1 sont réparties en sept classes qui, pour la détermination du salaire barémique, correspondent aux groupes de salaires mentionnés au chapitre III de la présente convention collective de travail.

Article 3

Afin de pouvoir classer toutes les fonctions, un total de 82 fonctions, pouvant se présenter au sein des entreprises, citées à l'article 1, ont été décrites et évaluées selon un système analytique.

Ces fonctions ont été appelées ci-après «fonctions de référence».

Article 4

La classification de fonctions sectorielle est basée sur des fonctions de référence où le titre de la fonction ne vaut qu'à titre indicatif.



Afin de procéder à un meilleur classement de chaque fonction de référence dans les entreprises, un groupe de travail est chargé de décrire et de classer les principales caractéristiques des fonctions de références citées à l'article 5.

Chaque fonction sera évaluée sur base de son contenu concret dans l'entreprise par rapport au contenu de la fonction de référence.

Lors de la comparaison du contenu de la fonction, différentes hypothèses sont possibles :

- La fonction dans l'entreprise correspond tout à fait à la fonction de référence : classement dans la classe sectorielle prévue.
- La fonction dans l'entreprise déroge de manière minimale à la fonction de référence : classement dans la classe sectorielle prévue.

Il s'agit des cas suivants :

- * l'exercice de la fonction au sein de l'entreprise comporte moins ou davantage d'activités sans porter atteinte au but général de la fonction, tel que décrit dans la fonction de référence ;
 - * les dérogations à un ou plusieurs critères d'appréciation (connaissance, responsabilité, ...) ne sont pas en elles-mêmes déterminantes pour le niveau de la fonction.
- La fonction dans l'entreprise déroge dans une large mesure à la fonction de référence :

L'essence même de la fonction est atteinte et le but, repris dans la fonction de référence, ne correspond pas à la réalité. Dans ce cas, l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'exercée dans l'entreprise respectivement avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et supérieure. Le résultat de cette comparaison vaut comme classement de la fonction dérogatoire.
 - La fonction dans l'entreprise ne figure pas dans la classification sectorielle des fonctions : dans ce cas, l'employeur doit rechercher dans la description des fonctions sectorielles existantes une fonction dont la valeur intrinsèque correspond à la fonction qui n'y figure pas. Si une telle fonction existe, la nouvelle fonction est reprise dans la même classe. Dans le cas contraire, cette nouvelle fonction est transmise au groupe de travail sectoriel.

L'employeur est responsable de la répartition dans les classes de fonctions sur base du contenu réel de la fonction dans l'entreprise.

Article 5

Les fonctions de référence visées ci-après sont réparties dans les sept classes, citées à l'article 2 de la présente convention collective de travail, selon le tableau ci-après. Les fonctions de références sont rangées par ordre alphabétique au sein de chaque classe. Par conséquent, aucune distinction selon l'importance ne peut être établie entre les différentes fonctions reprises au sein d'une classe.



Classe 1 – groupe salarial 1

Assemblage cache-bagage
Assemblage porte-chapeaux
Assemblage filets de sécurité
Garnissage des leviers de vitesse
Aide-cuisine
Montage, petits travaux de montage
Nettoyage
Piquage des matériaux de consolidation
Préparation du piquage

Classe 2 – groupe salarial 2

Soutien administratif
Assemblage des tapis automobiles
Assemblage des prototypes revêtements intérieurs
Conduite chariots élévateurs – traitement des emballages consignés et des déchets
Approvisionnement manuel
Montage des panneaux de portes
Montage de la tête, des accoudoirs, des intérieures des portes, des sièges
Positionnement des couches de revêtements
Assemblage dos-siège
Composition set auto
Coupe manuelle
Piquage finition
Prémontage dos avant

Classe 3 – groupe salarial 3

Finition siège arrière 1/3 2/3
Assemblage tapis de sol
Assemblage tapis de sol + mousse
Assemblage revêtement coffre
Conduite chariot-élévateur – approvisionnement des lignes
Conduite chariot-élévateur – déchargement et stockage
Conduite chariot-élévateur – envoi
Conduite camion
Montage final
Garnissage siège arrière 1/3 2/3
Garnissage et finition dos avant
Remontage travail de série
Cuisiner
Contrôle qualité labo
Contrôle final qualité confection
Contrôle qualité ligne assemblage revêtement intérieur
Contrôle qualité ligne confection
Montage et finition siège arrière 1/1
Montage et garnissage siège avant
Entretien bâtiments



Coupe cuir
Coupe prototypes
Coupe à la machine
Piquage all round
Piquage réparation
Piquage prototypes
Prémontage siège arrière 1/3 2/3

Classe 4 – groupe salarial 4

Assemblage prototype sièges automobiles
Assemblage dos avant, siège avant, dos arrière, siège arrière
Approvisionnement automatique magasin
Contrôle qualité – contrôle entrée confection
Contrôle qualité audit confection
Contrôle final qualité revêtement intérieur
Contrôle qualité ligne assemblage sièges automobiles
Patronage
Diriger l'équipe des revêtements intérieurs
Remplacement des postes de travail

Classe 5 – groupe salarial 5

Fabrication outillage
Remontage travail sur mesure
Réparation
Contrôle qualité audit assemblage
Contrôle final qualité assemblage
Entretien matériel roulant
Entretien machines à coudre
Formation montage
Patronage prototypes
Diriger l'équipe magasin
Diriger l'équipe contrôle qualité confection
Diriger l'équipe atelier de piquage
Remplacement diverses lignes de montage.

Classe 6 – groupe salarial 6

Contrôle qualité – inspection
Suivi des séries
Entretien des machines de production
Entretien des machines de coupe
Diriger l'équipe d'assemblage
Diriger l'équipe des tapis de sol
Diriger l'équipe d'entretien des machines à coudre
Diriger l'équipe de contrôle de qualité de l'assemblage.



Classe 7 – groupe salarial 7

Entretien all round
Diriger l'équipe d'entretien

Chapitre III : Salaires horaires minimums

Article 6

Pour la détermination du salaire des ouvriers et ouvrières, sept groupes de salaires sont liés aux sept classes de fonctions fixées au chapitre II de la présente convention collective de travail ; ils correspondent aux classes de fonctions définies dans le chapitre II.

Article 7

En dérogation aux salaires horaires minimums généralement appliqués dans l'industrie de l'habillement et de la confection, les salaires horaires minimums des ouvriers pour les employeurs et les travailleurs ressortissant au champ d'application de la présente convention collective de travail sont fixés comme suit au 1er janvier 2003 :

Groupe salarial 1	9,5498
Groupe salarial 2	9,7069
Groupe salarial 3	10,0263
Groupe salarial 4	10,5224
Groupe salarial 5	11,2187
Groupe salarial 6	12,1497
Groupe salarial 7	13,3647

Article 8

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 8 ainsi que les salaires effectivement payés reposent sur l'indice-santé de 109,822-112,017 au 1er janvier 2003.

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 8 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 8 février 2000, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 24 octobre 2001.

Chapitre IV : Procédures concernant les plaintes et litiges

Article 9

Un groupe de travail est créé au sein de la commission paritaire qui a pour mission de veiller à l'application rigoureuse de la classification de fonctions, fixée au chapitre II de la présente convention collective de travail et qui assurera l'émission d'avis, nécessaires au maintien et à l'actualisation de cette classification de fonctions.

A cette fin, ce groupe de travail utilise la méthode analytique FUWAC, selon laquelle la classification de fonctions, visée au chapitre II, a vu le jour.



Les membres du groupe de travail veillent à l'interprétation exacte de la méthode FUWAC et garantissent l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes lors de la description, des analyses, de l'appréciation et de la classification des fonctions.

Les organisations, représentées au sein de la commission paritaire, disposent d'un exemplaire nominatif du système FUWAC. Son utilisation est réservée au groupe de travail et non aux membres individuels, afin de préserver en tout temps la neutralité des membres du groupe de travail.

Le système FUWAC est déposé à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), qui ne peut autoriser sa publication ou le publier sans l'accord de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 10

Un travailleur peut introduire un appel contre la répartition de sa fonction effectuée par l'employeur.

10.1. La procédure d'appel

Le travailleur qui souhaite aller en appel peut faire connaître ses griefs auprès de l'employeur. Le travailleur motive ses griefs par écrit :

- directement auprès de son chef hiérarchique et/ou de l'employeur ;
- à la délégation syndicale auprès de son employeur.

10.2. Traitement des griefs via concertation interne au niveau de l'entreprise

Une réunion de concertation est organisée entre le travailleur, le chef direct ou supérieur et/ou l'employeur afin de discuter des griefs. Le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical.

Cette concertation interne peut aboutir :

- à un accord entre le travailleur et l'employeur : le travailleur ne va plus en appel ;
- à aucun accord entre le travailleur et l'employeur : dans ce cas, le travailleur peut passer à la phase suivante de la procédure en appel.

10.3. Commission d'appel externe

En cas de désaccord, l'employeur et la délégation syndicale peuvent faire appel au groupe de travail qui prend alors la forme d'une commission d'appel externe.

Elle peut :

- formuler une proposition de solution ;
- exécuter une évaluation ; cet examen a pour but de corriger/d'explicitier la description de fonction mise en doute et de déterminer son influence sur la répartition de fonctions de manière analytique avec la méthode FUWAC.



Cette commission d'appel externe émet un avis conforme et définitif à la commission paritaire ; ici aussi, la confidentialité s'applique aussi bien dans les débats que sur les détails de l'avis prononcé.

Article 11

La commission paritaire peut demander à l'employeur de permettre au groupe de travail, visé à l'article 9, d'examiner l'application de la présente convention collective de travail.

Chapitre V : actualisation de la classification de fonctions

Article 12

Afin de maintenir à jour la classification de fonctions, la révision est prévue.

Les situations suivantes peuvent entraîner le démarrage de la procédure de révision :

- la naissance de nouvelles fonctions de références
- la modification des fonctions de références
- la révision périodique.

12.1. Si de nouvelles fonctions de références voient le jour, un projet de description de fonctions est rédigé selon la procédure et la forme du système d'évaluation de fonction FUWAC.

12.2. Lors de modifications de fonctions de référence existantes, la commission paritaire prend connaissance de toutes les demandes de révision. Dans ce cas, le groupe de travail ouvrira une enquête afin de vérifier si les fonctions de références sont à ce point modifiées et qu'il existe des raisons suffisantes et fondées de modifier les descriptions des fonctions de référence. Le groupe de travail soumet sa proposition à l'approbation de la commission paritaire. Après approbation, le groupe de travail prend l'initiative de redéfinir les descriptions et leurs évaluations.

12.3. Sur une base régulière, il peut être procédé à un examen approfondi des fonctions de référence.

Les exigences à cet égard sont :

- un délai fixe doit être déterminé au préalable ;
- toutes les fonctions de référence doivent être abordées ;
- le groupe de travail agit en tant que gardien du processus et prend l'initiative, après approbation de la commission paritaire, de démarrer le processus de révision conformément aux procédures reconnues

Chapitre VI : Dispositions transitoires et finales

Article 13

Les entreprises, visées à l'article 1, s'engagent à appliquer la classification de fonctions, telle que prévue au chapitre II.



Le 1er janvier 2003, elles garantissent à chaque travailleur concerné le salaire minimum qui vaudra à cette date, suite à l'application du chapitre III de la présente convention collective de travail, sous réserve de l'application de l'article 14 ci-après de la présente convention collective de travail.

Article 14

L'application cumulative de l'augmentation salariale brute pour tous les ouvriers, prévue à l'article 27, premier alinéa de la convention collective de travail du 22 mai 2001, portant accord de paix sociale 2001/2002 et l'instauration de cette classification de fonctions ne peut en aucun cas entraîner dans chaque entreprise individuelle une augmentation de la masse salariale brute de plus de 4%, calculée au mois de décembre 2004 par rapport au mois de décembre 2000.

Pour le calcul de la masse salariale brute visée dans cet article, dans les mois de référence, il sera tenu compte proportionnellement des emplois qui sont venus s'ajouter ou qui ont disparu durant la période concernée.

Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 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 adressée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.



Règlements spéciaux pour les entreprises actives dans le domaine des tentes

Convention collective de travail du 16 décembre 1993 concernant les règlements spéciaux pour les entreprises actives dans le domaine des tentes

Article 1

Cette convention collective du travail est applicable aux entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou qui font le commerce de tentes et aux ouvriers et ouvrières qu'elles emploient.

Article 2

§ 1 La convention collective du travail concernant le paiement d'une indemnité complémentaire au double pécule de vacances, conclue le 24.2.1983 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8.3.1984, est applicable à partir du 1er janvier 1994, en tenant compte cependant de la disposition suivante :

« Les avantages équivalents éventuels déjà existants dans les entreprises, attribués annuellement et se rapportant à la même période, sont considérés comme faisant partie de l'avantage visé dans la convention collective du travail du 24.2.1983, à concurrence du montant prévu dans cette convention collective du travail. »

Le cas échéant, la partie des avantages équivalents visés ci-dessus qui dépasserait le montant prévu par la convention collective du travail du 24.02.1983, continue d'être considérée comme acquise pour les travailleurs desdites entreprises.

§ 2 Au cours de l'année 1993, les droits attribués par la convention collective du travail ci-dessus mentionnée sont uniquement octroyés sur base d'une période de référence se situant entre le 1er janvier et le 30 juin 1993.

§ 3 Des litiges relatifs à l'application de cette convention collective du travail devront être arbitrés par le bureau de conciliation de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et ce après épuisement de toute possibilité de concertation au sein de l'entreprise.

Article 3

L'article 1 de la convention collective du travail concernant la durée de travail, conclue le 30.1.1987 et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 22.9.1987 est complété comme suit :

« Cette convention collective du travail n'est cependant pas applicable aux entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou font le commerce de tentes et aux ouvriers et ouvrières qu'elles emploient ».

Article 4



L'article 1 de la convention collective du travail concernant le travail intérimaire, conclue le 22.2.1989 et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 10.10.1989, est complété comme suit :

« Cette convention collective du travail n'est cependant pas applicable aux entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou font le commerce de tentes et aux travailleurs qu'elles emploient ».

Article 5

L'article 1 de la convention collective du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, conclue le 22.2.1989 et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 22.9.1989, est complété comme suit:

« Cette convention collective du travail n'est cependant pas applicable aux entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou font le commerce de tentes et aux travailleurs qu'elles emploient ».

Article 6

Les autres conventions collectives du travail existantes, conclues dans la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, sont applicables pour ces entreprises à partir du 1er janvier 1993.

Article 7

Pour les entreprises qui exercent les activités décrites dans l'article 1 de la convention collective du travail visée, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'examiner si l'on doit faire appel à des possibilités plus étendues pour ce qui concerne la durée de travail, la flexibilité et le travail intérimaire que celles qui sont d'application en général pour les entreprises ressortissant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La nature du travail, le caractère saisonnier et surtout l'obligation de terminer les travaux à un moment déterminé sont les raisons pour lesquelles les articles 3, 4 et 5 de cette convention collective du travail prévoient une exception sur les conventions collectives du travail de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Les parties concluront par conséquent pour ces entreprises des conventions collectives du travail spécifiques ayant de plus larges possibilités en la matière.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 1993 et peut, moyennant un délai de préavis de trois mois, être dénoncée par l'une des parties par lettre recommandée adressée 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 paritaire.



Durée du travail

Convention collective de travail concernant la durée du travail

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 avvertir 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.



Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Convention collective de travail du 13 mai 1997 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

La présente convention est conclue dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil National du Travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987, modifiée par la convention collective de travail n° 42bis du 10 novembre 1987, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 janvier 1988.

La présente convention vise à fixer les règles selon lesquelles on peut déroger aux limites normales de la durée du travail, prévues dans le règlement de travail.

Article 3

La moyenne de la durée hebdomadaire du travail s'élève, depuis l'année 1985, à 37h30.

Le nombre d'heures de travail à effectuer théoriquement par an, y compris les jours fériés payés et les jours de suspension du contrat de travail, s'élève à 1950 heures depuis l'année 1985.

Article 4

Le nombre d'heures de travail maximum s'élève dans toutes les entreprises à 42 h 30, soit 5 heures au-dessus de la durée du travail hebdomadaire de 37h30, prévue dans le secteur.

Le nombre d'heures à effectuer au maximum par jour ne peut jamais dépasser 9 heures.

L'application des nouveaux régimes de travail est limitée à 60 heures au maximum par année civile.

Article 5

En cas d'application des nouveaux régimes de travail, aucune rémunération supplémentaire ne sera payée pour les premières 2 heures et 30 minutes, effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le règlement de travail.



Une rémunération supplémentaire de 10 % du salaire de base sera payée pour les heures de prestations dépassant de 2 heures et 30 minutes à 5 heures la durée du travail, prévue dans le règlement de travail.

Article 6

En cas de recours à des nouveaux régimes de travail, les travailleurs concernés en seront informés au moins cinq jours civils à l'avance.

Article 7

Moyennant l'approbation par la commission paritaire, les nouveaux régimes de travail peuvent être introduits le samedi matin jusqu'à 13 heures.

Dans ce cas, les heures effectuées le samedi matin seront rémunérées à l'aide d'un supplément de 10 %.

En cas de recours au travail du samedi matin, les travailleurs concernés en seront informés au moins sept jours civils à l'avance.

Article 8

En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de récupération des dépassements de la durée du travail est prolongée à une période d'un an au maximum.

L'entreprise doit donc respecter la durée du travail moyenne sur base annuelle.

La fixation des jours de récupération se fait par le conseil d'entreprise.

A défaut d'un conseil d'entreprise, ceci se fait en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale; à défaut d'une délégation syndicale, entre l'employeur et les travailleurs et les délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs.

Les jours de récupération doivent être fixés de préférence collectivement si tous les travailleurs de l'entreprise ou de la division sont concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail.

Article 9

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs des informations préalables écrites sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Lorsqu'il existe un conseil d'entreprise, celui-ci recevra ces informations.

A défaut d'un conseil d'entreprise, l'information sera donnée à la délégation syndicale.

A défaut d'une délégation syndicale, l'information sera donnée aux représentants locaux des organisations représentatives des travailleurs et à chaque travailleur individuellement.



Article 10

Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Article 11

Lors de l'introduction des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans ces régimes doit se faire, dans la mesure du possible, sur une base volontaire.

Si tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division d'entreprise ne sont pas concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans ces régimes ne peut se faire que sur une base volontaire.

Article 12

L'introduction des nouveaux régimes de travail, prévus par la présente convention collective de travail a pour but de répartir plus adéquatement l'augmentation de la production propre à ce secteur saisonnier.

Cela entraîne normalement une augmentation des ventes, qui implique une augmentation de l'emploi, une diminution réduite de l'emploi ou une réduction du chômage partiel.

Article 13

§ 1 Lorsqu'il existe un conseil d'entreprise, celui-ci apporte, en vue de l'introduction des nouveaux régimes de travail, les modifications nécessaires au règlement de travail existant. A défaut d'un conseil d'entreprise le règlement de travail est modifié d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut d'une délégation syndicale, entre l'employeur et les travailleurs et les délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs.

§ 2. Les dates du début et de la fin d'une ou de plusieurs "périodes de haute activité" sont fixées au niveau de l'entreprise, soit au sein du conseil d'entreprise ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale à défaut de celui-ci, soit d'un commun accord entre l'employeur et les délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs, à défaut d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale.

La durée totale de ces périodes de haute activité ne peut pas dépasser les 6 mois par année civile.

Article 14

Par dérogation à l'article 4, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 et à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il ne peut être dérogé individuellement aux dispositions du règlement de travail modifiées selon la procédure fixée à l'article 13, § 1.

Article 15



Lorsqu'un nouveau régime de travail est introduit dans une entreprise dans le cadre de la présente convention, la rémunération des travailleurs sera payée conformément à l'article 9bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Conformément à l'article 9quater de la même loi, le travailleur sera informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire du travail qu'il est tenu d'effectuer.

Article 16

La présente convention conclue au sein de la Commission paritaire peut toujours être complétée et précisée au niveau de l'entreprise.

Les entreprises qui souhaitent une dérogation à la présente CCT peuvent le faire moyennant concertation préalable et approbation du projet par les représentants des syndicats au conseil d'entreprise ou, à défaut de ceux-ci, par la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, par les délégués permanents locaux des organisations représentatives des travailleurs. Lorsque le projet est approuvé au niveau de l'entreprise, la commission paritaire en sera informée.

Au cas où le projet donne lieu à un litige au niveau de l'entreprise, l'article 17 de la présente convention collective de travail sera d'application.

Article 17

Tout litige relatif à l'application de la présente convention peut être soumis, par la partie la plus diligente, au bureau de conciliation permanent de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 18

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1997 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1998. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 19

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 février 1989 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 septembre 1989.



Chômage économique

Dispositions générales

Arrêté royal du 01^{er} septembre 2012 fixant, pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1^{er}, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011, et § 3, modifié par les lois du 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin.

Article 2

En cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré moyennant notification au moins trois jours à l'avance.

La notification s'effectue par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise.

Lorsque l'ouvrier est absent le jour de l'affichage, la notification lui est adressée à l'intéressé sous pli recommandé à la poste le même jour.

Article 3

En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin, ainsi que les dates auxquelles les ouvriers seront mis en chômage.

Article 4

§ 1

Dans les entreprises de confection de couvre-chefs, de gants en tissu, de parapluies, de fleurs et plumes, la durée de la suspension complète de l'exécution du contrat de travail ne peut dépasser huit semaines.

§ 2



Dans les autres entreprises de l'industrie de l'habillement et de la confection, la durée de suspension complète du contrat de travail ne peut dépasser quatre semaines.

§ 3

Toutefois, dans les entreprises visées au § 2, la durée de la suspension complète de l'exécution du contrat de travail peut être portée à huit semaines, une fois par année civile. Lesdites entreprises peuvent en outre :

- soit suspendre complètement pour une deuxième fois dans la même année civile l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines;
- soit porter la durée mentionnée à l'alinéa 1er à douze semaines, étant entendu que les douze semaines successives peuvent s'étaler sur deux années civiles.

§ 4

Lorsque la suspension complète de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de, respectivement, douze, huit ou quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Article 5

§ 1

Un régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée de trois mois maximum, s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine sur deux.

§ 2

Par dérogation à l'article § 1er, un régime de travail à temps réduit qui comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux peut être instauré dans les entreprises de confection de couvre-chefs pour une durée de six mois maximum.

§ 3

Lorsque le régime de travail à temps réduit atteint respectivement les durées maximales de trois et six mois, prévues aux §§ 1er et 2, l'employeur doit rétablir un régime de travail à temps plein pendant une semaine de travail complète, avant qu'une suspension complète ou qu'un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

§ 4

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux, il peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 5



En cas d'instauration d'un régime de travail à temps réduit visé aux §§ 1er et 2, ce régime doit compter au moins deux jours de travail sur une période de deux semaines.

Article 6

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 2012 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2014.

Article 7

La Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Accessoires de mobilier de jardin

Arrêté royal du 15 février 2012 fixant, pour les entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1er, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011;

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant notification au moins trois jours à l'avance.

La notification s'effectue par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise.

Lorsque l'ouvrier est absent le jour de l'affichage, la notification lui est adressée par la poste le même jour.

Article 3

La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser vingt-deux semaines.

Article 4

En application de l'article 51, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de



l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin, ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le 1er janvier 2012 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013.

Article 6

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.



Concertation en cas de chômage temporaire pour raisons économiques

Convention collective de travail du 17 novembre 2000 concernant la concertation lors de chômage temporaire pour raisons économiques

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.

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1er janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, à signifier par lettre recommandée, adressée 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

Dans toutes les entreprises où l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA) vérifie, conteste, suspend ou refuse l'application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il convient d'appliquer la procédure suivante :

- à partir du moment où l'Office National des Vacances Annuelles saisit l'entreprise dans le sens visé à l'alinéa 1, l'employeur doit en aviser les travailleurs endéans les dix jours ouvrables via le conseil d'entreprise, à défaut via le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut via la délégation syndicale ou à défaut via une note au personnel ;
- la notification de l'employeur aux travailleurs, visée à l'alinéa 2, doit être signifiée simultanément aux représentants régionaux des organisations syndicales représentatives;
- endéans le mois à l'issue du moment visé à l'alinéa 2, l'employeur invite les instances susmentionnées à une concertation sur les mesures à prendre.

Article 4

La concertation aura lieu en tenant compte des caractéristiques spécifiques de chaque entreprise et peut concerner aussi bien les causes du chômage temporaire que d'éventuelles mesures pour limiter le nombre de jours de chômage temporaire.



Article 5

Tout litige suite à l'application de cette convention collective de travail sera soumis en première instance par la partie la plus diligente au bureau de conciliation de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.



Temps de repos des jeunes travailleurs

AR du 7 mars 1974 réduisant le temps de repos des jeunes travailleurs dans les entreprises ressortissant à la CP de l'industrie de l'habillement et de la confection

Article 1

Le temps de repos d'une heure, fixé par l'article 34, alinéa 2, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peut, pour des motifs d'ordre technique, être ramené à une demi heure pour les jeunes travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

L'usage de la faculté prévue à l'article 1 est subordonné :

- soit à une décision du conseil d'entreprise, soit à un accord conclu entre l'employeur et la délégation syndicale ou entre l'employeur et les organisations syndicales représentées à la commission paritaire nationale de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- à la notification immédiate par l'employeur de la décision ou l'accord par lettre recommandée, au président de la commission paritaire nationale de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La dérogation produit ses effets huit jours après la notification.

Article 3

L'arrêté royal du 6 août 1973 réduisant le temps de repos des jeunes travailleurs travaillant en équipes successives dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale de l'industrie de l'habillement et de la confection, est abrogé.

Article 4

Le présent arrêté a un effet rétroactif jusqu'au 17 septembre 1973.

Article 5

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.



Travail intérimaire

Convention collective de travail du 22 février 1989 concernant le travail intérimaire

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des travailleurs(euses) à domicile.

Article 2

Sans préjudice des dispositions légales relatives au travail intérimaire, la présente convention collective de travail vise à limiter le recours au travail intérimaire dans l'industrie de l'habillement et de la confection, conformément aux articles 3 et 4 de la présente convention.

Article 3

L'occupation d'un travailleur intérimaire sera limitée à une période ininterrompue de six mois au maximum, conformément à l'article 1 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Article 4

Le nombre d'heures de prestations effectuées par des travailleurs intérimaires sur une base annuelle peut s'élever à 10 % au maximum du nombre total d'heures effectuées par les ouvriers pendant les quatre derniers trimestres civils.

Article 5

Pendant une période de manque de travail résultant de causes économiques dans une division déterminée de l'entreprise, aucun travailleur intérimaire ne peut être occupé dans cette division.

Article 6

La présente convention collective du travail produit ses effets le 1er janvier 1989 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1990. Elle est prorogée d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties signataires.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.



Plans d'entreprise pour la redistribution du travail

Convention collective de travail du 28 février 1994 concernant les plans d'entreprise pour la redistribution du travail dans le secteur de l'habillement et de la confection

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 26 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 pour la mise en œuvre de la loi du 6 janvier 1989 en vue de garantir la compétitivité nationale.

Article 3

Considérant que le secteur de l'habillement et de la confection est caractérisé par les particularités sectorielles suivantes:

- activités saisonnières liées à la mode;
- grand nombre de travailleuses;
- une intensité de travail particulièrement élevée;
- concurrence internationale extrême;

Il est recommandé lors de la conception des plans d'entreprise en matière de mesures de redistribution du travail de tenir compte des caractéristiques susmentionnées.

Article 4

Les entreprises visées à l'article 1 de la présente convention collective de travail peuvent conclure des plans d'entreprise, tenant compte de la spécificité de l'entreprise.

Il s'agit entre autres des mesures suivantes :

- travail à temps partiel volontaire avec ventilation des emplois;
- redistribution des prestations de travail, si ces mesures favorisent l'emploi;
- limitation des heures supplémentaires avec recrutement compensatoire
- instauration d'interruption de la carrière professionnelle et/ou la réduction des prestations de travail avec remplacement obligatoire;
- instauration d'une prépension à mi-temps avec remplacement obligatoire;
- instauration d'une semaine de 4 jours avec recrutements compensatoires;
- autres systèmes de redistribution du travail avec recrutements compensatoires pour répondre aux besoins saisonniers.

Un plan d'entreprise (CCT ou acte d'adhésion) ne doit pas nécessairement contenir une des mesures mentionnées à l'alinéa 2 du présent article.



Outre les mesures indiquées à l'alinéa 2 du présent article, les entreprises peuvent donc également conclure des plans d'entreprise contenant des mesures spécifiques de partage de travail propre à l'entreprise.

Article 5

Lors des discussions concernant un plan d'entreprise (CCT ou acte d'adhésion) visant la redistribution du travail, il convient - au niveau de l'entreprise – de tendre vers un rapport équitable entre les besoins économiques de l'entreprise et les effets sociaux pour les travailleurs.

Article 6

Les entreprises qui concluent des conventions collectives de travail d'entreprise concernant les plans d'entreprise visés à l'article 4 de la présente convention collective de travail, peuvent le faire conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968, soit avec les délégués syndicaux assistés par un ou plusieurs permanents syndicaux, soit - en l'absence de délégués syndicaux - avec un ou plusieurs permanents syndicaux.

Article 7

Les plans d'entreprise doivent comprendre une obligation de résultat lorsque l'entreprise souhaite bénéficier de l'avantage, mentionné à l'article 36, § 1 de l'arrêté royal susmentionné du 24 décembre 1993. L'obligation de résultat porte sur le volume et le délai de la croissance nette visée.

Article 8

Un exemplaire séparé des conventions collectives de travail et des actes d'adhésion sera communiqué au président de la commission paritaire n° 109, en même temps que l'envoi de ces documents au Greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'emploi et du travail pour dépôt.

Au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est créé un groupe de travail qui appréciera les plans d'entreprise (CCT ou acte d'adhésion) rédigés dans les différentes entreprises et qui communiquera les conclusions y afférentes au Ministre de l'Emploi et du Travail et à la "commission plans d'entreprise" visée à l'article 34 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993. Ce groupe de travail pourra également faire les recommandations nécessaires afin que les entreprises qui rédigent des plans d'entreprise puissent bénéficier le plus possible de l'avantage visé à l'article 36, § 1 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993.

Article 9

La convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1994 et cesse d'être en vigueur un an après cette date. Elle est toutefois reconduite tacitement d'année en année, si un mois avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par une des parties contractantes, par lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire de



l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées dans ce comité.



Supplément en cas de chômage temporaire

Convention collective de travail du 26 octobre 2011 concernant un supplément en cas de chômage temporaire

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par 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.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue par rapport à l'article 9 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel qui insère un nouveau paragraphe 8 à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit un supplément de 2 euros par jour.

Article 4

A partir du 1er janvier 2012, comme défini à l'article 16 de la convention collective de travail du 19 mai 2011 contenant l'accord de paix sociale 2011 – 2012, les employeurs sont tenus de verser un supplément de 3 euros par jour de chômage temporaire les 35 premiers jours de chômage temporaire d'une année civile et de 2 euros par jour les autres jours de chômage temporaire comme visé à l'article 51 § 8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ces suppléments doivent être versés directement aux ouvriers et ouvrières avec les décomptes de salaires ordinaires.

Article 5

A partir du 1er janvier 2012, le Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection paye une intervention aux employeurs pour l'exécution de leurs obligations, visées à l'article 4 ci-avant.

Cette intervention du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection s'élève à 3 euros par jour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année civile et à 2 euros par jour les 10 jours suivants de chômage temporaire par année civile.



Article 6

A partir du 1er janvier 2012, les dispositions des articles 4 et 5 remplacent l'allocation complémentaire de chômage visée dans la convention collective de travail du 29 juin 2011 fixant le montant de l'allocation sociale complémentaire.

Article 7

L'intervention, visée à l'article 5 ci-avant, sera octroyée par le Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection selon les modalités décrites ci-après :

Le Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection effectuera, sur base trimestrielle ONSS et pour autant que les données nécessaires soient disponibles, un paiement aux employeurs concernés la deuxième quinzaine du trimestre suivant. Le calcul du montant à payer s'effectuera sur base des données que le Fonds Social de Garantie reçoit de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, après que les employeurs aient communiqué les données individuelles salariales et les données relatives au temps de travail par trimestre à la Sécurité sociale au moyen de la déclaration multifonctionnelle à la sécurité sociale obligatoire. A cet égard, le Fonds Social de Garantie ne prend en considération que les jours enregistrés et communiqués par la Banque Carrefour.

Lors de chaque paiement, le Fonds Social de Garantie mettra à la disposition des employeurs par voie électronique une explication détaillée au sujet du calcul des interventions qui leur parviendront en application de l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Afin de permettre le paiement des interventions, les employeurs doivent communiquer au préalable au Fonds Social de Garantie un numéro de compte bancaire sur lequel ils souhaitent que les interventions soient versées ainsi que l'adresse électronique sur laquelle ils désirent recevoir les informations détaillées ci-dessus.

A la fin de chaque année civile, le Fonds Social de Garantie fournit un décompte aux employeurs concernés.

Les employeurs peuvent ensuite éventuellement demander un rectificatif s'ils estiment que le montant des interventions du Fonds Social de Garantie au sujet de cette année civile ne correspond pas aux dispositions des articles 5 et 7 de la présente convention collective de travail.

Article 8

Le Conseil d'administration du Fonds Social de Garantie détermine les modalités administratives pour l'application de la présente convention collective de travail. Celles-ci sont communiquées par le Fonds Social de Garantie sur simple demande des employeurs concernés.

Article 9



Les parties signataires demandent que la présente convention collective soit rendue obligatoire.



Allocation sociale complémentaire

Convention collective de travail du 29 juin 2011 fixant le montant de l'allocation sociale complémentaire

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 7 des statuts du Fonds Social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection, le montant de l'allocation sociale complémentaire, à octroyer chaque année aux ayants droits, est fixé à :

- 37,18 euros pour les ayants droit, mentionnés à l'article 6.6 et 6.7 desdits statuts;
- 135,00 euros pour les autres ayants droit.

Aux mêmes ayants droit, à l'exception des ouvriers visés à l'article 6.2, 6.6 et 6.7 des statuts précités, une allocation complémentaire de chômage est octroyée simultanément, lorsqu'ils ont été mis en chômage, en application des articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant au moins dix jours durant la période de référence déterminée à l'article 6.2 des statuts précités.

Cette allocation complémentaire de chômage est fixée par ouvrier concerné à 80 euros au cours de la période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011 inclus.

Aux mêmes ayants droit, à l'exception des ouvriers visés à l'article 6.2, 6.6 et 6.7 des statuts précités, une allocation complémentaire de chômage est octroyée simultanément, lorsqu'ils ont été mis en chômage, en application des articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant au moins sept jours durant la période du 1er avril 2011 au 31 décembre 2011 inclus.

Cette allocation complémentaire de chômage est fixée par ouvrier concerné à 60 euros au cours de la période du 1er avril 2011 au 31 décembre 2011 inclus.

A partir du 1er janvier 2012, cette allocation complémentaire de chômage sera transformée en un système décrit à l'article 16 de la convention collective de travail du 19 mai 2011 contenant l'accord de paix sociale.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.



Assurance hospitalisation

Convention collective de travail du 7 décembre 2011 concernant l'assurance hospitalisation sectorielle

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 7 décembre 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

Conformément à l'article 12 de la convention collective de travail du 22 mai 2001 contenant l'accord de paix sociale et à l'article 3 des statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection, il a été convenu d'instaurer une assurance hospitalisation sectorielle à partir du 1er janvier 2003.

Article 4

Concernant cette assurance hospitalisation sectorielle, le Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection agit en tant que preneur d'assurance. Le Conseil d'administration du Fonds Social de Garantie décide quelle compagnie d'assurances agit en tant qu'assureur, ainsi que la mesure dans laquelle les différents risques éventuels sont couverts.

Article 5

La cotisation patronale en vue de financer l'assurance hospitalisation sectorielle est comprise dans la cotisation patronale, prévue dans les statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les employeurs qui avaient déjà souscrit une assurance hospitalisation en faveur de leurs ouvriers le 1er janvier 2003 ont la possibilité de la maintenir.

Les employeurs qui avaient déjà souscrit une assurance hospitalisation en faveur de leurs ouvriers le 1er janvier 2003 peuvent adresser au Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection à la fin de chaque année civile une demande d'intervention dans les frais de leur propre système d'assurance hospitalisation à concurrence de 0,4% des salaires qu'ils déclarent à l'ONSS, à condition qu'ils démontrent que cette assurance hospitalisation ou une assurance hospitalisation plus favorable est toujours applicable et à



condition qu'ils démontrent à partir du 1er janvier 2003 avoir octroyé un avantage alternatif à leurs ouvriers et que les deux avantages cités sont encore toujours appliqués durant l'année écoulée.

Article 7

Les ouvriers et ouvrières qui bénéficient directement d'une assurance hospitalisation de leur employeur ne peuvent pas faire appel à l'assurance hospitalisation sectorielle.

Article 8

Le Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie détermine les modalités administratives pour l'application de la présente convention collective de travail, aussi bien dans le chef des employeurs que dans le chef des ouvriers et ouvrières. Le Fonds Social de Garantie communique ces modalités sur simple requête des intéressés.

Les explications concernant la nature, l'ampleur et les conditions d'octroi de cet avantage sont en permanence mis à disposition sur le site suivant : <http://www.swfkleding.be>



REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC)

RCC à partir de 60 ans

Convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

Chapitre II : Portée et durée

Article 2

La présente convention collective de travail vise la continuation de l'application du régime de la prépension conventionnelle à partir de 60 ans au cours de la période allant du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La présente convention collective remplace, avec effet au 1er janvier 2014, la convention collective de travail du 17 mai 2013 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans (numéro d'enregistrement 115698/CO/109) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 11 décembre 2012, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, coordonnant les statuts du Fonds social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 112635/CO/109), il est octroyé aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du fonds susmentionné, en faveur des travailleurs qui accèdent au régime de chômage avec complément d'entreprise pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Chapitre III : Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Article 4



L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés et qui satisfont aux conditions, définies dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et aux conditions définies dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 5

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions d'âge imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, ils peuvent aussi apporter la preuve :

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 2 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit au complément d'entreprise, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'expiration du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5, pour autant qu'ils reçoivent des allocations de chômage en application de la réglementation sur le régime de chômage avec complément d'entreprise, ont droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils atteignent l'âge légal de la retraite.

Article 7

Ce régime vaut également pour les ouvriers et ouvrières qui seraient temporairement sortis du système et qui voudraient à nouveau en bénéficier pour autant qu'ils reçoivent à nouveau les indemnités légales de chômage.

Sont également applicables, les dispositions de l'article 4bis et de l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains



travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection est garanti au cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3 § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'arrêté royal du 20 septembre 2012, et réglé davantage par la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, où existaient donc les droits sur base d'une convention collective de travail plus ancienne.

Chapitre IV : Montant de l'indemnité complémentaire

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Article 9

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 3.780,69 € au 1er janvier 2013 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.780,69 € est lié à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 10

§ 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les ouvriers et les ouvrières, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.



§ 2 Pour l'ouvrier ou l'ouvrière payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il ou elle a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après.

§ 3 Pour l'ouvrier ou l'ouvrière qui n'est pas payé(e) au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ou de l'ouvrière. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4 Le salaire brut de l'ouvrier ou de l'ouvrière qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (ou elle) avait été présent(e) pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré.

Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'ouvrier ou l'ouvrière n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (ou elle) n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 5 Le salaire brut gagné par l'ouvrier ou l'ouvrière, qu'il soit payé par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet ouvrier ou cette ouvrière a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 6 Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

§ 7 S'il appert toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des douze mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire des douze mois qui précèdent le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.

§ 8 Si l'ouvrier ou l'ouvrière bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'ouvrier ou l'ouvrière en question pourra prétendre à une indemnité complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.

Article 11

Si le montant de l'indemnité complémentaire, calculée dans un régime de travail à temps plein conformément aux articles 8 à 10 susmentionnés, est inférieur à 80 EUR, un montant de 80 EUR est prévu à partir du 1er juillet 2005.

Chapitre V : Droits des travailleurs à temps partiel



Article 12

Les ouvriers et ouvrières occupés dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit à la prépension, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, pour autant qu'ils/elles satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'ouvrier peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 13 et 14 ci-après.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières qui travaillent involontairement à temps partiel conformément à l'article 29 de l'A.R. du 25 novembre 1991, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier/ouvrière puisse prouver soit, une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède l'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise, soit, une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Article 14

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier ou l'ouvrière prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

Chapitre VI : Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Article 15

Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971. En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les ouvriers et les ouvrières qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du



moment de l'année où ils accèdent au régime; chaque trimestre étant pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Chapitre VII : Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages

Article 16

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'ouvrier ou l'ouvrière qui est licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des ouvriers et ouvrières licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Chapitre VIII : Procédure de concertation

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(e)s à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les ouvriers ou ouvrières de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'ouvrier ou l'ouvrière concerné(e) - par lettre recommandée - à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'ouvrier ou l'ouvrière la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 7 mai 1976, conclue en commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 9, l'ouvrier ou l'ouvrière peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu. Les ouvriers ou ouvrières licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'oeuvre.

Chapitre IX : Paiement de l'indemnité complémentaire et des cotisations spéciales

Article 18



§ 1.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

Le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 29 mars 2012, qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité.

Ceci signifie que le Fonds Social de Garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

De cette façon et conformément à l'article 17 §1, deuxième alinéa de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), il est dérogé à la règle prévue à l'article 17 §1, premier alinéa de l'arrêté royal précité.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3.

Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail, aucun complément d'entreprise n'est dû, sachant que celui-ci serait considéré en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 29 mars 2012.

Par conséquent, aussi bien le prépensionné que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Social de Garantie de



l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

Considérant entre autres les dispositions de l'arrêté royal du 29 mars 2010, portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la convention collective de travail est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 19

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La demande pour pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire à charge du Fonds Social de Garantie est effectuée par l'ouvrier ou l'ouvrière ou par une organisation des travailleurs représentée dans la commission paritaire.

Article 20

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

Article 21

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le Directeur du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.



RCC à partir de 58 ans

Convention collective de travail du 04 mars 2014 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

Chapitre II : Portée et durée

Article 2

La présente convention collective de travail vise la continuation de l'application du régime de la prépension conventionnelle à partir de 58 ans au cours de la période allant du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La présente convention collective remplace, avec effet au 1er janvier 2014, la convention collective du 17 mai 2013 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans (numéro d'enregistrement 115699/CO/109) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 11 décembre 2012, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, coordonnant les statuts du Fonds social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 112635/CO/109), il est octroyé aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du fonds susmentionné, en faveur des travailleurs qui accèdent au régime de chômage avec complément d'entreprise pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Chapitre III : Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Article 4

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.



Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières qui sont licenciés et qui répondent aux conditions, définies à l'arrêté royal du 3 mai 2007, fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et aux conditions définies dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement et qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2 et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 5

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions d'âge imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier régime de chômage avec complément d'entreprise :

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 2 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit au complément d'entreprise, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'expiration du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5, pour autant qu'ils/elles reçoivent des allocations de chômage en application de la réglementation sur le régime de chômage avec complément d'entreprise, ont droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils/elles atteignent l'âge légal de la retraite.

Article 7

Ce régime vaut également pour les ouvriers et ouvrières qui seraient temporairement sortis du système et qui voudraient à nouveau en bénéficier pour autant qu'ils reçoivent à nouveau les indemnités légales de chômage.

Sont également applicables, les dispositions de l'article 4bis et de l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.



Le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection est garanti au cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3 § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'arrêté royal du 20 septembre 2012 et réglé davantage par la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, où existaient donc les droits sur base d'une convention collective de travail plus ancienne.

Chapitre IV : Montant de l'indemnité complémentaire

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Article 9

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 3.780,69 € au 1er janvier 2013 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.780,69 € est lié à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 10

§ 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les ouvriers et les ouvrières, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.

§ 2 Pour l'ouvrier ou l'ouvrière payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il ou elle a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après.

§ 3 Pour l'ouvrier ou l'ouvrière qui n'est pas payé(e) au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire



affèrent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ou de l'ouvrière. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4 Le salaire brut de l'ouvrier ou de l'ouvrière qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (ou elle) avait été présent(e) pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré.

Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'ouvrier ou l'ouvrière n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (ou elle) n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 5 Le salaire brut gagné par l'ouvrier ou l'ouvrière, qu'il soit payé par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet ouvrier ou cette ouvrière a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 6 Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

§ 7 S'il appert toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des douze mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire des douze mois qui précèdent le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.

§ 8 Si l'ouvrier ou l'ouvrière bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'ouvrier ou l'ouvrière en question pourra prétendre à une indemnité, complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.

Article 11

Si le montant de l'indemnité complémentaire, calculée dans un régime de travail à temps plein conformément aux articles 8 à 10 susmentionnés, est inférieur à 80 EUR, un montant de 80 EUR est prévu à partir du 1er juillet 2005.

Chapitre V : Droits des travailleurs à temps partiel

Article 12

Les ouvriers et ouvrières occupés dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit à la prépension, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à



l'article 4, pour autant qu'ils/elles satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'ouvrier/ouvrière peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 13 et 14 ci-après.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières qui travaillent involontairement à temps partiel conformément à l'article 29 de l'A.R. du 25 novembre 1991, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier puisse prouver soit, une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède la mise à la prépension, soit, une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Article 14

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier ou l'ouvrière prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

Chapitre VI : Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Article 15

Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971. En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les ouvriers et les ouvrières qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du moment de l'année où ils accèdent au régime; chaque trimestre étant pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Chapitre VII : Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages

Article 16



L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'ouvrier ou l'ouvrière qui est licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des ouvriers et ouvrières licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Chapitre VIII : Procédure de concertation

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(e)s à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les ouvriers ou ouvrières de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'ouvrier ou l'ouvrière concerné(e) - par lettre recommandée - à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'ouvrier ou l'ouvrière la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 7 mai 1976, conclue en commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 9, l'ouvrier ou l'ouvrière peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu. Les ouvriers ou ouvrières licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'œuvre.

Chapitre IX : Paiement de l'indemnité complémentaire et des cotisations spéciales

Article 18

§ 1.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.



§ 2.

Le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, visé au chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 29 mars 2012, qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité.

Ceci signifie que le Fonds Social de Garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

De cette façon et conformément à l'article 17 §1, deuxième alinéa de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), il est dérogé à la règle prévue à l'article 17 §1, premier alinéa de l'arrêté royal précité.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3.

Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail, aucun complément d'entreprise n'est dû, sachant que celui-ci serait considéré en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 29 mars 2012.

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

Considérant entre autres les dispositions de l'arrêté royal du 29 mars 2010, portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail



est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 19

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La demande pour pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire à charge du Fonds Social de Garantie est effectuée par l'ouvrier ou l'ouvrière ou par une organisation des travailleurs représentée dans la commission paritaire.

Article 20

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

Article 21

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le Directeur du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.



RCC à partir de 56 ans avec 40 ans d'ancienneté

Convention collective de travail du 04 mars 2014 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté

Chapitre : I. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

Chapitre : II. Portée et durée

Article 2

La présente convention collective de travail vise la continuation de l'application du régime de prépension conventionnelle en faveur de certains ouvriers âgés, en cas de licenciement, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 96 du Conseil National du Travail du 20 février 2009 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 et du chapitre 7, section 2 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, poursuivi par la loi du 29 mars 2012 contenant des dispositions diverses (I) au cours de la période allant jusqu'au 31 décembre 2014.

La présente convention collective remplace, avec effet au 1er janvier 2014, la convention collective de travail du 17 mai 2013 instaurant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 115700/CO/109) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 11 décembre 2012, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, coordonnant les statuts du Fonds social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 112635/CO/109), il est octroyé aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du fonds susmentionné, en faveur des travailleurs qui accèdent au régime de chômage avec complément d'entreprise pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.



Chapitre : III. Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Article 4

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 56 ans ou plus entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014, s'ils démontrent qu'ils satisfont aux conditions visées aux articles 3, §7bis et 4, § 8, premier alinéa de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et au chapitre 7, section 2 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, poursuivi par la loi du 29 mars 2012 contenant des dispositions diverses (I).

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2 et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 5

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve:

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 2 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit à la prépension, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'expiration du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5 ont, pour autant qu'ils/elles reçoivent des allocations de chômage en application de la réglementation sur la prépension conventionnelle, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils/elles atteignent l'âge légal de la retraite.



Article 7

Ce régime vaut également pour les ouvriers et ouvrières qui seraient temporairement sortis du système et qui voudraient à nouveau en bénéficier pour autant qu'ils/elles reçoivent à nouveau les indemnités légales de chômage

Sont également applicables, les dispositions de l'article 4bis et de l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Chapitre IV : Montant de l'indemnité complémentaire

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Article 9

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 3.780,69 € au 1er janvier 2013 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.780,69 € est lié à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 10

§ 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les ouvriers et les ouvrières, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.



§ 2 Pour l'ouvrier ou l'ouvrière payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il ou elle a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après.

§ 3 Pour l'ouvrier ou l'ouvrière qui n'est pas payé(e) au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ou de l'ouvrière. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4 Le salaire brut de l'ouvrier ou de l'ouvrière qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (ou elle) avait été présent(e) pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré.

Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'ouvrier ou l'ouvrière n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (ou elle) n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 5 Le salaire brut gagné par l'ouvrier ou l'ouvrière, qu'il soit payé par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet ouvrier ou cette ouvrière a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 6 Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

§ 7 S'il appert toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des douze mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire des douze mois qui précèdent le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.

§ 8 Si l'ouvrier ou l'ouvrière bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'ouvrier ou l'ouvrière en question pourra prétendre à une indemnité complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.

Article 11

Si le montant de l'indemnité complémentaire, calculé dans un régime de travail à temps plein conformément aux articles 8 à 10 susmentionnés, est inférieur à 80 EUR, un montant de 80 EUR est prévu à partir du 1er juillet 2005.

Chapitre V : Droits des travailleurs occupé(e)s à temps partiel



Article 12

Les ouvriers et ouvrières occupés dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit à la prépension, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, pour autant qu'ils/elles satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'ouvrier/ouvrière peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 13 et 14 ci-après.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières qui travaillent involontairement à temps partiel conformément à l'article 29 de l'A.R. du 25 novembre 1991, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier puisse prouver soit, une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède l'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise, soit, une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Article 14

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier ou l'ouvrière prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

Chapitre VI : Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Article 15

Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971. En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les ouvriers et les ouvrières qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du



moment de l'année où ils accèdent au régime; chaque trimestre étant pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Chapitre VII : Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages

Article 16

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'ouvrier ou l'ouvrière qui est licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des ouvriers et ouvrières licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Chapitre VIII : Procédure de concertation

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(e)s à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les ouvriers ou ouvrières de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'ouvrier ou l'ouvrière concerné(e) - par lettre recommandée - à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'ouvrier ou l'ouvrière la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 7 mai 1976, conclue en commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 9, l'ouvrier ou l'ouvrière peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu. Les ouvriers ou ouvrières licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'œuvre.



Chapitre IX : Paiement de l'indemnité complémentaire et des cotisations patronales spéciales

Article 18

§ 1

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2

Le Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, visé au chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 29 mars 2012, qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité.

Ceci signifie que le Fonds Social de Garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection.

De cette façon et conformément à l'article 17 §1, deuxième alinéa de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), il est dérogé à la règle prévue à l'article 17 §1, premier alinéa de l'arrêté royal précité.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3

Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

Hormis les cas, visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail, aucun complément d'entreprise n'est dû, sachant que celui-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article



124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 29 mars 2012.

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

Considérant entre autres les dispositions de l'arrêté royal du 29 mars 2010, portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 19

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection.

La demande pour pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence s'effectue par l'ouvrier ou l'ouvrière ou par une organisation des travailleurs représentée dans la commission paritaire.

Article 20

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

Article 21

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le Directeur du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.



RCC en cas de prestations de nuit

Convention collective de travail du 04 mars 2014 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvrier(ière)s âgé(e)s, avec prestations nocturnes en cas de licenciement

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

Chapitre II : Portée et durée

Article 2

La présente convention collective de travail vise la continuation de l'application du régime de prépension conventionnelle en faveur de certains ouvriers, avec prestations nocturnes, en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et du chapitre 7, section 3 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, au cours de la période allant jusqu'au 31 décembre 2014.

La présente convention collective remplace, avec effet au 1er janvier 2014, la convention collective de travail du 17 mai 2013 instaurant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 115701/CO/109) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 11 décembre 2012, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, coordonnant les statuts du Fonds social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 112635/CO/109), il est octroyé aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du fonds susmentionné, en faveur des travailleurs qui accèdent au régime de chômage avec complément d'entreprise pendant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Chapitre III : Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Article 4



L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 56 ans ou plus entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014, s'ils démontrent qu'ils/elles satisfont aux conditions visées à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2 et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 5

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions d'âge imposées par l'article 4 et qui étaient par conséquent occupés sous un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'accompagnement pour travail d'équipe avec prestations nocturnes ainsi que sous d'autres formes de travail avec prestations nocturnes, modifiée par la convention collective de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995 et n° 46septies du 25 avril 1995, entrent en 'ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, ils peuvent aussi apporter la preuve:

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 2 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit à la prépension, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'expiration du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5, pour autant qu'ils reçoivent des allocations de chômage en application de la réglementation sur le régime de chômage avec complément d'entreprise, ont droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils atteignent l'âge légal de la retraite.

Article 7

Ce régime vaut également pour les ouvriers et ouvrières qui seraient temporairement sortis du système et qui voudraient à nouveau en bénéficier pour autant qu'ils reçoivent à nouveau les indemnités légales de chômage.



Sont également applicables, les dispositions de l'article 4bis et de l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Chapitre IV : Montant de l'indemnité complémentaire

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de, référence et l'allocation de chômage.

Article 9

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 3.780,69 € au 1er janvier 2013 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.780,69 € est lié à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 10

§ 1

Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les ouvriers et les ouvrières, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.

§ 2

Pour l'ouvrier ou l'ouvrière payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il ou elle a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après.

§ 3



Pour l'ouvrier ou l'ouvrière qui n'est pas payé(e) au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ou de l'ouvrière. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4

Le salaire brut de l'ouvrier ou de l'ouvrière qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (ou elle) avait été présent(e) pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré.

Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'ouvrier ou l'ouvrière n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (ou elle) n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 5

Le salaire brut gagné par l'ouvrier ou l'ouvrière, qu'il soit payé par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet ouvrier ou cette ouvrière a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 6

Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

§ 7

S'il apparaît toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des douze mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire des douze mois qui précèdent le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.

§ 8

Si l'ouvrier ou l'ouvrière bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'ouvrier ou l'ouvrière en question pourra prétendre à une indemnité complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.



Article 11

Si le montant de l'indemnité complémentaire, calculée dans un régime de travail à temps plein conformément aux articles 8 à 10 susmentionnés, est inférieur à 80 €, un montant de 80 € est prévu à partir du 1er juillet 2005.

Chapitre V : Droits des travailleurs occupés à temps partiel

Article 12

Les ouvriers et ouvrières occupés dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit à la prépension, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'ouvrier peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 13 et 14 ci-après.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières qui travaillent involontairement à temps partiel conformément à l'article 29 de l'A.R. du 25 novembre 1991, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier puisse prouver soit, une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède l'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise, soit, une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Article 14

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier ou l'ouvrière prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux ouvriers et ouvrières ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

Chapitre VI : Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Article 15



Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971. En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les ouvriers et les ouvrières qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du moment de l'année où ils accèdent au régime; chaque trimestre étant pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Chapitre VII : Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages

Article 16

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'ouvrier ou l'ouvrière qui est licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des ouvriers et ouvrières licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Chapitre VIII : Procédure de concertation

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(e)s à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les ouvriers ou ouvrières de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'ouvrier ou l'ouvrière concerné(e) - par lettre recommandée - à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'ouvrier ou l'ouvrière la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 7 mai 1976, conclue en commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment



l'article 9, l'ouvrier ou l'ouvrière peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu. Les ouvriers ou ouvrières licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'œuvre.

Chapitre IX : Paiement de l'indemnité complémentaire et des cotisations spéciales

Article 18

§ 1.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

Le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, visé au chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 29 mars 2012, qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité.

Ceci signifie que le Fonds Social de Garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

De cette façon et conformément à l'article 17 §1, deuxième alinéa de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), il est dérogé à la règle prévue à l'article 17 §1, premier alinéa de l'arrêté royal précité.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3.

Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006.



Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise visée dans la présente convention collective de travail, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme (I) du 29 mars 2012.

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise visée dans la présente convention collective de travail que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

Considérant entre autres les dispositions de l'arrêté royal du 29 mars 2010, portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 19

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective de travail sont fixées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La demande pour pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence s'effectue par l'ouvrier ou l'ouvrière ou par une organisation des travailleurs représentée dans la commission paritaire.

Article 20

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

Article 21

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le Directeur du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.



CREDIT-TEMPS

Convention collective de travail du 04 mars 2014 concernant le crédit-temps

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er avril 2014 et peut être dénoncée par 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 la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace, à dater du 1er avril 2014, la convention collective de travail du 27 janvier 2010 concernant le crédit-temps (numéro d'enregistrement 99176/CO/109), conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

La présente convention collective de travail réfère à la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. Elle contient le complément des différentes dispositions de la convention collective de travail précitée n° 103 pour la durée de validité de cette convention collective de travail.

Article 4

§ 1

A condition que l'employeur marque son accord, les travailleurs visés à l'article 1 de la présente Convention Collective de Travail peuvent bénéficier du droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif, jusqu'à 36 mois au maximum visé à l'article 4, §1. 1° de la Convention Collective de Travail n° 103.

§ 2

Par dérogation au § 1, les ouvriers et ouvrières qui ont une fonction appartenant au groupe salarial 6 et plus, visés dans la CCT sectorielle du 31 mai 1991 concernant la classification de fonctions, peuvent, via un accord au sein de l'entreprise, prendre un crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif, en application de l'article 4 § 1.1° précité qui, à partir de la deuxième année, pourra uniquement se faire par période minimum d'un an.



§ 3

A condition que l'employeur marque son accord, l'âge de 55 ans, visé à l'article 8 de la Convention Collective de Travail n° 103 précitée, peut être abaissé à 50 ans, conformément aux règles prévues à l'article 8, § 3 et 4 de la même Convention Collective de Travail n° 103.

Article 5

Le seuil de 5%, visé à l'article 16 de la convention collection de travail n° 103, est de 10%.

Ce seuil de 10% ne constitue pas un obstacle pour les ouvriers et ouvrières qui ont atteint l'âge de 54 ans ou plus pour demander ou exercer le droit à la diminution de carrière à 1/5 sur base des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103. Pour ces ouvriers et ouvrières, la règle visée à l'article 6 de la présente convention collective de travail s'applique cependant ainsi que les règles visées à l'article 14 de la convention collective de travail n° 103 précitée.

Pour le calcul de ce seuil, les dispositions de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 sont appliquées, c'est-à-dire qu'au § 3 de cet article, l'âge de 55 ans et plus doit être lu comme l'âge de 54 ans et plus.

Au niveau de l'entreprise, ce seuil peut être augmenté, moyennant accord de l'employeur et en tenant compte des possibilités au niveau de l'organisation du travail et de l'éventuelle nécessité de remplacement des ouvriers et ouvrières qui souhaitent faire appel à la convention collection de travail visée.

Les entreprises peuvent, à l'intérieur de ce seuil de 10%, visé dans le présent article, établir une répartition adéquate entre différentes catégories d'ayants droit.

L'application des nouvelles modalités du présent article peut être négociée dans les entreprises où existe déjà un accord d'entreprise.

Article 6

Les ouvriers et ouvrières avec une fonction appartenant au groupe salarial 6 et plus, visés dans la convention collective de travail sectorielle du 31 mai 1991 concernant la classification de fonctions sont exclus du champ d'application de la convention collective de travail n° 103.

Il peut être dérogé à cette règle au niveau de l'entreprise individuelle, après discussion des nécessités d'organisation de travail.

L'employeur peut invoquer le droit à un délai lorsque le remplacement est nécessaire.



FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Statuts du Fonds de Sécurité d'Existence

Convention collective de travail du 19 septembre 2005 instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts

Titre I : Institution

Article 1

En application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection institue un fonds de sécurité d'existence de l'industrie de l'habillement et de la confection, dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Titre II : Statuts

Chapitre I : Dénomination et siège sociale

Article 1

Le 1er janvier 1981 est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé : "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie de l'habillement et de la confection".

Article 2

Le siège social du fonds est établi à [Zellik, Leliegarde 22.] (Modifié(e) : C.C.T. 19.09.05)
Il peut être transféré par décision de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection à tout autre endroit en Belgique.

Chapitre II : Objet

Article 3

Le Fonds a pour objet :

- * 1. de percevoir des cotisations nécessaires à son fonctionnement;
- * 2. d'octroyer des avantages sociaux complémentaires aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 4;
- * 3. d'assurer la liquidation de ces avantages.



Chapitre III : Champ d'application

Article 4

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après ouvriers, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre IV : Octroi et liquidation des avantages sociaux complémentaires

Article 5

Les ouvriers visés à l'article 4 ont droit aux avantages sociaux complémentaires à charge du fonds dont la nature, le montant, les conditions d'octroi et les modalités de liquidation sont fixés par la convention collective de travail du 8 avril 1981, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 septembre 1981 (Moniteur belge du 7 octobre 1981).

Article 6

En aucun cas, la liquidation des avantages sociaux complémentaires ne peut être subordonnée au versement par l'employeur des cotisations qui lui incombent.

Chapitre V : Gestion

Article 7

Le fonds est géré par un conseil d'administration, composé paritairement de délégués des employeurs et des travailleurs, représentés à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. Ce conseil est composé de dix membres, à savoir : cinq délégués des employeurs et cinq délégués des travailleurs. Les membres du conseil d'administration sont désignés par la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection parmi les membres effectifs ou suppléants de cette commission. Leur mandat s'achève lorsqu'ils cessent d'être membre de la commission paritaire. Dans ce cas, ils sont remplacés par un membre de la commission paritaire appartenant au même groupe que le membre dont le mandat a pris fin.

Article 8

Le conseil d'administration désigne chaque année en son sein un président et deux vice-présidents. La présidence et la première vice-présidence sont exercées alternativement par un membre des employeurs et par un membre des travailleurs. La première année, le groupe auquel appartient le président est désigné au sort. Le deuxième vice-président appartient toujours au groupe des travailleurs.

Article 9

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le conseil d'administration au moins chaque trimestre et chaque fois que deux



membres au moins du conseil d'administration en font la demande. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire, désigné par le conseil d'administration et signés par la personne qui a présidé la séance. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix des membres présents. Le vote est valable s'il est émis par au moins un membre de chaque groupe et à condition que le point mis aux voix ait été porté explicitement à l'ordre du jour de la convocation à la séance.

Article 10

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds. Il agit en justice au nom du fonds à la poursuite et la diligence du président ou de l'administrateur délégué à cet effet.

Article 11

Le conseil d'administration peut déléguer des attributions spéciales à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes, autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un mandat spécial, il suffit, afin que le fonds soit valablement représenté envers des tiers, d'apposer des signatures conjointes de deux administrateurs, un de chaque groupe, sans que ces administrateurs ne doivent témoigner d'une délibération ou d'une autorisation.

Article 12

Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ils n'endossent à l'égard des engagements du fonds aucune responsabilité personnelle de par leur gestion.

Chapitre VI : Financement

Article 13

§ 1 Le financement de l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs âgés en cas de licenciement, qui entrent dans le système à partir du 1er janvier 1981 jusqu'au 31 décembre 1985, se fait sous forme d'avances sans intérêt à charge du Ministère des Affaires économiques et par une cotisation patronale qui provient du Fonds Social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2 Le financement de l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs âgés en cas de licenciement, qui entrent dans ce système à partir du 1er janvier 1990 jusqu'au 31 décembre 1990, se fait par un versement payé par le Fonds Social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.



Article 14

En application de la disposition prévue à l'article 13, par. 1er de la présente convention collective de travail, les avances sans intérêt sont mises trimestriellement et anticipativement sur la base d'un budget annuel, à la disposition du fonds.

Les avances sans intérêt couvrent 99 p.c. des dépenses découlant de l'exécution de la convention collective de travail visée à l'article 5.

La quote-part des employeurs dans les dépenses annuelles qui découlent de la convention collective de travail, visée à l'article 5 de ces statuts, est égale à 1 p.c.

Chapitre VII : Budgets et comptes

Article 15

Les comptes du fonds sont vérifiés, annuellement et sur place, par l'Inspection des finances auprès du Ministère des Affaires économiques et par les services compétents de ce ministère.

Hormis l'année 1981, le fonds soumet chaque année, avant le 28 février, la situation des comptes au Ministère des Affaires économiques. Le budget pour l'année suivante est soumis au Ministère des Affaires économiques avant le 31 décembre. Une révision du budget est possible avant le 1er juillet.

Article 16

L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 17

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget est soumis à l'approbation, pour l'année suivante, de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 18

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être suffisamment précis en matière comptable.

Chapitre VIII : Contrôle

Article 19

Le conseil d'administration, ainsi que le reviseur ou l'expert-comptable, désignés par la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, en application de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, font annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue.



Article 20

Le bilan et les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent conjointement être soumis pour approbation à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection pendant le mois d'avril au plus tard.

Chapitre IX : Liquidation

Article 21

Les avances sans intérêt prévues aux articles 13 et 14, sont remboursées par le fonds. Le remboursement se fait annuellement et commence après une période de cinq ans.

Il est égal au produit de la cotisation patronale supplémentaire qui est prélevée à partir du 1er janvier 1986. Le taux de cette cotisation supplémentaire est au moins égal au taux de cotisation moyen fixé pour les années 1981 à 1985 y compris.

Chapitre X : Dissolution

Article 22

La dissolution du fonds peut avoir lieu sur décision unanime de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, lorsqu'il a satisfait à ses obligations résultant de l'accord protocolaire du 17 mars 1981, entre les organisations patronales et syndicales, le Ministre des Affaires économiques et le Ministre de l'Emploi et du Travail octroyant une indemnité complémentaire sous forme d'une prépension conventionnelle aux travailleurs à partir de l'âge de 57 ans ou de 52 ans selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes lorsqu'ils sont licenciés et après que les avantages visées à l'article 21 ont été remboursées.

Article 23

Lorsque des liquidités restent disponibles lors de la dissolution du fonds, la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection désigne les liquidateurs, détermine leurs pouvoirs et fixe leurs rémunérations.

La commission paritaire fixe les modalités de la liquidation.



Allocation complémentaire de sécurité d'existence

Convention collective de travail du 19 mai 2011 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrier(ère)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre 1. Système général

Article 2

§ 1. Une allocation complémentaire de sécurité d'existence est octroyée aux chômeurs complets involontaires indemnisés qui n'entrent pas en ligne de compte pour la prépension, conformément à la convention collective de travail conclue le 26 mai 2003 au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection s'ils remplissent les conditions suivantes:

- 1) avoir été engagé avant le début de la période de chômage dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée;
- 2) pouvoir justifier:
 - soit d'une occupation ininterrompue de 5 ans au moins, précédant immédiatement le licenciement, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
 - soit d'une occupation de 10 ans au moins au cours des 15 dernières années précédant le licenciement dans des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- 3) ne pas avoir été licencié pour motif grave;
- 4) ne pas être devenu chômeur après une occupation comme travailleur frontalier.

§ 2. Une allocation complémentaire de sécurité d'existence est octroyée aux ouvrier(ère)s en incapacité de travail pour cause de maladie depuis au moins un an, au cas où ils remplissent les conditions suivantes :

- 1) être toujours lié par un contrat de travail à durée indéterminée;
- 2) pouvoir justifier:



- soit d'une occupation ininterrompue avec prestations effectives de 5 ans au moins, précédant immédiatement l'incapacité de travail, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
 - soit d'une occupation avec prestations effectives de 10 ans au moins au cours des 15 dernières années précédant l'incapacité de travail dans des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- 3) pouvoir fournir la preuve d'une reconnaissance d'invalidité, comme prévu à la loi sur l'assurance obligatoire pour soins médicaux, coordonnée le 14 juillet 1994.

Article 3

§1. Aux ayants droit, conformément à l'article 2 §1 de la présente convention collective de travail, les dispositions suivantes sont d'application.

1. L'allocation complémentaire de sécurité d'existence n'est octroyée que lorsqu'il est prouvé que l'ayant droit a été chômeur indemnisé, conformément à l'article 2 §1, pendant une période ininterrompue de trois mois au moins.

S'il est satisfait à cette condition, l'ayant droit reçoit, selon sa catégorie d'âge, un montant forfaitaire de 123,95 € ou de 247,89 €. Les droits supplémentaires pour ces ayants droit sont fonction des conditions fixées aux points 2 et 3 ci-après.

2. Le montant maximal de l'allocation complémentaire de sécurité d'existence est fixé forfaitairement en fonction de l'âge du travailleur au moment du licenciement.

L'allocation complémentaire maximum de sécurité d'existence est de :

- 123,95 € pour les travailleurs licenciés âgés de moins de 30 ans au moment du licenciement;
- 247,89 € pour les travailleurs licenciés âgés entre 30 et 35 ans au moment du licenciement;
- 371,84 € pour les travailleurs licenciés âgés entre 35 et 40 ans au moment du licenciement;
- 619,73 € pour les travailleurs licenciés âgés entre 40 et 45 ans au moment du licenciement;
- 743,68 € pour les travailleurs licenciés âgés entre 45 et 50 ans au moment du licenciement;
- 1.239,47 € pour les travailleurs licenciés âgés de plus de 50 ans au moment du licenciement et qui n'entrent pas en ligne de compte pour la prépension conventionnelle, conformément à la convention collective de travail conclue en commission paritaire de l'habillement et de la confection le 26 mai 2003.

Le montant précité de 1.239,47 € est porté à 3.718,40 € pour les travailleurs licenciés qui, hormis les conditions visées ci-dessus, peuvent en outre démontrer une ancienneté sectorielle de 20 ans au moment de leur licenciement.

3. Le montant forfaitaire maximum par paiement est de 247,89 €.



Pour les ayants droit de moins de 30 ans et ceux âgés entre 30 et 35 ans au moment du licenciement, le paiement du montant respectif de 123,95 € ou de 247,89 € constitue donc un règlement définitif.

Pour les ayants droit âgés de plus de 35 ans au moment du licenciement, il est octroyé un paiement forfaitaire de 247,89 € au maximum par période supplémentaire justifiée de 3 mois de chômage indemnisé ininterrompu jusqu'à ce que le droit dans la catégorie d'âge à laquelle ils appartiennent soit épuisé.

Pour les ayants droit âgés de plus de 50 ans et pour autant que l'âge légal de la pension n'ait pas été atteint, le même mode de paiement est appliqué jusqu'au moment où le montant total versé s'élève à 1.239,47 €.

Si un solde subsiste, et pour autant que l'âge légal de la pension n'ait pas été atteint, il est octroyé un paiement forfaitaire de 247,89 € par an par période supplémentaire justifiée de 1 an de chômage indemnisé ininterrompu, jusqu'à ce que le droit maximum soit épuisé.

Seuls les ayants droit qui ont pu recourir au montant de 3.718,40 €, visé au point 2 ci-avant et qui au moment de leur licenciement peuvent prouver une ancienneté sectorielle de 20 ans, peuvent en outre faire appel à un montant unique d'un maximum de 495,79 €, relatif à l'année au cours de laquelle l'âge de la pension légale est atteint et pour autant qu'un solde suffisant par rapport au montant maximum subsiste.

4. Il n'est pas octroyé de montants autres que les montants forfaitaires de 123,95 €, 247,89 € ou 495,79 €, c'est-à-dire qu'un travailleur qui peut justifier d'une période d'inactivité excédant la durée minimum mais non d'une période suffisamment longue pour un montant supérieur, n'aura pas droit à un montant supplémentaire.

5. Le fait d'atteindre l'âge minimum requis pour une catégorie d'âge supérieure, durant une période de paiement de l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, n'apporte pas de modifications au droit maximum de l'intéressé.

§2. Pour les ayants droit, conformément à l'article 2 §2 de la présente convention collective de travail, le montant de l'allocation complémentaire de sécurité d'existence est fixé forfaitairement à un montant unique de 495,79 €, quel que soit l'âge.

Article 4

§1. Le droit à l'allocation complémentaire de sécurité d'existence après licenciement n'est accordé qu'une seule fois au cours de la carrière du travailleur.

Ce principe s'applique aussi bien aux ouvriers et aux ouvrières qui puisent leurs droits dans la présente convention collective de travail qu'aux ouvriers et aux ouvrières qui ont déjà fait valoir leurs droits à l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, prévue par les conventions collectives de travail antérieures relatives à une allocation complémentaire de sécurité d'existence et qui ne sont plus applicables, à savoir celle du 14 avril 1987, rendue obligatoire par l'A.R. du 10 décembre 1987 et celle du 3 juillet 1991, une dernière fois modifiée par la convention collective de travail du 24 mars 1995.



§2. Des droits octroyés sur base des conventions collectives de travail citées dans le §1 et qui ne sont plus en vigueur, à savoir celles du 14 avril 1987 et du 3 juillet 1991, une dernière fois modifiée par la convention collective de travail du 24 mars 1995, ne peuvent plus être invoqués pour des périodes de chômage ultérieures au 30 septembre 1997, excepté lorsque l'ayant droit est resté chômeur indemnisé de manière ininterrompue depuis la naissance du droit.

A partir du 1er octobre 1997, de nouveaux paiements dans le cadre de l'allocation complémentaire de sécurité d'existence ne peuvent plus s'effectuer que sur base de droits, résultant de l'application de la présente convention collective de travail.

§3. Par dérogation aux paragraphes 1 et 2 ci-avant, les travailleurs licenciés qui au moment de leur licenciement satisfont à toutes les conditions, fixées par la présente convention collective de travail peuvent, au cours de la durée de validité de cette convention, et suite à un deuxième licenciement, quand même faire appel à une allocation complémentaire de sécurité d'existence, dont le montant est calculé comme suit.

Le montant auquel les travailleurs visés dans ce paragraphe peuvent encore faire appel est limité à la différence entre le montant prévu pour leur catégorie, stipulé à l'article 3 de la présente convention collective de travail, diminué du montant total des allocations de sécurité d'existence déjà reçues au cours de leur carrière dans l'industrie de l'habillement et de la confection.

§4. Lorsque le travailleur licencié est âgé de plus de 50 ans au moment du licenciement, c'est le paragraphe 3 ci-avant qui s'applique, indépendamment du nombre de fois que l'intéressé a été licencié au cours de sa carrière, mais en tenant compte du montant total des allocations de sécurité d'existence déjà reçues au cours de toute la carrière dans l'industrie de l'habillement et de la confection.

§5. Même en cas d'application des paragraphes 3 ou 4 ci-avant, une même période d'occupation ne peut jamais être prise en compte plus d'une fois pour le calcul des conditions d'ancienneté prévues à l'article 2 de la présente convention collective de travail.

Chapitre 2. Régimes particuliers

Article 5

§ 1. Par dérogation aux articles 3 et 4 ci-avant et conformément à l'article 15 de la CCT sectorielle du 22 mai 2001 contenant l'accord de paix sociale 2001-2002, une allocation exceptionnelle complémentaire aux allocations de chômage sera accordée par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection aux ouvrier(ères) qui satisfont aux conditions cumulatives suivantes :

- être devenu chômeur involontairement à l'exception du licenciement pour faute grave;
- avoir atteint l'âge de 54 ans pendant la durée du contrat de travail et de la présente CCT;
- pouvoir prouver 40 ans de service contractuel ou assimilations reconnus par le Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection auprès d'un ou plusieurs employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.



L'intéressé(e) doit soumettre au Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection tous les documents nécessaires qui peuvent appuyer sa demande pour obtenir l'allocation exceptionnelle concernée.

A défaut de suffisamment de journées de travail au sens de la législation sur la sécurité sociale, l'intéressé(e) devra déclarer les périodes éventuelles de suspension du contrat de travail afin de pouvoir faire valoir d'éventuelles assimilations.

§ 2. La condition d'emploi contractuel de 40 ans n'est pas remplie dès qu'une des situations mentionnées ci-après se présente :

- avoir été lié moins de 30 ans par un contrat de travail avec une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- avoir été lié moins de 35 ans par un contrat de travail;
- ne pas avoir exécuté dans sa carrière des prestations effectives de travail pendant plus de 5 ans pour des raisons autres que le chômage résultant de causes économiques au sens de l'article 51 de la loi du 3.7.1978 concernant les contrats de travail;
- avoir été absent du travail plus d'un an en raison d'incapacité de travail suite à une maladie durant les 5 ans qui ont précédé le licenciement.

§ 3. Le Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection peut statuer sur chaque dossier introduit, éventuellement après avoir demandé des informations complémentaires.

Article 6

Par dérogation aux articles 3 et 4 ci-avant et conformément à l'article 16 de la CCT sectorielle du 22 mai 2001 contenant l'accord de paix sociale 2001-2002, une allocation exceptionnelle complémentaire aux allocations de chômage ou aux allocations pour cause de maladie ou d'invalidité peut être octroyée par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection aux ouvriers et ouvrières s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes:

- être devenu involontairement chômeur, malade ou invalide et avoir atteint l'âge de 52 ans au cours de la durée du contrat de travail et de cette CCT ;
- pouvoir démontrer d'une ancienneté de 25 ans d'emploi sous contrat de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs, ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection ;
- ne pas pouvoir être réinséré ou replacé au niveau de l'entreprise ;
- soumettre une déclaration écrite du dernier employeur motivant les raisons médicales et/ou d'organisation de travail qui sont à la base du licenciement ;
- être reconnu en tant que "travailleur en difficulté" par le Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Le Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection définit les règles pour l'application de ces conditions.



Article 7

Le montant de l'allocation complémentaire, défini aux articles 5 et 6, s'élève à 74,37 € par mois pour un temps plein.

Cette allocation complémentaire peut être revue lorsque les législations sociales ou fiscales sont modifiées de manière à augmenter les coûts du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre 3 Dispositions générales

Article 8

Les articles suivants sont applicables aussi bien pour le régime général du chapitre 1 de la présente convention collective de travail que pour les régimes particuliers du chapitre 2 de la présente convention collective de travail.

Article 9

Les chômeurs complets involontaires indemnisés, licenciés dans un emploi à temps partiel, ont droit à l'allocation complémentaire de sécurité d'existence aux mêmes conditions que les chômeurs complets involontaires, licenciés dans un emploi à temps plein, mais uniquement à concurrence du rapport entre le nombre d'heures de prestations prévues dans le contrat de travail et l'occupation à temps plein dans l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 10

Le formulaire de demande doit être introduit dans les 3 ans, à compter du premier jour de chômage indemnisé de l'intéressé, auprès du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, pour pouvoir prétendre à l'allocation complémentaire de sécurité d'existence.

Les demandes introduites après ce délai ne sont pas recevables.

Article 11

Seuls les litiges concernant les dispositions de la présente convention collective de travail peuvent être soumis au Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Les demandes de dérogations des conditions stipulées à la présente convention collective de travail ne sont pas recevables.

Article 12

Si le système - tel que fixé par la présente convention collective de travail - pendant la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2004 - donne lieu à un surplus de dépenses que les moyens de financement prévus - à savoir les cotisations au Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection à concurrence de 0,3 % de la masse salariale sectorielle - la présente convention collective de travail ne sera pas prolongée avec le même contenu après le 31 décembre 2004.



Article 13

Des négociations visant à octroyer des avantages supplémentaires en sus de l'allocation complémentaire de sécurité d'existence ne peuvent être imposées à une entreprise qui procède à des licenciements. Les représentants des travailleurs gardent la possibilité de demander des avantages extra-légaux.

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2001 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2013.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 juin 1997 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 juillet 2001, prolongée par la convention collective de travail du 28 avril 1999 et par la convention collective de travail du 22 mai 2001 contenant l'accord de paix sociale 2001-2002.



FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Statuts du Fonds Social de Garantie

Convention collective de travail du 7 décembre 2011 contenant les modifications et la coordination des statuts du “fonds social de garantie pour l’industrie de l’habillement et de la confection”

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2.

Les statuts du "Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection", ainsi qu'ils ont été fixés par la convention collective de travail du 23 avril 1979, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et ses modifications ultérieures, sont coordonnés conformément au texte établi ci-après.

Article 3.

La convention collective de travail du 23 avril 1979 contenant la coordination des statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est abrogée en ce qui concerne ces statuts.

Les décisions et les conventions collectives de travail modifiant et prorogeant la convention collective de travail du 23 avril 1979 sont également abrogées.

Article 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de celle-ci.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 7 décembre 2011 contenant les modifications et la coordination des statuts de « Fonds social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection », enregistrée sous le numéro 108104/CO/109.



Statuts

Chapitre I : Dénomination, siège, objet et durée

Article 1

Il est institué un Fonds de Sécurité d'Existence, dénommé "Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection", appelé ci-après le "Fonds".

Article 2

Le siège social du Fonds est établi à Zellik, Leliegaarde 22. Il peut être transféré en n'importe quel autre endroit en Belgique, par décision de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

Le Fonds a pour but :

1. d'octroyer aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, b) et c) des allocations sociales complémentaires;
2. de financer les initiatives à prendre par les organisations représentées au sein de la commission paritaire, en vue de la formation sociale et professionnelle telle que déterminée par le conseil d'administration du fonds;
3. d'effectuer le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension conventionnelle conformément aux conventions collectives de travail conclues dans ce cadre, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales visées à la section 2.A. du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (1), mais sans préjudice des dispositions en cette matière des conventions collectives de travail précitées relatives à la prépension, conformément à l'arrêté royal du 29 mars 2010.
4. de percevoir les cotisations nécessaires au fonctionnement du Fonds;
5. d'assurer la liquidation des allocations prévues au 1° et le remboursement du coût des initiatives prévues au 2°;
6. d'effectuer le paiement de la cotisation prévue à l'article 14, §2 des présents statuts, visant à alimenter le "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie de l'habillement et de la confection" institué par la convention collective de travail du 8 avril 1981, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, instituant un fonds de sécurité d'existence de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant les statuts;
7. d'assurer le paiement de l'indemnité prévue par la convention collective de travail du 12 février 2002 concernant une allocation complémentaire de sécurité d'existence, modifié par la convention collective de travail du 2 juillet 2003 et du 26 mai 2005 (article 17) et du 7 avril 2011 (article 18) et prolongée jusqu'au 31 décembre 2012 par la convention collective de travail du 19 mai 2011 contenant l'accord de paix sociale 2011/2012;



8. d'assurer le paiement de l'indemnité prévue à l'article 6 de la convention collective de travail du 19 mai 2011 concernant la formation et l'emploi;

9. d'assurer le paiement de la cotisation payée conformément à l'article 14, § 3, des présents statuts, en vue du financement de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection et en exécution de la convention collective de travail du 19 mai 2011 concernant l'emploi et la formation.

10. d'assurer le financement du codex contenant les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

11. de percevoir une cotisation pour une assurance hospitalisation sectorielle et le financement et la gestion de celle-ci.

12. d'assurer le paiement d'un supplément en cas de chômage temporaire, tel que visé à l'article 9 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, conformément à une convention collective de travail sectorielle à ce sujet, à rendre obligatoire par arrêté royal.

Article 4

Le Fonds est institué pour une durée d'un an, à partir du 1er janvier 1964. Sa durée est prolongée chaque fois d'un an si avant le 30 juin de l'année précédente, il n'y a pas eu notification d'un préavis par au moins six membres de la Commission Paritaire de l'Habillement et de la Confection ayant voix délibérative.

Chapitre II : Champ d'application

Article 5

Les dispositions des présents statuts s'appliquent :

- a. aux employeurs des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- b. aux ouvriers et ouvrières occupés par les employeurs visés au a);

Chapitre III : Allocation sociale complémentaire

Article 6

§ 1 Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, b) qui sont affiliés à l'une des organisations représentatives des travailleurs, représentées au niveau national, ont droit à l'allocation sociale complémentaire prévue à l'article 7, pour autant qu'ils remplissent cumulativement les conditions énumérées ci-après :

- a) être occupés dans l'entreprise le vendredi qui précède le 31 mars de l'année à laquelle se rapporte l'allocation sociale ou, éventuellement, qui coïncide avec cette date;
- b) ne pas être exclus de ce droit par suite de la perturbation de la paix sociale. Cette exclusion est éventuellement constatée par la commission paritaire. Pour la définition



de "perturbation de la paix sociale", il est référé au règlement d'ordre intérieur de ladite commission.

§ 2 Ont également droit à l'allocation sociale complémentaire, les ouvriers et ouvrières membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, représentées au niveau national, qui ont été occupés dans une ou plusieurs entreprises d'habillement ou de confection après le vendredi précédant le 31 mars de l'année antérieure ou coïncidant éventuellement avec la dite date et qui sont restés en chômage complet et continu jusqu'à la date de référence, soit le vendredi qui précède ou coïncide avec le 31 mars de l'année à laquelle l'allocation sociale complémentaire se rapporte.

§ 3 Le paiement de l'allocation sociale complémentaire aux bénéficiaires visés au § 2 ne peut être demandé qu'une seule fois pendant une période de chômage continu.

§ 4 Les bénéficiaires visés au § 2 doivent fournir au moment où ils introduisent la demande de paiement de cette allocation sociale complémentaire auprès de l'organisme de paiement de leur choix :

- a. un certificat délivré par l'employeur du secteur de l'habillement et de la confection qui les a occupés en dernier lieu et mentionnant la date de licenciement;
- b. un certificat de chômage continu délivré par un organisme qui assure le paiement de l'allocation légale de chômage.

§ 5 Ont également droit à l'allocation sociale complémentaire, les ouvriers et ouvrières membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs représentées au niveau national, qui ont été occupés dans une ou plusieurs entreprises d'habillement et de confection après le vendredi précédant le 31 mars de l'année antérieure ou coïncidant éventuellement avec la dite date et qui ont été mis à la retraite avant le vendredi qui précède ou coïncide éventuellement avec le 31 mars de l'année à laquelle se rapporte l'allocation sociale complémentaire.

§ 6 Ont également droit à l'allocation complémentaire, les ouvriers et ouvrières membres d'une des organisations interprofessionnelles représentative de travailleurs représentées au niveau national, au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, et qui ont été chômeurs complets et involontaires sans interruption jusqu'à la seconde date de référence qui suit la date de leur licenciement.

§ 7 Ont également droit à l'allocation complémentaire, les ouvriers et ouvrières membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs représentées au niveau national, au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, et qui ont été chômeurs complets et involontaires sans interruption jusqu'à la troisième date de référence qui suit la date de leur licenciement.

§ 8 Ont également droit à l'allocation sociale complémentaire, les ouvriers et ouvrières membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs représentées au niveau national, au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, et auxquels la situation suivante est applicable à la première date de référence qui suit la date de licenciement : dans le courant de la période de référence, avoir interrompu le chômage par un emploi dans une entreprise qui ne ressort pas de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, lorsque la durée



de cet emploi n'était pas supérieure à la moitié de la partie de la période de référence restant encore à courir, à compter depuis le début de l'emploi ici visé et lorsque l'intéressé est à nouveau chômeur complet et involontaire sans interruption à la date de référence considérée.

Article 7

Le montant de l'allocation sociale complémentaire à octroyer à chaque exercice aux ayants droit est fixé par convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, rendue obligatoire par arrêté royal.

L'allocation sociale complémentaire est payée par le Fonds aux intéressés. A cet effet, le Fonds envoie un titre personnel aux intéressés potentiels. Ce titre est ensuite vérifié et validé par l'organisation des travailleurs où ils sont affiliés. L'organisation des travailleurs fournit ensuite les titres validés pour paiement au Fonds.

Le Conseil d'administration du Fonds fixe toutes autres modalités relatives à la distribution et au contrôle des titres.

Article 8

Le Conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'octroi et de paiement des fonds revenant à chacune des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs dans le cadre des initiatives dont il est question à l'article 3, 2°.

Article 9

A la fin de chaque exercice annuel, et obligatoirement dans le courant du mois de décembre, le président réunit le conseil d'administration du Fonds pour constater si la paix sociale a été respectée ou non, tant sur le plan du secteur d'activité que sur celui de l'entreprise.

Le conseil d'administration fixe ensuite les sommes à mettre à la disposition des organisations les plus représentatives des travailleurs, qui se chargent de la liquidation desdites sommes aux ayants droit.

Le montant de l'allocation sociale complémentaire, les conditions d'octroi et le paiement seront fixés, éventuellement sur proposition du Conseil d'Administration, par une convention collective de travail rendue obligatoire.

Chapitre IV : Gestion

Article 10

§ 1 Le Fonds est géré par un conseil d'administration paritaire. Ce conseil se compose de cinq membres représentant les travailleurs et de cinq membres représentant les employeurs désignés en son sein par la commission paritaire de l'Habillement et de la Confection et ayant la qualité de membres effectifs.

La qualité de membre du conseil d'administration se perd en même temps que la perte de la qualité de membre effectif ou/et un suppléant de la commission paritaire.



§ 2 Par dérogation aux dispositions faisant l'objet du § 1 du présent article, la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection peut désigner en qualité de membres du conseil d'administration du Fonds un ancien membre de la dite commission paritaire.

Cette désignation ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre d'administrateurs tel qu'il est fixé au § 1 du présent article.

Article 11

Chaque année, le conseil d'administration désigne en son sein un président et deux vice-présidents.

Une alternance pour la présidence et la première vice-présidence est assurée entre les employeurs et les travailleurs. La catégorie à laquelle appartient le président est, pour la première fois, désignée par tirage au sort.

Le deuxième vice-président appartient toujours au groupe des travailleurs.

Article 12

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du directeur. Le directeur est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque trimestre et chaque fois que l'exigent deux des membres au moins du conseil.

La convocation mentionne l'ordre du jour succinct.

Les procès-verbaux sont rédigés par le directeur et signés par le président de la séance.

Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

Les résolutions sont prises aux deux tiers des voix des membres présents. Le vote est valable si trois membres au moins de chaque groupe paritaire ont participé au vote et à condition que le point mis aux voix soit clairement mentionné à l'ordre du jour de la réunion.

Article 13

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

Le conseil d'administration comparaît en justice au nom du Fonds.

Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes, autres que ceux pour lesquels le conseil donne des délégations spéciales, la signature commune de deux administrateurs, un de chaque groupe paritaire, suffit.

La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.



Chapitre V : Financement

Article 14

§ 1 Le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visées à l'article 15 des présents statuts.

§ 2 En exécution de l'article 3, 6° des présents statuts, le Fonds verse au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie de l'habillement et de la confection immédiatement après la réception des cotisations visées au § 1er du présent article un montant fixé comme suit :

- du 1er janvier 2002 au 30 juin 2013: 0,29% des cotisations visées au § 1 du présent article.

§ 3 En exécution de l'article 3, 9° des statuts précités, le Fonds verse à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), immédiatement après la perception des cotisations un montant fixé comme suit :

- du 1er janvier 2002 au 30 juin 2013: 8,82% des cotisations visées au § 1 du présent article.

Article 15

Du 1er janvier 2002 au 30 juin 2013, les cotisations patronales sont fixées à 3,4% des salaires bruts des ouvriers(ères).

Article 16

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence.

Les frais de gestion et de fonctionnement fixés par le conseil d'administration dudit Fonds sont déduits préalablement des sommes versées au Fonds par l'Office National de Sécurité Sociale.

Chapitre VI : Budgets et comptes

Article 17

L'exercice social prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.

A cette dernière date, les comptes sont clôturés et examinés par le conseil d'administration, puis par un expert-comptable, désigné par la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, chargé de les vérifier.

Avant le 1er mai, les comptes annuels, le rapport annuel relatif au Fonds de Sécurité d'Existence et le rapport du(des) réviseur(s) ou de l'(des) expert(s) comptable(s) sont transmis au président de la commission paritaire de l'habillement et de la confection.



Article 18

Au début de chaque exercice annuel, et avant le 1er mai, le conseil d'administration du Fonds établit un budget pour l'exercice annuel.

Ce budget prévoit :

- le montant des sommes à répartir aux ouvriers et ouvrières, si les conditions prévues à l'article 9 sont remplies;
- le montant des sommes revenant aux organisations des employeurs et des travailleurs relativement aux initiatives visées à l'article 3, 2° des présents statuts;
- le montant réservé pour frais de gestion et de fonctionnement;
- les honoraires de l'expert-comptable chargé du contrôle des comptes.

Chapitre VII : Dissolution, liquidation

Article 19

Le Fonds peut être dissous à chaque instant par préavis conformément à l'article 4 des présents statuts. La commission paritaire de l'habillement et de la confection désigne les liquidateurs et les modalités de la liquidation.



FORMATION

Formation et emploi

Convention collective de travail du 04 mars 2014 concernant la formation et l'emploi

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrier(ère)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

Les efforts visés dans la convention collective de travail du 19 septembre 2005 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 77657/CO/109) seront poursuivis jusqu'au 31 décembre 2014 et adaptés en permanence en vue de les mettre en concordance avec les objectifs, visés à l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacés par l'article 24 de la loi du 17 mai 2007 contenant l'exécution de l'Accord Interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), les mesures nécessaires pour réaliser une augmentation annuelle du degré de participation à la formation d'au moins 5 points de pourcentage seront examinées.

A cet effet, les facilités offertes par l'IREC seront entre autres communiquées, gérées et élaborées. Ces facilités concernent entre autres la promotion et le soutien des plans de formation dans les entreprises, mieux connues sous la dénomination «portefeuille de l'entreprise» et la promotion et le soutien de la formation individuelle des travailleurs, connue sous la dénomination «Budget Formation Individuel ».

Article 3

Les employeurs visés à l'article 1 de la présente convention collective de travail sont redevables, pour l'année 2014, d'un effort de 0,10%, calculé sur base du salaire global des ouvrier(ère)s, comme prévu à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et aux arrêtés d'exécution de cette loi.

Cet effort est destiné aux personnes qui appartiennent aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement. Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013, 0,05% de cet effort sont à consacrer à l'exécution de l'article 189, 4° alinéa de la loi du 27 décembre 2012 contenant des dispositions diverses (I).

Le paiement est effectué au Fonds Social de Garantie pour ouvriers de l'industrie de l'habillement et de la confection, comme prévu à l'article 3, 9° des statuts dudit Fonds. Le Fonds Social de Garantie transfère ces montants à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC).



Article 4

Les organisations signataires représentées au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) décident quelles seront les initiatives d'emploi et de formation à élaborer en faveur des groupes à risques ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement.

Les personnes qui appartiennent aux groupes à risques sont des demandeurs d'emploi et des travailleurs qui par le biais d'initiatives en matière de formation peuvent sauvegarder leur emploi ou augmenter leurs possibilités sur le marché du travail.

Article 5

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999/2000 du 8 décembre 1998, les entreprises ont fourni un effort supplémentaire dans le domaine de la formation. Cet effort supplémentaire est poursuivi par une cotisation sectorielle de 0,20% sur les salaires de la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2014.

Le secteur continue ainsi d'apporter sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection, les organisations signataires décident quelles seront les initiatives de formation à développer grâce à ces moyens.

Article 6

Une indemnité forfaitaire de 247,89 euros est octroyée aux employeurs qui autorisent un crédit-temps complet d'au moins six mois avec remplacement, pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Cette indemnité est payée par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection. Le Conseil d'Administration de ce Fonds Social de Garantie fixe les conditions et modalités d'octroi de cette indemnité.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

La présente convention collective de travail modifie et prolonge la convention collective de travail du 19 septembre 2005 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 77657/CO/109), prolongée par la convention collective de travail du 19 décembre 2006 (numéro d'enregistrement 81900/CO/109), du 2 juillet 2007 (numéro d'enregistrement 84926/CO/109), du 29 novembre 2007 (numéro d'enregistrement 86665/CO/109), du 27 janvier 2010 (numéro d'enregistrement 99184/CO/109), du 19 mai 2011 (numéro d'enregistrement 104445/CO/109) et du 17 mai 2013 (numéro d'enregistrement 115697/CO/109).



Formation et information sociale

CCT concernant la formation et l'information sociale

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

La présente convention règle la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971 en matière de cours de formation organisés par les organisations syndicales.

Article 3

Les membres effectifs et suppléants des conseils d'entreprises, des comités de sécurité et d'hygiène et des délégations syndicales peuvent être absents du travail afin de participer à des cours et séminaires visés à l'article 2.

Dans les entreprises où aucun des organes précités n'existe et qui occupent au moins 20 ouvriers et ouvrières, trois militants au maximum, désignés par les organisations des travailleurs, peuvent participer aux cours visés à l'article 2, ceci pour l'ensemble des organisations des travailleurs représentées à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 4

Le nombre de jours d'absence autorisé au niveau de chaque entreprise est fixé à maximum huit jours de travail par mandat effectif et par période de quatre ans.

Les jours d'absences ainsi limités sont répartis entre les organisations des travailleurs intéressées en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs et où il n'existe aucun des organes mentionnés à l'article 3, les organisations des travailleurs représentées au sein de la commission paritaire ont ensemble droit à quinze jours d'absence au maximum par période de quatre ans.

Il appartient à chaque organisation des travailleurs intéressée de décider selon quelles modalités elle répartit le temps d'absence ainsi défini parmi ses représentants individuels.

Article 5

§ 1. Les organisations syndicales signataires n'organisent pas de cours de formation sociale dans le cadre du système du congé-éducation payé, visé à la section 6 du Chapitre IV de la loi-programme du 22 janvier 1985.



§ 2. Un protocole est conclu au sein du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection, se rapportant à la présence de travailleurs ayant un mandat syndical dans l'entreprise lors des réunions statutaires des organisations des travailleurs.

Article 6

Chaque année, les organisations des travailleurs communiquent à l'organisation des employeurs le contenu de leurs programmes de formation, quel que soit le niveau auquel ceux-ci sont organisés.

La formation vise les problèmes économiques, sociaux et techniques, afin de permettre aux représentants des travailleurs de remplir convenablement leur mission, au niveau de l'entreprise, dans l'intérêt de toutes les parties. Ces cours ne revêtiront aucun caractère revendicatif.

Article 7

Les organisations des travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, quatre semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence de leurs membres intéressés, en vue de suivre des cours de formation.

Cette demande doit comporter :

- la liste nominative des mandataires des organisations des travailleurs pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de celle-ci;
- la date et la durée des cours organisés;
- les thèmes qui sont enseignés et étudiés.

Article 8

Les organisations de travailleurs évitent que l'absence simultanée de plusieurs ouvriers et ouvrières ne perturbe l'organisation du travail.

L'absence simultanée de deux ouvriers ou ouvrières par organisation des travailleurs représentée à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, ne peut en aucun cas être considérée comme une perturbation de l'organisation du travail.

Certaines circonstances, telles que l'absence d'autres ouvriers ou ouvrières au même poste de travail, peuvent rendre impossible l'absence des représentants des travailleurs sous peine de compromettre la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le chef d'entreprise et la délégation des travailleurs, ou, à défaut de celle-ci, tout autre organe de représentation syndicale au sein de l'entreprise, se mettent d'accord sur le nombre maximum d'absences à autoriser.

Les litiges qui pourraient naître à ce sujet sont examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Article 9

Afin de compenser la perte de salaire pour l'absence autorisée en application de la présente convention collective de travail, le Fonds Social de Garantie pour l'Industrie de l'Habillement



alloue aux ouvriers et ouvrières une indemnité calculée selon les modalités qui sont d'application pour les jours fériés légaux.

L'employeur paie cette indemnité, sous forme d'avance, aux ouvriers et ouvrières ainsi que les cotisations de sécurité sociale y afférentes. Il peut réclamer le montant total auprès du Fonds Social précité.

Le Fonds Social de Garantie impute aux organisations des travailleurs les indemnités payées en exécution des alinéas 1 et 2 de cet article.

Article 10

Les organisations des travailleurs établissent pour chaque membre qui participe à des cours de formation organisés dans le cadre de la présente convention collective de travail, une attestation signée sur laquelle sont indiqués les jours précis consacrés aux cours que l'intéressé a suivi.

L'organisation des travailleurs transmet ce document en double exemplaire à l'employeur et ce dans les quinze jours qui suivent la fin des cours.

Un exemplaire du document est conservé par l'employeur. L'autre exemplaire est annexé par l'employeur à sa demande de remboursement adressée au Fonds Social de Garantie.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2000. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 12

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 septembre 1972, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 1973.



DELEGATION SYNDICALE

Statut de la délégation syndicale

Convention collective de travail du 7 mai 1976 concernant le statut de la délégation syndicale

Chapitre I : Principes généraux et champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail, conclue en application du point 4 des conclusions de la Conférence sociale et économique du 16 mars 1970 et l'article 1er de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail complété par celle du 30 juin 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, engage les organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- La Fédération nationale des industries du vêtement et de la confection;
- La Centrale du vêtement et parties similaires de Belgique;
- La Centrale chrétienne des travailleurs du textile et du vêtement de Belgique;
- La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.

Compte tenu du souci de maintenir le nombre de membres du personnel protégés dans des limites raisonnables, les organisations syndicales désignent leurs délégués de préférence et le plus souvent possible parmi les membres du personnel jouissent déjà d'une protection légale en cas de licenciement, en vertu de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises de l'industrie de l'habillement et de la confection ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre II : Entreprises dans lesquelles une délégation syndicale peut être instituée

Article 3

§ 1 Dans chaque entreprise de l'industrie de l'habillement et de la confection occupant habituellement au moins 30 ouvriers ou ouvrières en moyenne, une délégation syndicale peut être instituée, qui est considérée par l'employeur comme la représentation des ouvriers et des ouvrières syndiqués de son entreprise.



Pour vérifier l'occupation de 30 ouvriers et ouvrières, on applique un mode de calcul identique à celui prévu par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les ouvriers et ouvrières à domicile entrent également en ligne de compte pour établir dans quelle mesure 30 ouvriers ou ouvrières sont occupés, selon le même mode de calcul que celui prévu par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

§ 2 Sauf lorsqu'ils remplacent des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, les travailleurs intérimaires sont pris en considération pour déterminer le seuil de 30 ouvriers.

Le nombre moyen de travailleurs intérimaires est calculé en divisant par 365 le nombre total de jours civils pendant lesquels les travailleurs intérimaires ont travaillé durant la période précédente de quatre trimestres.

§ 3 Par entreprise on entend l'unité technique d'exploitation, telle qu'elle est déterminée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Chapitre III : Composition de la délégation syndicale

Article 4

- a) Le nombre de délégués syndicaux est égal à :
- 2 lorsque l'entreprise occupe de 30 à 49 ouvriers ou ouvrières;
 - 4 lorsque l'entreprise occupe de 50 à 100 ouvriers ou ouvrières;
 - 6 lorsque l'entreprise occupe de 101 à 500 ouvriers ou ouvrières;
 - 8 lorsque l'entreprise occupe de 501 à 1000 ouvriers ou ouvrières;
 - + 1 par tranche supplémentaire de 500 ouvriers ou ouvrières occupés dans l'entreprise.

Les ouvriers et ouvrières occupés à l'essai ne sont pas pris en considération lors du calcul du nombre d'ouvriers et d'ouvrières occupés dans l'entreprise.

b) Les organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection se mettent d'accord entre elles et font éventuellement appel à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection en vue d'attribuer à chaque organisation de travailleurs le nombre de membres de la délégation syndicale proportionnellement, soit au nombre de mandats qu'elles ont respectivement obtenus aux dernières élections sociales pour les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, soit à leur nombre respectif de membres dans les entreprises.

c) Dans les trois mois suivant les élections sociales dans l'industrie de l'habillement, on vérifie si le nombre de membres de la délégation syndicale correspond encore au nombre d'ouvriers et d'ouvrières occupés dans l'entreprise. Si ce rapport n'est plus conforme aux chiffres figurant au littéra a) du présent article, on procède à une adaptation du nombre de membres de la délégation syndicale en le réduisant ou en l'augmentant, selon les modalités prévues au littéra b, du présent article.



Pour déterminer l'effectif de l'entreprise, on tient compte du nombre d'ouvriers et d'ouvrières occupés en moyenne au cours des quatre trimestres précédant le trimestre pendant lequel a été introduite la demande d'institution d'une délégation syndicale.

Chapitre IV : Conditions à remplir pour être désigné comme délégué syndical

Article 5

Pour être désigné comme délégué syndical, il faut réunir les conditions suivantes à la date de la lettre recommandée de la demande visée à l'article 6 :

- a) être âgé de 18 ans au moins;
- b) jouir de ses droits civils;
- c) être occupé depuis au moins 12 mois dans l'entreprise ou si elle existe depuis moins de 12 mois, depuis la création de l'entreprise.

Chapitre V : Désignation du délégué syndical

Article 6

§ 1 Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation de travailleurs à laquelle ils sont affiliés.

§ 2 Les noms des délégués syndicaux sont transmis par lettre recommandée à la poste au chef d'entreprise par les soins de l'organisation de travailleurs. Une copie de cette lettre est transmise à la Fédération nationale des industries du vêtement et de la confection par l'organisation de travailleurs.

§ 3 Dans les quinze jours le chef d'entreprise confirme, à l'organisation de travailleurs par lettre recommandée à la poste, réception de la lettre visée au par. 2 du présent article ainsi que la date de la réception.

Si l'employeur ne remplit pas cette formalité dans les délais fixés, on considère qu'il approuve la désignation des délégués syndicaux.

§ 4 Toute contestation relative à la désignation des délégués syndicaux ou au fait que les conditions posées à l'article 5 sont ou non réunies, est soumise par la partie la plus diligente au bureau permanent de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection dans les 30 jours de la réception de la lettre mentionnée au par. 2.

Chapitre VI : Durée et fin du mandat de délégué syndical

Article 7

a) Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de 4 ans. Leur mandat se renouvelle tacitement aussi longtemps qu'il n'a pas pris fin, en raison de l'une des dispositions prévues au littera b, du présent article.

b) Le mandat de délégué syndical prend fin :

- 1. par la décision de l'organisation de travailleurs qui a désigné le délégué;
- 2. par la démission de l'intéressé en tant que délégué syndical;



3. lorsque le délégué cesse d'être membre du personnel de l'entreprise.

c) Lorsque le nombre d'ouvriers et d'ouvrières qui sont occupés dans l'entreprise diminue en deçà de 30, les mandats de la délégation syndicale resteront maintenus jusqu'à la date limite prévue pour les prochaines élections sociales. En tout cas, les mandats ne pourront prendre fin que six mois après que le nombre d'ouvriers et d'ouvrières occupés soit devenu inférieur à 30.

Chapitre VII : Remplacement du délégué syndical

Article 8

Lorsqu'un mandat de délégué syndical devient vacant dans l'entreprise par suite de l'une des causes prévues à l'article 7, litt. b, 1, 2 ou 3, un nouveau délégué syndical est désigné par l'organisation de travailleurs qui avait désigné le délégué à remplacer.

L'organisation de travailleurs concernée informe l'employeur de cette nouvelle désignation par lettre recommandée.

Dans les quinze jours, le chef d'entreprise accuse réception de ladite lettre.

Chapitre VIII : Procédure à suivre en cas de plaintes dans l'entreprise

Article 9

- a) Toute plainte individuelle est introduite normalement par l'ouvrier ou l'ouvrière intéressés par la voie hiérarchique habituelle. A leur demande, ils peuvent se faire assister par un délégué syndical. Toute plainte collective est introduite par le délégué syndical, par la voie hiérarchique habituelle.
- b) Si, lors de l'introduction de la plainte, l'ouvrier ou l'ouvrière ne font pas appel à leur délégué syndical et si aucune suite satisfaisante n'est donnée à cette plainte, dans un délai raisonnable, l'ouvrier ou l'ouvrière peuvent toujours faire appel à la délégation syndicale.
- c) A défaut d'accord entre l'employeur et la délégation syndicale dans un délai raisonnable, il est fait appel aux secrétaires des organisations de travailleurs et de l'organisation des employeurs pour continuer la discussion des problèmes en suspens.
- d) Si, dans un délai raisonnable, aucun arrangement n'a pu intervenir en exécution de la procédure prévue aux lettres b, et c, du présent article, les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent soumettre le cas à la Commission paritaire ou au bureau permanent de conciliation.

Chapitre IX : Procédure relative au fonctionnement de la délégation syndicale

Article 10

- a) L'employeur ou ses délégués reçoivent la délégation syndicale chaque fois qu'elle le demande, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.
- b) La délégation syndicale est convoquée par l'employeur chaque fois qu'il le demande, moyennant avertissement en temps utile et indication de motifs valables.



Les organisations de travailleurs conviennent avec l'employeur et ses représentants du moment et de la manière dont la délégation syndicale est informée de l'intention de l'employeur d'apporter des modifications aux conditions de travail et de rémunération.

- c) Au cas où les pourparlers entre l'employeur et la délégation syndicale ont lieu en dehors des heures normales de travail, ces prestations sont indemnisées comme des prestations de travail normales.
- d) Sans préjudice de la bonne organisation du travail, la délégation syndicale dispose pendant les heures de travail du temps nécessaire à l'accomplissement de sa tâche, sans perte de rémunération. Selon la nature de la mission et l'importance de l'intervention, la direction de l'entreprise et la délégation syndicale conviennent du temps nécessaire pour accomplir convenablement sa tâche, soit collectivement par la délégation soit individuellement par un ou plusieurs membres de la délégation. A cette fin, la demande est adressée à temps à l'employeur pour que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

En outre, si la délégation souhaite se concerter, elle demande à l'employeur de lui désigner un endroit adéquat, afin que cette concertation puisse se dérouler librement et en toute tranquillité. En cas de désaccord entre l'employeur et le délégué concerné au sujet de l'octroi du temps libre nécessaire ou du moment auquel ce temps doit être pris, on fait appel à l'intervention des secrétaires des organisations de travailleurs et du délégué de la Fédération nationale des industries du vêtement et de la confection.

Lorsqu'une solution ne peut être trouvée, le bureau de conciliation prend une décision garantissant un minimum de temps libre, compte tenu des circonstances spécifiques du cas présenté.

- e) Dans les entreprises ayant deux ou plusieurs sièges d'exploitation sur le territoire national, l'employeur donne la possibilité, lorsque les circonstances l'exigent et sans perte de salaire, aux délégués syndicaux des différents sièges d'exploitation, de se réunir conjointement en vue de la discussion de problèmes d'intérêt commun. A cet effet, la délégation syndicale ou l'organisation de travailleurs adressent à l'employeur une demande dûment motivée. L'employeur doit permettre la réunion commune dans le plus bref délai et au plus tard dans le mois de l'introduction de la demande.
- f) Sous réserve des lettres a) à e) du présent article, il convient de prêter une attention suffisante à un dialogue constructif et régulier dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, ni de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et où conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail, la délégation syndicale exerce par conséquent les tâches, droits et missions du conseil d'entreprise, qui ont été confiés à ce conseil par les articles 4, 5, 6, 7 et 11 de l'arrêté royal du 12 septembre 1972 (Moniteur belge du 25 novembre 1972) rendant obligatoire la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises.

Chapitre X : Champ d'action de la délégation syndicale

Article 11



L'intervention de la délégation syndicale se rapporte aux points suivants :

1. les relations du travail;
2. l'observation des principes généraux fixés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et des principes de base établis dans ce statut;
3. le respect du règlement de travail et des conditions de travail;
4. l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail et des contrats individuels de louage de travail.

Article 12

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4, 5, 6, 7 et 11 de l'arrêté royal du 12 septembre 1972 ("Moniteur belge" du 25 novembre 1972) rendant obligatoire la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

Article 13

La délégation syndicale peut, à condition de ne pas entraver l'organisation du travail, adresser au personnel toutes communications utiles, soit oralement, soit par écrit. Ces communications doivent se rapporter aux relations collectives de travail et exigent l'approbation des organisations de travailleurs.

Lorsque la délégation fait usage de ce droit, elle en informe préalablement l'employeur. Par ailleurs, chaque fois qu'une raison valable le justifie, et moyennant l'accord de l'employeur ou de ses représentants, la délégation syndicale peut organiser une réunion d'information, avec la participation du secrétaire de l'organisation de travailleurs dans un local désigné à cette fin, pour le personnel ou la partie du personnel concerné par l'information.

L'employeur ne peut refuser son accord arbitrairement.

Dans la mesure du possible, cette réunion se tient - totalement ou partiellement - pendant les temps de repos.

Les délégués des organisations représentées à la Commission paritaire ont toujours la possibilité de participer à tous les pourparlers dans les entreprises.

Chapitre XI : Conditions de travail de la délégation syndicale

Article 14

a) L'employeur traite les membres de la délégation syndicale, à tous les points de vue et en toutes circonstances de la même façon que les autres ouvriers et ouvrières appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, les membres de la délégation syndicale sont - en cas de chômage dans l'entreprise traités exactement de la même façon



que les autres ouvriers et ouvrières appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise et ce, tant pour la durée du chômage que pour le système de roulement qui leur est imposé.

b) De même les organisations de travailleurs ne posent pas de revendications aux entreprises tendant à favoriser les membres de la délégation syndicale par rapport aux autres ouvriers et ouvrières appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

Chapitre XII : Protection des délégués syndicaux

Article 15

A partir du moment où, conformément à l'article 6 de la présente convention collective de travail, l'employeur a été informé de la désignation des délégués syndicaux, et jusqu'à l'expiration de la période de six mois suivant la fin du mandat, les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion du motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a désigné ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier à l'employeur concerné son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau permanent de conciliation de la Commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

Si ce bureau de conciliation ne peut arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au tribunal du travail.

Article 16

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement et, au plus tard, dans les trois jours du congé. En outre, dans les trois jours du congé, l'employeur fait parvenir sous pli recommandé à l'organisation des travailleurs qui a désigné ce délégué syndical un double de la lettre dont question au dernier alinéa de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail.



Article 17

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 15 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité du motif de licenciement, compte tenu des dispositions de l'article 15 n'est pas reconnue par le bureau permanent de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 21, par. 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à l'article 1bis, par. 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Chapitre XIII : Règlement des litiges

Article 18

Chaque litige relatif à l'application de la présente convention collective de travail peut être soumis au bureau permanent de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Chapitre XIV : Validité et dénonciation de la convention

Article 19

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er juin 1976 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président et aux organisations représentées à la Commission paritaire.

Pendant sa validité, aucune revendication ne peut être posée ni sur le plan de la branche d'activité, ni sur la plan des entreprises, tendant à modifier ou à compléter la présente convention collective de travail.

Chapitre XV : Dispositions finales

Article 20

La présente convention collective de travail remplace à partir du 1er juin 1976 la convention collective de travail du 20 mars 1973 conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant le statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 août 1973.