

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 JUIN 2017 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2017-18

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 - DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3

Les salaires bruts augmentent de 1,1% à partir du 1^{er} octobre 2017. Au niveau de l'entreprise, cette augmentation du salaire brut de 1,1% peut être accordée sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 septembre 2017.

A partir du 1^{er} octobre 2017, les salaires bruts barémiques augmentent également de 1,1% dans les entreprises où les salaires bruts effectifs augmentent de 1,1%. Cette augmentation, à partir du 1^{er} octobre 2017, des salaires bruts barémiques de 1,1% ne sera par contre pas applicable dans les entreprises qui ont opté pour une augmentation autre qu'une augmentation de 1,1% des salaires bruts.

CHAPITRE IV – CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Article 4

La convention collective de travail du 2 juin 2015 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans (numéro d'enregistrement 128383/CO/109) est poursuivie jusqu'au 31 décembre 2017, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans.

Article 5

La convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 139284/CO/109) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018, à condition que l'âge minimal soit de 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2018.

Article 6

La convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant le chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 139283/CO/109) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 7

La convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 139282/CO/109) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 8

Une convention collective de travail est conclue concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés de 59 ans exerçant un métier lourd avec 35 ans de carrière en cas de licenciement. Cette convention collective de travail sera applicable du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 et fera ensuite l'objet d'une évaluation.

Article 9

Des conventions collectives de travail distinctes sur différents régimes de chômage avec complément d'entreprise, comme décrites aux articles 5 et 8 ci-avant, seront conclues

CHAPITRE V – FORMATION ET EMPLOI / GROUPES A RISQUE

Article 10

La convention collective de travail du 26 avril 2016 concernant la formation et l'emploi/groupes à risque sera adaptée en fonction de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable/maniable. Cette convention collective de travail est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE VI – CONGE D'ANCIENNETE

Article 11

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. Les périodes de travail intérimaire qui précèdent un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en considération.

CHAPITRE VII – CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

Article 12

La convention collective de travail du 30 mars 2017 (numéro d'enregistrement 139268/CO/109) concernant la réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 et un mi-temps pour les travailleurs de 55 ans qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

La convention collective de travail sectorielle du 4 mars 2014 concernant le crédit-temps (numéro d'enregistrement 121185/CO/109) en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 est adaptée selon les modifications de la convention collective de travail n° 103ter du 20 décembre 2016, à savoir le crédit-temps pour des soins (51 mois) et pour la formation (36 mois). La présente convention collective de travail est d'une durée indéterminée.

Article 13

Pour les années 2017 et 2018, le secteur continue de souscrire au régime de primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002.

CHAPITRE VIII – TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

Article 14

Aucune extension sectorielle des régimes de flexibilité n'est prévue pendant la durée de la présente convention collective de travail. Au niveau de l'entreprise, des concertations devront pouvoir être menées de manière constructive sur des mesures en matière d'organisation de travail souhaitables pour l'entreprise. Cette concertation s'effectuera selon la procédure légale.

Article 15

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux accorderont leur attention au dossier «travail faisable».

Dans ce cadre, des entretiens constructifs seront par conséquent menés en vue d'une politique sectorielle en collaboration avec l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC).

CHAPITRE IX – SECURITE DE L'EMPLOI, NOUVELLES TECHNOLOGIES ET EMPLOI

Article 16

La convention collective de travail du 4 décembre 2014 coordonnant les CCT concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi (numéro d'enregistrement 125153/CO/109) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE X – PRIME SYNDICALE

Article 17

Pour autant que la réglementation le permet, la prime syndicale fixée dans la convention collective de travail du 29 juin 2011 fixant le montant de l'allocation sociale complémentaire (numéro d'enregistrement 104946/CO/109) passera de 135 à 145 euros à partir de l'année 2017.

CHAPITRE XI – SALAIRES DES JEUNES

Article 18

Le secteur n'appliquera pas la mesure gouvernementale de dégressivité des salaires des jeunes, à l'exception des emplois d'étudiants.

CHAPITRE XII – STATUT UNIQUE

Article 19

En exécution de la loi du 26 décembre 2013, une concertation aura lieu avant le 31 décembre 2018 sur les mesures d'augmentation de l'employabilité.

CHAPITRE XIII – PAIX SOCIALE

Article 20

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 pas 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.

--°--

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 SEPTEMBRE 2014 CONTENANT UN ACCORD DE PROGRAMMATION POUR LA PERIODE 2014 - 2018

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 - DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 30 septembre 2014 jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE III – STATUT UNIQUE ET DELAIS DE PREAVIS

Article 3

En application de l'article 70, § 3 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, les délais de préavis fixés par les articles 67 à 69 de la loi précitée du 26 décembre 2013 et par l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables à partir du 1^{er} octobre 2014, pour les congés notifiés à partir de cette date ainsi que pour les cessations immédiates des contrats de travail à partir de cette date.

Au cas où l'application des articles ci-avant entraînerait un délai de préavis inférieur à celui qui aurait dû être appliqué en vertu de l'article 70, §2 de la loi concernant l'introduction d'un statut unique, le délai fixé par l'article 70, §2 de la loi concernant l'introduction d'un statut unique sera d'application.

Cet article vaut cependant uniquement à la condition suspensive que le système de l'indemnité compensatoire de licenciement qui est prévu à l'article 97 de la loi précitée du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement soit applicable.

CHAPITRE IV - FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Article 4

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 4 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 (numéro d'enregistrement 121182/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 30 septembre 2014 concernant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans avec une ancienneté de 40 ans et dans la convention collective de travail du 30 septembre 2014 concernant le régime de complément d'entreprise en cas de chômage 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 précitées concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise, 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 une 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, jusqu'au 31 décembre 2014 par la convention collective de travail du 4 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 et jusqu'au 30 juin 2015 par l'article 15 de la convention collective de travail du 30 septembre 2014 contenant un accord de programmation pour la période 2014 - 2018;»
- « 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 5

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 perception des cotisations visées au § 1er du présent article un montant fixé comme suit :
- du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2014 :
0,29% des cotisations visées au § 1 du présent article.
 - du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 :
0,33% des cotisations visées au § 1 du présent article
- § 3 En exécution de l'article 3, 9° des présents statuts, le Fonds verse à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), immédiatement après la perception des cotisations visées au §1^{er} du présent article un montant fixé comme suit :
- du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2014 :
8,82% des cotisations visées au § 1 du présent article.

- du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 :
10% des cotisations visées au §1 du présent article

Article 6

L'article 15 des statuts du Fonds Social de Garantie, fixés par 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 :

- «Du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2014, les cotisations patronales sont fixées à 3,4% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières.»
- « Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018, les cotisations patronales sont fixées à 3% des salaires bruts des ouvriers et ouvrières. »

CHAPITRE V – CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Article 7

La convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans (numéro d'enregistrement 121186/CO/109) est poursuivie durant la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, 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 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Article 8

Le régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté, prévu dans la convention collective de travail du 4 mars 2014, instaurant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 121188/CO/109) est poursuivi durant la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, 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 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Article 9

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 4 mars 2014, 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 121189/CO/109), sera poursuivi durant l'année 2015 si la réglementation applicable le permet, 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 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

CHAPITRE VI – CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Article 10

Une nouvelle convention collective de travail concernant la classification de fonctions sera conclue avant la fin de l'année 2014.

Cette nouvelle convention collective de travail contiendra les nouvelles descriptions de fonctions et le classement en groupes, qui avaient été discutées au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixera également des modalités d'instauration concrètes ainsi que des modalités transitoires.

Cette nouvelle convention collective de travail prévoira un règlement transitoire avec 4 étapes annuelles identiques pour les fonctions qui, suite à l'application de la nouvelle classification de fonctions, se voient octroyer une échelle salariale plus élevée. La première étape annuelle aura lieu à partir du 1^{er} décembre 2014.

CHAPITRE VII – SUPPLEMENT EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 11

L'article 5 de la convention collective de travail du 26 octobre 2011 concernant un supplément en cas de chômage temporaire (numéro d'enregistrement 107033/CO/108) est modifié comme suit :

«A partir du 1^{er} 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 de la présente convention collective de travail.

A partir du 1^{er} janvier 2012, cette intervention du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection se monte à 3 euros par jour pour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année civile et à 2 euros pour les 10 jours suivants de chômage temporaire par année civile.

A partir du 1^{er} janvier 2015, cette intervention du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection se monte à 3 euros par jour pour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année civile et à 2 euros pour les 35 jours suivants de chômage temporaire par année civile.»

CHAPITRE VIII – FORMATION ET EMPLOI

Article 12

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 2015 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, remplacé 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 IX – CONGE D'ANCIENNETE

Article 13

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 X – REPRESENTATION SYNDICALE

Article 14

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 1^{er} 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 XI – SECURITE D'EXISTENCE COMPLEMENTAIRE

Article 15

L'article 94 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement stipule que l'application des dispositions d'une convention collective de travail existante, conclue au sein d'un organe paritaire, qui prévoit le paiement d'une indemnité complémentaire aux travailleurs, après et suite à la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, est interdite à compter du 1^{er} juillet 2015.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

- La convention collective de travail du 12 février 2002 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, prolongée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 4 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale (numéro d'enregistrement 121182/C/109) ne sera prolongée que jusqu'au 30 juin 2015 ;
- A l'article 1 de la convention collective de travail précitée, l'alinéa suivant sera ajouté, avec effet au 1^{er} octobre 2014 :
«A partir du 1^{er} octobre 2014, la présente convention collective de travail n'est cependant pas applicable aux travailleurs qui bénéficient d'une indemnité compensatoire de licenciement, visée à l'article 97 de la loi précitée du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.»
- Les droits sur base des licenciements qui précèdent la date précitée peuvent continuer à être épuisés.

CHAPITRE XII – SECURITE DE L'EMPLOI – EMPLOI – TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 16

La 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 sera modifiée comme suit :

- L'article 9 sera adapté comme suit :

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 résultant de circonstances individuelles 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.

Il peut être dérogé à cette procédure au moyen d'une convention collective de travail dans les entreprises individuelles.

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 les six premiers mois de l'emploi, les dispositions prévues au présent article ne doivent pas être appliquées.

La délégation syndicale doit être informée du licenciement.

- L'article 12 actuel de la même convention collective de travail sera modifié comme suit :

Si un ouvrier(ère) estime que l'employeur n'a pas respecté les procédures prévues au chapitre IV de la présente 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 peut charger le président de la commission paritaire d'une enquête complémentaire.

Au cas où il est constaté de manière unanime que les procédures prévues n'ont pas été respectées, la commission paritaire peut décider 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. Dans les autres cas, l'application d'un dédommagement inférieur reste possible.

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

Article 17

Une nouvelle convention collective de travail sur le travail intérimaire sera conclue, avec le contenu suivant :

«Sans préjudice des dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de la convention collective de travail n° 108 du Conseil National du Travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire, l'employeur qui occupe des travailleurs, dans les statuts visés par cette réglementation, informera les travailleurs et se concertera avec eux sur les raisons de cet emploi. Dans les entreprises qui possèdent un conseil d'entreprise, ce dernier recevra une information globale de l'employeur, ventilée par motif, sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations. A défaut de conseil d'entreprise, une telle information est fournie à la délégation syndicale. A défaut de conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale, la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection peut demander à l'employeur de communiquer l'information précitée à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. »

Article 18

La convention collective de travail du 22 février 1989 concernant le travail intérimaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 1989 et publiée au Moniteur belge du 11 novembre 1989 (numéro d'enregistrement inconnu) n'est plus prolongée chaque année et cessera donc d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

CHAPITRE XIII – CONCERTATION SOCIALE EN 2015

Article 19

La convention collective de travail du 29 juin 2011 fixant le montant de l'allocation sociale complémentaire (numéro d'enregistrement 104946/CO/109) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2015.

Article 20

Vu cet accord global et le coût de la classification des fonctions pour les employeurs, il n'y aura plus de négociations menées en 2015 en vue d'une CCT pour 2015, hormis si des dispositions légales ou un accord interprofessionnel l'imposeraient.

Au sein du cadre créé par un accord interprofessionnel ou des dispositions légales si aucun accord interprofessionnel n'est possible, des négociations concernant les conditions de travail et les conditions salariales pour 2016 pourront démarrer en 2015.

CHAPITRE XIV – PAIX SOCIALE

Article 21

Au cours de l'année 2015, 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 pas 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.

--°--

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT LE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A PARTIR DE 62 ANS

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise l'application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La présente convention collective de travail se rapporte au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus, comme prévu à l'article 2 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et à l'article 3 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 modifié pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

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 ouvriers et ouvrières.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 sexies du 27 avril 2015.

.....

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 62 ans ou plus entre le 1er juillet 2017 et le 31 décembre 2018.

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 du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles 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/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/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 sexies du 27 avril 2015.

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.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 3.939,70 € au 1er juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 € 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(elle) soit payé(e) 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 €, un montant de 80 € est prévu à partir du 1^{er} juillet 2005.

V. DROITS DES TRAVAILLEURS A 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 ou si elles 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/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 de 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.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE 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.

VIII. PROCEDURE 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.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES

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 pour 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, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), 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.

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 sexies du 27 avril 2015.

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 considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

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.

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.

X. DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE

Article 19

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 20

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 Social de Garantie est effectuée par l'ouvrier ou l'ouvrière ou par une organisation des travailleurs représentée dans la commission paritaire.

Article 21

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 n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.

Article 22

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.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT
UN REGIME DE COMPLEMENT D'ENTREPRISE
EN CAS DE CHOMAGE A PARTIR DE 58/59 ANS
APRES 40 ANS D'ANCIENNETE**

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise l'application sectorielle au cours de la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018 du régime de complément d'entreprise en cas de chômage, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 125, conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, laquelle exécute l'article 3, §7, troisième alinéa de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La présente convention collective succède, à partir du 1^{er} juillet 2017, à la convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant le régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 139284/CO/109) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

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.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 sexies du 27 avril 2015.

Conformément à la convention collective de travail n° 125, visée à l'article 2, cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui, à la fin du contrat de travail et pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2017 ou 59 ans ou plus entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018.

Les travailleurs licenciés doivent en même temps démontrer qu'ils satisfont aux conditions visées à l'article 3, §7 et § 8, premier alinéa, ainsi qu'à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ces travailleurs doivent, conformément à l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, être âgé de 58 ans ou 59 ans ou plus, comme défini à l'alinéa 2 du présent article, au moment de la fin du contrat de travail et pouvoir justifier à ce moment-là de 40 ans d'ancienneté en tant que salarié.

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 du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles 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/elles reçoivent des allocations de chômage en application du 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/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° 17tricies sexies du 27 avril 2015.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 3.939,70 € au 1^{er} juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 € 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 €, un montant de 80 € est prévu à partir du 1^{er} juillet 2005.

V. DROITS DES TRAVAILLEURS OCCUPES A 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 ou l'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.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE 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.

VIII. PROCEDURE 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.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES

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 pour 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), 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.

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 sexies du 27 avril 2015.

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 considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise visé 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 pour l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

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.

X. DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE

Article 19

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 20

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 21

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 n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.

Article 22

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.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT L'OCTROI
D'UNE ALLOCATION COMPLEMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS AGES QUI SONT
LICENCIES ET QUI AU MOMENT DE LA FIN DU CONTRAT
DE TRAVAIL, ONT 58 ANS OU 59 ANS OU PLUS,
UNE CARRIERE DE 33 ANS ET 20 ANS DE PRESTATIONS
NOCTURNES**

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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.

II. PORTEE ET DUREE

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, avec prestations nocturnes, en cas de licenciement pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018.

Par conséquent, la présente convention collective de travail ne concerne que les ouvriers et ouvrières qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 58 ans et qui peuvent à ce moment-là pouvoir justifier d'un passé professionnel de 33 ans en tant que salarié et qui ont travaillé un minimum de 20 ans sous un régime de travail, tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

La présente convention collective de travail concerne les dispositions précitées de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise, comme modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et ne concerne pas les ouvriers et ouvrières qui auraient travaillé dans un métier lourd comme visé à l'article 3 § 1 précité.

La présente convention collective remplace, avec effet au 1er juillet 2017, la convention collective de travail du 30 mars 2017 instaurant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 139282/CO/109) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

La convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 121 et a pour but d'octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs visés dans la présente convention collective de travail.

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.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 sexies du 27 avril 2015.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2017 ou 59 ans ou plus entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 et qui peuvent à ce moment-là pouvoir justifier d'un passé professionnel de 33 ans en tant que salarié et qui ont travaillé un minimum de 20 ans sous un régime de travail, tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Conformément à l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 58 ans ou 59 ans comme défini à l'alinéa 2 du présent article au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail actuelle est applicable.

Article 5

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions d'âge imposées par l'article 4 et qui étaient par conséquent occupés pendant 20 ans 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, 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 du régime de chômage avec complément d'entreprise, 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/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/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 sexies du 27 avril 2015.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 3.939,70 € au 1er juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 € 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 €, un montant de 80 € est prévu à partir du 1^{er} juillet 2005.

V. DROITS DES TRAVAILLEURS OCCUPES A 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 ou l'ouvrière puisse prouver soit, une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection pendant une période de 10 ans qui précède l'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise, soit, une ancienneté de 20 ans d'occupation à temps plein 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 puisse prouver une ancienneté de 20 ans d'occupation dans l'industrie 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.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE 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.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(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.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES

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 pour 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) 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.

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 sexies du 27 avril 2015.

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 considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise visé 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 pour l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

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.

X. DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE

Article 19

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 20

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 21

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 n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.

Article 22

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.



ERRATUM

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

**CCT n° 140852/CO/109
du 29/06/2017**

Correction dans les deux langues :

- Le titre doit être corrigé comme suit :
« Convention collective de travail du 29 juin
2017 concernant l'octroi d'une allocation
complémentaire en faveur de certains ouvriers
âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin
du contrat de travail, ont ~~58 ans ou~~ 59 ans ou
plus, une carrière de 35 ans et avoir exercé un
métier lourd ».

Correction du texte néerlandais :

- « Artikel 23. Deze collectieve
arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1
januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31
december 2018. » doit être inséré à la fin du texte.

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor het kleding- en
confectiebedrijf**

**CAO nr. 140592/CO/109
van 29/06/2017**

Verbetering in beide talen :

- De titel moet als volgt verbeterd worden :
« Collectieve arbeidsovereenkomst van 29
juni 2017 betreffende de toekenning van een
aanvullende vergoeding ten gunste van
sommige bejaarde arbeid(st)ers die worden
ontslagen en die op het ogenblik van de
beëindiging van de arbeidsovereenkomst ~~58~~
~~jaar~~ of 59 jaar of ouder zijn, een
beroepsverleden van 35 jaar hebben en
gewerkt hebben in een zwaar beroep ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- « Artikel 23. Deze collectieve
arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1
januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op
31 december 2018. » moet ingevoegd worden
op het einde van de tekst.

Beslissing van

25 -09- 2017

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT L'OCTROI
D'UNE ALLOCATION COMPLEMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS AGES
QUI SONT LICENCIES ET QUI AU MOMENT DE LA FIN DU
CONTRAT DE TRAVAIL, ONT ~~58 ANS OU~~ 59 ANS OU PLUS,
UNE CARRIERE DE 35 ANS ET
AVOIR EXERCE UN METIER LOURD**

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise l'application du régime de prépension conventionnelle en faveur de certains ouvriers âgés, avec un métier lourd, en cas de licenciement pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Par conséquent, la présente convention collective de travail ne concerne que les ouvriers et ouvrières qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 59 ans et qui peuvent à ce moment-là pouvoir justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

La présente convention collective de travail concerne l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise et concerne les ouvriers et ouvrières qui auraient exercé un métier lourd comme visé à l'article 3 § 3 de l'arrêté royal précité.

La convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 122 et a pour but d'octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs visés dans la présente convention collective de travail.

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.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 sexies du 27 avril 2015.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 59 ans ou plus entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 et qui peuvent à ce moment-là pouvoir justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

Conformément à l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 59 ans comme défini à l'alinéa 2 du présent article au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail actuelle est applicable.

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 du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils peuvent aussi apporter la preuve :

- d'une ancienneté de 13 ans au sein de l'entreprise à la fin de la période de préavis et d'un passé professionnel total de 35 ans
- d'un emploi dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des dernières 10/15 années avant la fin du contrat de travail. Par métier lourd, l'on sous-entend le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail sous un régime tel que visé dans la CCT n° 46.

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/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 sexies du 27 avril 2015.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 3.939,70 € au 1er juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 € 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 €, un montant de 80 € est prévu à partir du 1^{er} juillet 2005.

V. DROITS DES TRAVAILLEURS OCCUPES A 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 ou l'ouvrière puisse prouver soit, une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection pendant une période de 10 ans qui précède l'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise, soit, une ancienneté de 20 ans d'occupation à temps plein 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 puisse prouver une ancienneté de 20 ans d'occupation dans l'industrie 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.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 1^{er} 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.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE 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.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(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.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES

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 pour 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) 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.

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 sexies du 27 avril 2015.

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 considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1).

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise visé 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 pour l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

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.

X. DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE

Article 19

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 20

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 21

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 n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.

Article 22

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.

Article 23

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 JUIN 2015 CONCERNANT LE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A PARTIR DE 60 ANS

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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.

II. PORTEE ET DUREE

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 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 16 § 2 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 1^{er} janvier 2015, la convention collective de travail du 22 octobre 2014 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans (numéro d'enregistrement 124302/CO/109) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2017.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3^o 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 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 sexies du 27 avril 2015.

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 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017.

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 du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles 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/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 sexies du 27 avril 2015.

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.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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 €, un montant de 80 € est prévu à partir du 1^{er} juillet 2005.

V. DROITS DES TRAVAILLEURS A 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/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.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

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.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE 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.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(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.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES

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 pour 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, 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 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 sexies du 27 avril 2015.

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 (I) 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.

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 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 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 NOVEMBRE 2017 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 - DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018. Elle remplace la convention collective de travail du 29 août 2017 fixant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 141928/CO/109).

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 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 sont applicables à partir du premier jour de la période de paie qui prend cours après le premier jour du mois.

CHAPITRE IV - SALAIRES

A. SALAIRES APPLICABLES AUX OUVRIERS ET OUVRIERES DE MOINS DE 21 ANS, OCCUPE(E)S EN TANT QU'ETUDIANTS AVEC UN CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS

Article 4

Cet article ne s'applique qu'aux ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans, occupé(e)s 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 groupe salarial 1 pour les ouvriers et les 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	Salaire 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, à savoir le 1er avril ou le 1er octobre, l'ouvrier ou l'ouvrière âgé(e) 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 lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière de moins de 21 ans visé(e) 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 salaire 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 être rémunérés selon les articles 9 à 12 de la présente convention collective de travail, 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.

B. DEBUTANTS

Article 9

Par débutants, l'on sous-entend : les travailleurs qui ne sont pas visés par l'article 4 de la présente convention collective de travail et qui sont occupés de façon ininterrompue depuis moins de six mois dans les dix dernières années dans une entreprise qui relève de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Pour atteindre une occupation ininterrompue de 6 mois ou plus, il est tenu compte de la période d'emploi en tant qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. Chaque période d'inactivité de 7 jours calendrier ou moins dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est assimilée à une période d'emploi en tant qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 10

Les débutants peuvent être classés pendant six mois maximum dans une catégorie salariale située dans un grade inférieur que la catégorie salariale correspondante à la fonction pour laquelle ils ont été engagés, pour autant qu'une formation de 6 mois soit prévue dans la fonction visée. Cette formation doit être approuvée par l'institut de formation sectoriel IREC.

S'il n'y a pas de formation prévue au niveau de l'entreprise, certifiée par l'institut de formation sectoriel IREC pour la fonction visée, les débutants peuvent alors être classés pendant 3 mois maximum dans une catégorie salariale inférieure à la catégorie salariale correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été engagés.

Après la période de six mois précitée visée au paragraphe 1 du présent article, ou de 3 mois visés au paragraphe 2 du présent article, ils reçoivent le salaire correspondant à celui des autres travailleurs occupant la même fonction dans l'entreprise, le cas échéant en application de l'article 15 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions.

Article 11

Les principes prévus à l'article 10 de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux fonctions de la catégorie salariale 1 fixée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions.

C. SALAIRES HORAIRES MINIMUMS ET REELS DES AUTRES OUVRIERS ET OUVRIERES

Article 12

A partir du 1er avril 2017, 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
groupe de salaires 1	10,9350
groupe de salaires 2	11,0443
groupe de salaires 3	11,2652
groupe de salaires 4	11,6032
groupe de salaires 5	12,0673
groupe de salaires 6	12,6707
groupe de salaires 7	13,4309
groupe de salaires 8	14,3710
groupe de salaires 9	15,5209

Ces salaires horaires minimums ne s'appliquent pas aux ouvriers et aux ouvrières 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 13

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

Article 14

Les salaires bruts augmentent de 1,1% à partir du 1er octobre 2017. Au niveau de l'entreprise, cette augmentation du salaire brut de 1,1% peut être accordée sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 septembre 2017.

A partir du 1^{er} octobre 2017, les salaires bruts barémiques augmentent également de 1,1% dans les entreprises où les salaires bruts effectifs augmentent de 1,1%. Cette augmentation, à partir du 1^{er} octobre 2017, des salaires bruts barémiques de 1,1% ne sera par contre pas applicable dans les entreprises qui ont opté pour une augmentation autre qu'une augmentation de 1,1% des salaires bruts.

D. SALAIRES REELS GARANTIS

Article 15

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

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

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

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

E. LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 16

Les salaires horaires minimums, fixés à l'article 13, 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 (numéro d'enregistrement 66284/CO/109).

F. TRAVAIL A DOMICILE

Article 17

Le salaire à la pièce de chaque pièce se calcule en multipliant le nombre d'heures requis pour sa confection par le salaire horaire correspondant à la catégorie du travail (au minimum la catégorie salariale 3, comme prévu à l'article 13).

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.

G. TRAVAIL EN EQUIPES

Article 18

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 19

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 1^{er} 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 – CHEQUES-REPAS

Article 20

§ 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} avril 2010, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 0,30 €. Par conséquent, à partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} avril 2010, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant à dater du 1^{er} avril 2010.

Ce système doit être poursuivi.

§ 3.

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

Par conséquent, à partir du 1^{er} 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 1^{er} avril 2012, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Ce système doit être poursuivi.

§ 4.

A dater du 1^{er} janvier 2016, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas a été augmentée de 1 €.

Par conséquent, à partir du 1^{er} avril 2012, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 3,80 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 2,71 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Dans les entreprises où l'augmentation de 1 € précitée ne peut être octroyée ou pas entièrement sous forme de chèques-repas le 1^{er} janvier 2016, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1^{er} janvier 2016.

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 1^{er} avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Dans ce cas, un avantage équivalent pouvait être octroyé le 1^{er} avril 2012 qui était équivalent à l'augmentation du chèque-repas de 0,50 € à cette date. Ce système peut être poursuivi, à savoir qu'un avantage équivalent à l'augmentation visée au § 1 du chèque-repas d'1 € doit être octroyé le 1^{er} janvier 2016

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.

----O----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 CONCERNANT LA SECURITE DE L'EMPLOI, L'INTRODUCTION DE TECHNOLOGIES NOUVELLES ET L'EMPLOI

I. DISPOSITIONS GENERALES

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 1^{er} janvier 2017 la convention collective de travail du 4 décembre 2014 coordonnant les conventions collectives de travail concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi (numéro d'enregistrement : 125153/CO/109).

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018. 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 RESULTANT DE CAUSES ECONOMIQUES

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 RESULTANT DE CAUSES ECONOMIQUES

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 RESULTANT 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.

Il peut être dérogé à cette procédure au moyen d'une convention collective de travail dans les entreprises individuelles.

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 les six premiers mois de l'emploi, 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 Creamoda.

VI. EXECUTION DES OBLIGATIONS

Article 12

Si un ouvrier(ère) estime que l'employeur n'a pas respecté les procédures prévues aux chapitres III et IV de la présente 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 peut charger le président de la commission paritaire d'une enquête complémentaire.

Au cas où il est constaté unanimement que les procédures prévues n'ont pas été respectées, la commission paritaire peut décider 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.

Dans les autres cas, un dédommagement d'un montant inférieur pour le travailleur concerné reste possible.

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 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 collective de travail entre en vigueur le 29 août 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 29 juin 2001 concernant l'intervention des employeurs dans les frais de transport.

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.

CHAPITRE II – REGLES COORDONNEES CONCERNANT L'INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORTS

I. 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 :

- a) 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.
- b) 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

- a) Les employeurs doivent vérifier les droits des travailleurs à une intervention dans les frais de transport. Au 1^{er} 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.
- b) Les travailleurs doivent communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation de la même façon.
- c) 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.

II - MOYENS DE TRANSPORT PRIVE

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:

- a) Les employeurs doivent vérifier les droits des travailleurs à une intervention dans les frais de transport. Au 1^{er} 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.
- b) Les travailleurs doivent communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation de la même façon.
- c) 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.

III. TRANSPORT ORGANISE PAR LES ENTREPRISES AVEC LA PARTICIPATION FINANCIERE DES OUVRIERS ET OUVRIERES OU ORGANISE PAR LES ENTREPRISES A 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.

IV. 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, à l'exclusion de ceux qui disposent d'une voiture de société et d'une carte essence, indépendamment du moyen de transport de et vers le lieu de travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOÛT 2017 CONCERNANT LE CREDIT-TEMPS

Article 1er

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 1^{er} juillet 2017 et 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.

La présente convention collective de travail remplace, à dater du 1^{er} juillet 2017, la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant le crédit-temps (numéro d'enregistrement 121185/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, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 103ter du 20 décembre 2016. 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. 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 51 mois pour des motifs de soins et jusqu'à 36 mois pour des motifs de formation visés à l'article 4, §1. 1° de la convention collective de travail n° 103 précitée.

§ 2. Par dérogation au § 1 et en exécution de l'article 2, § 3. de la convention collective de travail n° 109, les ouvriers et ouvrières qui ont une fonction appartenant au groupe salarial 6 et plus, visés dans la CCT sectorielle du 4 décembre 2014 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, après discussion des nécessités en matière d'organisation du travail. L'employeur peut invoquer le droit à un délai lorsque le remplacement est nécessaire.

§ 3. 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, moyennant une carrière professionnelle de 28 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 CONCERNANT LES EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

Article 1er

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 fait suite à la convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant l'octroi d'allocations pour des emplois de fin de carrière (numéro d'enregistrement 139268/CO/109) et est conclue pour une durée déterminée. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.

Elle est applicable aux périodes de diminution de prestations de travail dont la date de début ou la date de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017 du Conseil National du Travail fixant le cadre interprofessionnel pour 2017-2018, pour l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans pour ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, aux travailleurs avec une longue carrière, un métier lourd ou d'une entreprise en difficulté ou en restructuration.

Article 4

Pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au sein du Conseil National du Travail, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 et qui satisfont aux conditions telles que définies à l'article 6 § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, comme modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'exécuter les CCT n° 103 et 127 pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018 inclus.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire, conformément à l'article 3 de la présente convention collective de travail en application de la convention collective de travail n° 127 du Conseil National du Travail précitée.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 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 26 avril 2016 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 134050/CO/109) seront poursuivis jusqu'au 31 décembre 2018 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 et à la section 1 du chapitre VIII du Titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I).

Dans ce cadre, vu l'«Accord exceptionnel en vue des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010» et en vertu de la Partie II, point 3 relative à la formation et au congé éducation payé de l'Accord interprofessionnel 2007-2008, les efforts, visés dans la convention collective de travail du 15 juillet 2005 et qui, pour les années 2007 à 2014 ont été complétés par des efforts supplémentaires, seront poursuivis plus avant.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), les mesures nécessaires à cet effet 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 les années 2017 et 2018, 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, conformément au Titre XIII, Chapitre VIII de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), conformément à l'arrêté royal du 29 mai 2015 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort en faveur de l'accompagnement actif des chômeurs pour la période 2017-2018 ;

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), modifié par l'arrêté royal du 19 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

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 personnes appartenant aux groupes à risques ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement.

Les personnes qui appartiennent aux groupes à risque 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.

Concernant ces 0,05% visés à l'article 3, l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) consacrera une attention particulière à la réalisation maximale d'emplois tremplins pour les jeunes de moins de 26 ans.

Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, travail intérimaire...).

L'IREC est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre. Les partenaires sociaux sectoriels fixent les modalités et conditions utiles.

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 rémunérations de la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2018.

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

En exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable/maniable, un effort de formation équivalent à deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein est prévu.

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance pour augmenter à terme le nombre moyen de jours de formation afin de contribuer à l'objectif interprofessionnel.

La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie en :

- Faisant en sorte que l'offre de formations de l'IREC soit mieux connue des employeurs et des travailleurs
- Élargissant l'offre de formations de l'IREC ;
- Entretenant des actions via l'IREC pour augmenter le degré de participation aux formations ;
- Encourageant les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formations aussi bien officiels qu'informels.
- Reconnaisant les formations professionnelles sectorielles dans le régime de congé-éducation payé par la commission paritaire des employés de l'industrie de l'habillement et de la confection

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

La présente convention collective de travail modifie et prolonge la convention collective de travail du 26 avril 2016 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 134050/CO/109).

--0--

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 DECEMBRE 2014 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, à l'exception des employeurs et des travailleurs pour lesquels la convention collective de travail du 7 janvier 2003 concernant la classification des fonctions dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile est applicable (numéro d'enregistrement 65467/CO/109).

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2014 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 la convention collective de travail du 31 mai 1991, 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 19 juin 1992 (numéro d'enregistrement 28486/CO/109).

CHAPITRE II – CLASSIFICATION DES FONCTIONS DE REFERENCE

Article 3

Afin de pouvoir classer les fonctions exercées dans les entreprises visées à l'article 1, un groupe de travail paritaire d'experts sous l'accompagnement d'un expert externe a décrit, évalué et ensuite réparti dans des groupes, selon un système analytique, un total de 56 fonctions qui peuvent se présenter dans ces entreprises. Les 56 fonctions précitées sont appelées ci-après «fonctions de référence».

Article 4

La classification des fonctions sectorielle est basée sur des fonctions de référence où la dénomination de la fonction est fournie à titre indicatif.

La description des fonctions de référence reflète les caractéristiques principales d'une fonction.

Afin de pouvoir mieux situer chaque fonction de référence dans la structure de chaque entreprise, une description des fonctions liée à chaque dénomination de fonction est jointe à la présente convention collective de travail.

Article 5

Les fonctions de référence sont réparties en neuf classes, selon le tableau ci-après.
A l'intérieur de chaque classe, les fonctions de références sont classées par ordre alphabétique. Au sein d'une classe, une distinction ne peut donc être faite selon l'importance entre les différentes fonctions de références reprises dans cette classe.

Ces neuf classes sont appelées ci-après «catégories salariales» et correspondent aux catégories salariales visées à l'article 12, deuxième alinéa, de la CCT du 4 décembre 2014 fixant les conditions de travail.

Catégories salariales	Code	Dénomination de la fonction (h/f)
Catégorie salariale 1	05.00.04	Préposé aux mannequins
	06.00.04	Garnisseur de boxsprings
	08.03.01	Collaborateur cantine
	04.02.03	Encolleur textile
	08.01.09	Collaborateur en magasin d'usine
	08.03.02	Nettoyeur
	05.00.01	Repasseur – préparateur
	07.00.06	Laveur
Catégorie salariale 2	04.01.06	Opérateur de machine à piquer
	04.01.07	Brodeur
	02.00.02	Assembleur
	08.01.01	Collaborateur logistique – travaux manuels
	05.00.01	Repasseur – préparateur
	08.01.04	Emballeur
Catégorie salariale 3	03.00.05	Poinçonneur
	04.02.01	Scelleur de coutures de vêtements
	04.02.02	Scelleur de coutures de textiles
	08.02.01	Collaborateur petit entretien
	06.00.01a	Technicien installateur
	03.00.01	Etaleur
	08.01.05	Préparateur de commandes à partir d'une BOM
	03.00.04	Coupeur de tissu et d'autres matériaux – patrons simples
	03.00.06	Emboutisseur
	04.01.05	Piqueur pour le garnissage – Garnisseur
	04.01.01	Piqueur spécialisé dans les piquages de préparation
	07.00.01	Vérificateur de tissus
05.00.02	Repasseur – repassage final	
	08.02.03	Concepteur de formes
Catégorie salariale 4	03.00.02	Préposé à la machine de découpe
	08.01.07	Chauffeur –livreur
	08.01.08	Conducteur de camions
	08.01.02	Collaborateur logistique – engins de levage / chariots élévateurs
	06.00.01b	Technicien installateur et régleur
	08.01.06	Préparateur de commandes selon les spécifications du client
	04.03.01	Retoucheur pour réparations simples
	04.01.02	Piqueur pour le pré-assemblage de pièces - Piqueur de rubans
	05.00.03	Repasseur – mouleur
	07.00.02	Testeur de tissus
Catégorie salariale 5	01.00.03	Traceur – découpeur
	07.00.04	Contrôleur qualité - contrôle final
	07.00.03	Contrôleur qualité - contrôle à l'entrée
	03.00.03	Coupeur de tissu avec patron – Opérateur de découpe manuelle
		Piqueur polyvalent
	04.01.03	Testeur d'assemblages techniques
	07.00.05	

Catégorie salariale 6	01.00.02 08.04.03 02.00.01	Gradueur Formateur Préparateur
Catégorie salariale 7	08.01.03 08.04.01 06.00.02 06.00.03 04.03.02	Magasinier Collaborateur - chef d'équipe Installateur de chantier Placeur de rideaux Retoucheur vêtements
Catégorie salariale 8	01.00.01 04.01.04	Patronnier Piqueur modèle
Catégorie salariale 9	08.04.02 08.02.02	Responsable d'atelier Technicien

Article 6

Dans les entreprises, chaque fonction doit être évaluée sur base de son contenu réel au sein de l'entreprise, par comparaison avec la description de la fonction de référence.

Pour la comparaison du contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

- a) La fonction au sein de l'entreprise correspond entièrement à la description de la fonction de référence : classification dans la classe sectorielle prévue.
- b) La fonction au sein de l'entreprise présente des différences minimales avec la description de la fonction de référence : classification dans la classe sectorielle prévue.

Il s'agit des cas de figure suivants :

- L'exercice de la fonction existante au sein de l'entreprise comprend plus ou moins d'activités, sans pour cela affecter l'objet général de la fonction, tel que décrit dans la fonction de référence.
 - La différence portant sur une ou plusieurs caractéristiques fonctionnelles (connaissances, responsabilité, etc..) n'est pas déterminante pour le niveau de la fonction.
- c) La fonction existante au sein de l'entreprise diffère fortement de la description de la fonction de référence. L'essentiel de celle-ci est affecté et l'objet de la fonction existante au sein de l'entreprise ne correspond pas à la réalité. Dans ce cas, l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction existante au sein de l'entreprise avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure. Le résultat de cette comparaison détermine la position de la fonction divergente.
 - d) La fonction existante au sein de l'entreprise n'est pas reprise dans la classification de fonctions sectorielle. Dans ce cas, l'employeur doit rechercher dans les descriptions de fonction existantes au niveau sectoriel une fonction dont la valeur intrinsèque correspond à la fonction non reprise. S'il n'existe pas de consensus interne après la procédure d'appel interne, cette fonction est alors soumise au groupe de travail sectoriel, visé à l'article 9.

Il incombe à l'employeur de classer les fonctions existantes au sein de l'entreprise dans des catégories salariales sur la base de leur contenu réel.

Article 7

Lorsqu'une même personne exerce occasionnellement une fonction plus valorisée, c'est le salaire pour cette fonction plus valorisée qui sera dû, mais uniquement pour la durée consacrée 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 où l'ouvrier (ouvrière) concerné (e) a exercé une fonction plus valorisée.

Lorsqu'une même personne exerce systématiquement une fonction plus valorisée, c'est l'article 6 de la présente convention collective de travail qui s'applique.

Article 8

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.

L'application de la classification, prévue dans la présente convention collective de travail ne peut être invoquée comme motif pour modifier une différence positive déjà existante entre le salaire barémique et un salaire supérieur octroyé à un(e) ouvrier(ère), sauf si cette différence est due à une anticipation à l'application de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III – TITULARITE DU SYSTEME ET PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DE LITIGES

Article 9

Il est établi au sein de la commission paritaire un groupe de travail permanent composé paritairement de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs. La présidence change chaque année entre les travailleurs et les employeurs. La liste des membres du groupe de travail permanent composé paritairement est communiquée et déposée au sein de la commission paritaire et est actualisée lorsque des membres doivent être remplacés.

Le groupe de travail permanent a pour mission de veiller à l'application correcte de la classification des fonctions, fixée au chapitre II de la présente convention collective de travail et se chargera de donner des conseils, nécessaires à l'entretien et à l'actualisation de cette classification des fonctions.

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

Les membres du groupe de travail veillent à l'interprétation exacte de la méthode FUWACO concernée et garantissent l'égalité de traitement entre hommes et 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 FUWACO. Son utilisation est réservée au groupe de travail et non aux membres individuels, afin de pouvoir conserver en tous temps la neutralité des membres du groupe de travail.

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

Article 10

Un travailleur peut faire appel de la classification opérée par l'employeur pour ce qui concerne sa fonction.

10.1. La procédure d'appel

Le travailleur qui souhaite faire appel peut faire connaître à l'employeur la raison de son objection.

Le travailleur motive son objection par écrit : dans les trente jours calendrier qui suivent la réception du formulaire «attribution d'une fonction» comme prévu dans l'annexe de la présente convention collective de travail, au moyen du formulaire «Demande d'appel » comme également prévu dans l'annexe de la présente convention collective de travail.

10.2. Traitement de la plainte par concertation interne au niveau de l'entreprise

Une réunion de concertation est organisée entre le travailleur et l'employeur ou son représentant afin de discuter de la plainte. Pour cette réunion, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical ou à défaut, le secrétaire syndical compétent.

La concertation interne peut déboucher sur:

- a. Un accord entre le travailleur et l'employeur: le travailleur abandonne son recours.
- b. L'absence d'un accord entre le travailleur et l'employeur: dans ce cas, le travailleur peut passer à la deuxième étape de la procédure d'appel.

10.3. Commission d'appel externe

En l'absence d'accord, l'employeur, le travailleur, la délégation syndicale ou le secrétaire syndical compétent peuvent interjeter appel auprès du groupe de travail qui, pour la circonstance, tient lieu de commission d'appel externe.

La Commission d'appel externe peut:

- a. Formuler une proposition de solution.
- b. Procéder à une évaluation. Cette enquête a pour but de corriger/éclaircir si nécessaire la description de fonction contestée et d'en déterminer l'impact d'une façon analytique sur les catégories salariales selon la méthode FUWACO.

La commission d'appel externe donne un avis unanime et définitif à la commission paritaire. La confidentialité, aussi bien des débats que des détails de l'avis exprimé, est de rigueur.

10.4. Situation durant la procédure d'appel

Le salaire proposé par l'employeur est payé aussi longtemps que la procédure d'appel est en cours. Une sentence d'appel qui a pour conséquence que ce salaire proposé augmente entraîne le paiement du solde dû sans aucun intérêt ou dédommagement.

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 VI - ACTUALISATION DE LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Article 12

Afin de maintenir la classification de fonctions à jour, l'actualisation de cette classification est prévue.

Les situations suivantes peuvent déclencher la procédure d'actualisation:

1. La naissance de nouvelles fonctions de référence.
2. La modification de fonctions de référence.
3. La révision périodique.

12.1 Lorsque la commission paritaire estime que de nouvelles fonctions de référence sont créées, le groupe de travail est chargé de rédiger un projet de descriptions de fonctions selon la procédure et la forme déterminées par la méthode d'évaluation des fonctions FUWACO.

12.2 En cas de modifications des fonctions de référence existantes, la commission paritaire prend connaissance de toutes les demandes d'actualisation. La commission paritaire peut donner l'ordre au groupe de travail de faire une enquête afin de vérifier si les fonctions de référence ont été modifiées et s'il existe des arguments suffisants et fondés en faveur d'une modification des descriptions des fonctions de référence existantes. Le groupe de travail soumet sa proposition à l'approbation de la commission paritaire. Après approbation, le groupe de travail prend l'initiative de remanier les descriptions et les évaluations.

12.3 A l'initiative de la commission paritaire, le groupe de travail peut procéder à un contrôle approfondi des fonctions de référence.

Les exigences à cet égard sont :

- Toutes les fonctions de préférences doivent être examinées ;
- Le groupe de travail tient lieu de contrôleur de la procédure et prend l'initiative, après approbation de la commission paritaire, de mettre en oeuvre la procédure d'actualisation conformément aux procédures déterminées.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 13

La classification des fonctions ainsi que la détermination du salaire horaire minimum correspondant conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail s'effectuent à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Par conséquent, la fonction des travailleurs individuels peut, à partir de la date précitée, appartenir à une autre catégorie salariale qu'auparavant et d'autre part, le salaire minimum qui appartient à cette catégorie salariale peut être supérieur ou inférieur qu'auparavant. Dans pareil cas, c'est l'article 15 qui s'applique.

Article 14

L'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs individuels la catégorie salariale dans laquelle leur fonction est classée, conformément à la présente convention collective de travail sur base du formulaire «Attribution d'une fonction» (voir annexe).

Article 15

Le salaire horaire minimum par catégorie salariale, visé à l'article 12 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 fixant les conditions de travail est atteint le 1er décembre 2017 au plus tard.

Sans préjudice de l'article 8, lors du calcul salarial pour décembre 2014, on calcule pour chaque ouvrier (ouvrière) la différence entre le salaire horaire brut théorique à payer selon la nouvelle classification des fonctions et le salaire horaire brut que l'ouvrier (ouvrière) a reçu le 30 novembre 2014. Si ce nouveau salaire est plus élevé, la hausse constatée est alors divisée par 4. Le montant de l'augmentation ainsi obtenu, exprimé en euros à quatre chiffres après la virgule, est ajouté au salaire horaire brut du 30 novembre 2014.

Ce nouveau salaire horaire obtenu est versé pour toutes les prestations à partir du 1er décembre 2014 jusqu'au 30 novembre 2015 inclus, à adapter éventuellement aux modifications imposées par le règlement de l'indexation du secteur, aux dispositions des CCT sectorielles ou aux autres dispositions.

Dès le paiement du salaire de décembre 2015, le salaire horaire de l'ouvrier (ouvrière) augmente une nouvelle fois du montant de la hausse précédemment définie.

Si des modifications au salaire horaire brut ont lieu pendant la période intermédiaire en raison d'adaptations à l'index ou d'adaptations légales, le montant de l'augmentation est adapté avec le même coefficient.

Une même procédure aura lieu pour les paiements des rémunérations à partir de respectivement décembre 2016 et décembre 2017.

De cette manière, l'ouvrier (ouvrière) recevra à partir du paiement de son salaire de décembre 2017 un salaire horaire brut comprenant le salaire brut tel qu'il a été payé le 30 novembre 2014, augmenté du montant de la hausse comme défini en décembre 2014, éventuellement corrigé par le règlement de l'indexation du secteur, les dispositions des CCT sectorielles ou les autres dispositions qui sont intervenues entre le 1er décembre 2014 et le 30 novembre 2017.

S'il apparaît, lors du calcul salarial de décembre 2014, que l'ouvrier (ouvrière) doit percevoir théoriquement un salaire horaire brut inférieur, le salaire brut, tel que payé le 30 novembre 2014, continuera d'être utilisé pour les calculs salariaux à partir de décembre 2014. A partir de cette date, l'ouvrier (ouvrière) reste soumis aux adaptations d'index, comme stipulé dans la CCT sectorielle. Il/elle est toutefois exclu(e) de toute autre augmentation salariale qui serait la conséquence d'autres dispositions sectorielles ou accords futurs, jusqu'au moment où son salaire horaire brut selon la nouvelle classification des fonctions est atteint.

Un règlement particulier est instauré pour les ouvriers (ouvrières) qui sont engagé(e)s dans la période entre le 1er décembre 2014 et le 30 novembre 2017, dans une entreprise qui se trouve dans une situation transitoire comme décrit dans les paragraphes précédents. Si l'ouvrier (ouvrière) engagé(e) revêt une fonction qui était déjà exercée par un(e) ou plusieurs ouvriers (ouvrières) de cette entreprise, le (a) nouvel (le) ouvrier (ouvrière) sera alors indemnisé(e) de manière identique conformément au règlement pour les ouvriers (ouvrières) qui étaient déjà au service de l'entreprise le 30 novembre 2014.

Annexes :

- Annexe 1 : Description des fonctions de références
- Annexe 2 : Formulaire « attribution d'une fonction »
- Annexe 3 : Formulaire « demande d'appel »

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	01.00.01 Patronnier (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Patrons Supérieur hiérarchique direct : Responsable patrons
Contexte de la fonction :	<p>Le patronnier dessine des patrons destinés à la création ou l'adaptation de modèles, plus particulièrement au travers d'activités de coupe puis de piquage. Les patrons sont créés électroniquement ou manuellement sur la base de fiches techniques, croquis et descriptions des travaux du styliste. A partir de ces informations, le patronnier recherche un patron comparable afin de l'adapter au nouveau modèle.</p> <p>Les patrons sont élaborés sur mesure et en série. Le patron de base est ensuite décliné en plusieurs tailles (voir fonction 01.00.02 Gradueur), puis un plan de découpe est tracé en vue d'une production en série (voir fonction 01.00.03 Traceur). Les plans de découpe peuvent être utilisés non seulement avec des machines de coupe automatisées mais également pour la découpe ou la perforation manuelle de pièces par poinçonnage.</p> <p>Les patrons sont conçus tant pour des couches extérieures que pour des entoilages ou des doublures.</p> <p>Il est essentiel que toutes les pièces d'un patron soient correctement identifiées, codées et numérotées.</p>
Objectifs de la fonction :	Conception, codage et optimisation de patrons afin de produire les pièces de confection requises, sur la base de croquis et dessins techniques.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conception des diverses pièces de patrons sous CAD (ou un autre logiciel de conception de patrons) ou manuellement, au départ d'un modèle existant ou d'un modèle de base : <ul style="list-style-type: none"> - le patronnier s'informe des travaux à réaliser et du modèle souhaité, analyse les croquis, dessins techniques et tableaux des tailles afin de développer le modèle et les pièces (sur mesure ou en série), et traduit le tout en fonction des exigences qu'implique la création de patrons ; - il/elle importe les pièces du patron à l'aide de la souris de dessin selon la nomenclature, et intègre les données techniques requises (formules et codes pour l'identification des différentes pièces du patron et la répartition des pièces en fonction du tissu, pour le découpage ainsi que les marques de découpe et de couture, pour le référencement des pièces fixes ou mobiles, pour le marquage des accessoires, des trous de perçage et des boutons, pour l'indication du sens de la découpe, de la fréquence, du nombre de pièces, etc.) ; - il/elle saisit les coordonnées X et Y et vérifie les codes disponibles ; - il/elle optimise les pièces du patron : il/elle agrandit chaque pièce, contrôle chaque détail et apporte des corrections ; - il/elle identifie le patron au moyen des codes / du nom de fichier corrects, à des fins de reconnaissance / archivage. ▪ Il/elle élabore éventuellement le patron à la main sur du carton dur. ▪ Il/elle adapte les patrons existants : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle apporte des modifications et adapte les patrons sur la base des indications du département Développement, ou suite à la

	<p>communication de problèmes / propositions d'amélioration de la part du département Découpe et Piquage.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Il/elle aide lors du traçage ou de la découpe des pièces du patron sur carton, pour une production sur mesure ou dans le cadre du développement d'un modèle.▪ Il/elle transmet les différentes pièces du patron au gradueur, afin que ce dernier les travaille (déclinaison des pièces en plusieurs tailles pour une production en série).▪ Il/elle classe tous les documents et archive avec soin données et patrons, de sorte à permettre leur consultation.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	01.00.02 Gradueur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Patrons Supérieur hiérarchique direct : Responsable du département Patrons
Contexte de la fonction :	<p>Le gradueur décline un patron (par ex. taille 38 / bonnet B / tour de tête 54) en différentes tailles, petites ou grandes.</p> <p>Il existe plusieurs gammes de tailles dont les graduations (écarts de tailles) diffèrent pour les hommes, les femmes et les enfants, voire selon la nature du vêtement (pantalon, jupe, blouse, bustier, slip, corset, body, bonnet, etc.). Il convient de tenir compte également des normes spécifiques de l'entreprise concernant le recours aux formes et aux tableaux des tailles adaptés.</p> <p>Il est fondamental de graduer correctement les zones critiques telles que pinces de poitrine, col, revers, têtes de manche, poches, etc.</p> <p>Après graduation, les pièces du patron sont tracées sur un plan de découpe (voir 01.00.03 Traceur).</p>
Objectifs de la fonction :	Graduer des patrons de taille de base en différentes tailles de confection afin de produire les pièces requises selon les exigences techniques.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il/elle gradue les diverses pièces d'un patron sous CAD (ou un autre logiciel de conception de patrons) ou manuellement, en plusieurs tailles : <ul style="list-style-type: none"> - le gradueur s'informe des travaux à réaliser et de la graduation de la taille de base en plusieurs tailles, tout en tenant compte des valeurs de graduation des pièces ; - il/elle vérifie la graduation correcte du patron, conformément aux données techniques, et adapte l'ensemble des pièces en fonction des graduations, selon les tailles souhaitées ; - il/elle saisit les coordonnées requises à des fins de graduation en plusieurs tailles ; - il/elle vérifie et adapte les coordonnées X et Y et les codes disponibles ; - il/elle optimalise les pièces du patron en différentes tailles ; - il/elle contrôle tous les détails tels que l'alignement, le sens du fil, les marquages, etc. - il/elle se charge de l'adaptation de la nomenclature (codes pour la coupe et le piquage, etc.). ▪ Il/elle classe tous les documents et archive avec soin données et patrons, de sorte à permettre leur consultation.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	01.00.03 Traceur - découpeur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Patrons Supérieur hiérarchique direct : Responsable du département Patrons
Contexte de la fonction :	<p>Le traçage des pièces de patrons sur un plan de découpe, en vue d'une utilisation optimale des couches extérieures, entoilages ou doublures.</p> <p>Les patrons sont tout d'abord développés (fonction 01.00.01) puis gradués aux tailles souhaitées (fonction 01.00.02). Ensuite, les pièces des patrons sont tracées (assemblées ou non) sur un plan de découpe optimisé, tout en tenant compte de la largeur du tissu, en vue d'un meilleur rendement possible des matériaux.</p> <p>Il est possible de réaliser un plan de traçage des pièces du patron pour une seule ou plusieurs tailles en les combinant, de sorte à obtenir un assemblage maximal des diverses pièces en un seul processus.</p> <p>Ces plans de découpe sont utilisés pour découper les pièces du patron d'un modèle.</p>
Objectifs de la fonction :	Traçage manuel ou automatique des différentes pièces d'un patron sur un plan de découpe complet, en vue d'une utilisation optimale des matériaux dans le cadre de la découpe de pièces de confection, et ce, conformément aux exigences techniques.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il/elle est chargé(e) du traçage automatique, sous CAD ou un autre logiciel de conception de patrons, des pièces des patrons sur un plan de découpe : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle s'informe des travaux à réaliser, du modèle souhaité et des pièces numérisées et graduées du patron ; - il/elle saisit les paramètres requis pour le traçage automatique des pièces du patron sur le plan, tout en tenant compte de la surface des couches extérieures, des entoilages ou des doublures, du type et du nombre de pièces, des pièces fixes ou mobiles, du sens du fil, de la combinaison de différents modèles ou tailles, et ce, en utilisant les matériaux de façon optimale ; - il/elle contrôle le résultat du traçage automatique (assemblé ou non) et le traitement approprié des pièces (toutes les pièces doivent être tracées) ; - il/elle procède aux examens détaillés et aux adaptations manuelles, tout en tenant compte de la largeur du tissu, de la longueur de la table de découpe, du sens du fil, de la qualité du tissu et de l'utilisation optimale du tissu ; - il/elle aide à identifier correctement le code du patron et sauvegarde les données (modèle, taille, pièces).



- Si nécessaire, il/elle place manuellement les différentes pièces sur un plan de découpe en fonction de la largeur du tissu, pour une utilisation optimale du tissu.
- Il/elle prend note des données techniques importantes du plan de découpe, qui seront exploitées par le responsable du département Découpe, les préposés aux machines de découpe et les responsables du département Piquage.
- Il/elle classe tous les documents et archive avec soin données et patrons, de sorte à permettre leur consultation.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	02.00.01 Préparateur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Préparation production Supérieur hiérarchique direct : Responsable du département Production
Contexte de la fonction :	<p>Le préparateur se charge de la préparation des ordres de production. Pour ce faire, il rassemble toutes les pièces découpées ainsi que les accessoires et fournitures nécessaires en un paquet destiné à la confection / production. Cet assemblage se déroule sur la base d'un planning de production, des commandes, des fiches techniques, du dossier technique ou d'une liste de matériel (<i>BOM : Bill of Materials</i>). Cela signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'atelier de confection : l'assemblage et l'identification des paquets contenant toutes les pièces découpées (couches extérieures, entoilages et doublures), ainsi que les fournitures nécessaires, telles que bobines, boutons, tirettes, étiquettes, bretelles, agrafes, œillets, boucles, nœuds, rubans, anneaux, baleines, etc. Les pièces découpées sont extraites de la table de découpe, regroupées par le préparateur et triées par taille, modèle et coloris, à des fins de préparation pour la confection. - Pour l'atelier de production : l'assemblage et le regroupement de toutes sortes de pièces telles que matériel d'assemblage (chiffons, axes, enroulements, bagues), accessoires (boulons, écrous, charnières, fixations) et emballages pour la confection de divers articles.
Objectifs de la fonction :	Préparation minutieuse en soutien des départements Confection et Production par le biais de l'assemblage approprié en un seul paquet de toutes les pièces ainsi que des fournitures et accessoires nécessaires et ce, sur la base d'un planning donné, de commandes, et d'une liste de matériel (<i>BOM : Bill of Materials</i>).
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte l'ordre de travail ou le dossier technique pour l'assemblage des paquets destinés à la confection ou la production de modèles. - Il/elle collecte les fournitures et accessoires nécessaires à partir de bacs, d'étagères ou d'entrepôts de stockage (automatisés). - Il/elle rassemble, classe et trie toutes les fournitures requises et procède à un contrôle qualité visuel ; il/elle évacue le matériel défectueux à des fins de traitement ultérieur. - Il/elle transmet les pièces découpées au département Découpe. - Il/elle classe, compte et rassemble, en un seul paquet prêt pour la confection, les pièces de tissu découpées, en fonction de l'ordre souhaité. - Il/elle complète ces paquets avec tous les accessoires requis dans la fiche de travail, le dossier technique ou la liste de matériel. - Il/elle complète les paquets avec toutes les données techniques requises (par ex. croquis techniques, tableaux des tailles, valeurs et symboles de couture, étiquettes), ainsi que la liste du matériel.

	<ul style="list-style-type: none">- Il/elle scanne les données ou les reporte sur une liste de contrôle.- Il/elle place les paquets finis dans un bac de transport, les répartit dans l'atelier de piquage, ou les porte aux différents postes de production.- Il/elle apporte, sur demande, le matériel manquant.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	02.00.02 Assembleur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Confection Supérieur hiérarchique direct : Responsable d'atelier (h/f)
Contexte de la fonction :	L'assembleur se charge de la préparation des lots à piquer. Pour ce faire, il trie et rassemble toutes les pièces découpées nécessaires, et prépare les fournitures pour le département Piquage.
Objectifs de la fonction :	Le tri et l'assemblage appropriés des pièces, de sorte à préparer les lots à piquer pour le département Piquage.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">- Il/elle consulte l'ordre de travail pour la préparation des lots à confectionner.- Il/elle trie et assemble les pièces découpées, de sorte à préparer un lot à piquer, qui sera ensuite complété de toutes les fournitures nécessaires.- Il/elle classe et empile les lots dans des bacs et veille à leur identification correcte.- Il/elle fait parvenir les bacs au département Piquage, pour qu'ils soient répartis entre les postes de travail.- Il/elle veille à l'ordre et la propreté de son poste de travail, et en évacue les déchets.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	03.00.01 Etaleur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Confection - Découpe Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	L'étalage du tissu (p.ex. uni ou ligné) ou d'autres matériaux (p.ex. entoilages et doublures) consiste à préparer la découpe par machine (voir fonction 03.00.02). L'étalage du nombre souhaité de couches de tissu (matelas) peut se faire manuellement ou via un étaleur automatique aller-retour. L'étalage du tissu et la découpe des patrons constituent deux processus liés. L'étaleur mécanique déroule le tissu couche par couche ou en zigzag, sur la longueur désirée. Dans le cas d'un déroulement couche par couche, le tissu est étalé puis coupé à la longueur souhaitée. Si plusieurs couches de tissu sont étalées (matelas), la machine de découpe procède à la découpe des pièces du patron à l'étape suivante.
Objectifs de la fonction :	Déroulement, étalement et découpe sur mesure des couches de tissu ou d'autres matériaux de sorte à approvisionner en temps opportun la machine ou la table de découpe avec le bon tissu, à la bonne taille et ce, conformément aux exigences de qualité et de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • L'étaleur prend les rouleaux de tissu des étagères ou de la zone d'attente et les prépare en fonction de l'ordre de travail ou de la fiche de production : il/elle contrôle la conformité du tissu ou des autres matériaux par rapport à la commande ; il/elle vérifie le nombre de couches et la longueur de coupe désirée ; il/elle contrôle la largeur du tissu. • Il/elle positionne les rouleaux sur l'étaleur mécanique ou sur la table d'étalage, soit manuellement soit à l'aide d'un engin de levage, puis achemine le tissu sur la table d'étalage. • Il/elle règle l'étaleur mécanique conformément aux exigences techniques, et introduit les paramètres requis au moyen du panneau de commande : nombre de couches, vitesse de la machine, tension du tissu, longueur désirée et butée. • Il/elle coupe la sous-couche en papier à la longueur désirée. • Il/elle démarre et stoppe le processus d'étalage et de découpe ; et intervient en cas de dysfonctionnement. • Il/elle place le nombre de couches souhaité selon le sens du fil approprié (une ou plusieurs couches, ou matelas) et éventuellement, en fonction des motifs ou des lignes ; et contrôle les possibles défauts qualitatifs du tissu, tels que les erreurs de tissage, les différences de couleurs, les nuances, la formation de plis, les changements d'épaisseur, la largeur du tissu, etc.). • Il/elle guide le tissu à l'aide d'une latte, pour un positionnement fluide et plane sur la table. • Le cas échéant, il/elle marque les défauts ou les élimine en les coupant ou remplace le rouleau. • Il/elle laisse reposer les tissus élastiques dans une zone d'attente ou sur une table de repos. • Il/elle coupe le tissu ou les autres matériaux à la longueur souhaitée. • Il/elle reporte les données de production et de contrôle sur une fiche. • Il/elle résout les petits problèmes techniques ou fait appel à un technicien de maintenance.

	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté aux alentours de la machine : il/elle évacue et élimine les chutes de tissu et vide les bacs à déchets.• Il/elle remplace les rouleaux de papier et de film plastique, et nettoie le filtre de la machine de découpe.• Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	03.00.02 Préposé à la machine de découpe (h/f) – Opérateur de machine de découpe (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Découpe Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Découpe mécanique d'un patron à partir de tissu ou d'autres matériaux tels qu'entoilages et doublures, au moyen d'une machine de découpe automatisée. Il s'agit du processus qui suit l'étalage et la coupe à la longueur du tissu (voir fonction 03.00.01). Les couches de tissu sont correctement positionnées sur la table de découpe, protégées d'un film puis scellées sous vide. Ensuite, les pièces du patron sont découpées automatiquement à l'aide d'un cutter traditionnel ou à lame circulaire, sur la base d'un plan de découpe préprogrammé.
Objectifs de la fonction :	Découpe dans un tissu donné ou d'autres matériaux des pièces requises, conformément au plan de découpe et aux commandes, selon la quantité, la qualité de coupe et les exigences de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle achemine les tissus et autres matériaux de la table d'étalage vers la table de découpe, jusqu'à la marque de fin et positionne correctement les couches de tissu ou le matelas. • Il/elle pose le film sur le tissu et le scelle sous vide pour le fixer. • Il/elle règle la machine de découpe selon les exigences techniques. • Il/elle introduit l'identifiant correct du plan de découpe et extrait le plan de découpe approprié de la « bibliothèque de patrons » ou des bases de données informatiques ; contrôle la conformité de la largeur du tissu par rapport au plan de découpe, définit les contours, fixe le point zéro et les coordonnées X et Y, ainsi que la vitesse de découpe ; et vérifie que toutes les instructions correspondent aux indications de la fiche de production. • Il/elle démarre le processus de découpe automatique ; veille au bon fonctionnement des têtes de découpe, suit le processus de découpe et intervient en cas de dysfonctionnement. • Il/elle rassemble et classe les pièces découpées selon les codes du patron, le type de pièce, la taille et le coloris ; identifie les pièces découpées et les place sur des chariots dans l'ordre de traitement approprié ; complète la fiche de production de sorte à faciliter la tâche des piqueurs (h/f). • Il/elle contrôle la qualité de la découpe des pièces ainsi que leur aspect (bords dentelés, coupures, marques, taches, plis, trous) ; remplace les pièces endommagées et les reporte sur une fiche à des fins de découpe manuelle. • Il/elle reporte les données de découpe et de contrôle sur une fiche : nombre de couches, chutes et remarques éventuelles. • Il/elle résout les problèmes techniques courants et fait appel à un technicien. • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de la machine de découpe et des alentours, et trie les déchets de tissu, de papier et de film. • Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	03.00.03 Coupeur de tissu avec patron (h/f) – Opérateur de découpe manuelle (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Découpe Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<ul style="list-style-type: none"> • Découpe manuelle de pièces de patrons à l'aide de ciseaux ou d'une tête de découpe / couteau électrique (<i>up & down</i>) ou d'une scie à ruban / couteau à ruban, par exemple en vue de couper une petite série de pièces de confection, ou pour une commande autre que la série en cours, ou lorsque le tissu ou les autres matériaux ne peuvent être coupés par une machine automatisée, ou en cas de travail sur mesure, ou pour le développement d'un nouveau modèle ou prototype. • Découpe manuelle de diverses pièces de patrons endommagées lors de la découpe automatique ou du piquage. • Parmi les matériaux à couper manuellement, citons entre autres : tissus fragiles tels que les tissus recouverts de perles, la dentelle, le cuir ou d'autres tissus durs, ainsi que les tissus à carreaux ou lignés qui doivent être piqués.
Objectifs de la fonction :	Découpe de pièces suivant un patron ou un plan de découpe, selon la quantité désirée et les exigences de sécurité, en vue d'un rendement optimal du tissu ou des autres matériaux.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production du modèle ou des pièces souhaités pour connaître le nombre de pièces à couper. • Il/elle recherche le bon patron ou plan de découpe en fonction du modèle désiré ; pose éventuellement le plan de découpe sur le tissu. • Il/elle utilise le bon tissu ou les autres matériaux, les déroule et les étend sur la table de découpe ; contrôle les éventuels défauts de qualité ou de filature, et les marque de sorte à les éliminer en les coupant. • Il/elle pose les pièces ou les gabarits (papier ou carton) sur le tissu ou les autres matériaux, tout en tenant compte des instructions du patron (sens du fil, type de pièce, valeur de couture requise) et des éventuelles dispositions en matière de motifs, carreaux, lignes, broderies (si nécessaire, en les fixant à l'aide d'épingles ou d'aiguilles), en vue d'un rendement maximal du tissu. • Le cas échéant, il/elle gradue manuellement à la taille souhaitée (travail sur mesure). • Il/elle reporte le patron de découpe et les marques sur le tissu, puis coupe ce dernier selon les contours du patron (à l'aide de ciseaux, du couteau « up&down » ou de la scie à ruban) ; indique les points de référence et les met en évidence par une petite entaille. • Il/elle collecte, classe et identifie les pièces découpées et les prépare pour leur transfert vers l'atelier de piquage ou leur destination. • Il/elle assemble les pièces des patrons ou les gabarits et les remet

	<p>en place.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il/elle renvoie les patrons endommagés ou usés vers leur responsable afin que ce dernier les reproduise / répare ; remplace les anciens patrons ou les patrons modifiés par de nouveaux. • Il/elle reporte les données de découpe et de contrôle sur une fiche : quantité de tissu utilisée et heures de travail consacrées au report et à la découpe, afin de déterminer le prix de la confection sur mesure d'un modèle. • Il/elle suit les stocks de matériel, mesure le tissu, range les tissus et les coupes sur des étagères, rapporte l'utilisation du matériel. • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de la table de découpe et des alentours, et trie les déchets de tissu.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	03.00.04 Coupeur de tissu et d'autres matériaux – patrons simples (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Découpe Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<ul style="list-style-type: none"> • La découpe de tissus et autres matériaux à la longueur et la largeur souhaitées, soit manuellement soit à l'aide de ciseaux, d'un cutter à lame circulaire, d'une tête de découpe électrique (<i>up & down</i>) ou d'une machine de découpe automatisée (avec marquages infrarouges et découpe laser ou non). • Les matériaux à découper à la longueur et la largeur requises sont principalement destinés à la confection de vêtements à partir d'un patron simple (robes, linge de maison, etc.) ou la production, par exemple, de décorations de fenêtres (stores pliants ou à enrouleur), tentes, auvents, parasols, drapeaux, filtres, etc.
Objectifs de la fonction :	La découpe manuelle ou au moyen d'une machine de découpe automatisée de tissus ou autres matériaux, à la longueur et/ou la largeur souhaitées, selon la taille et la quantité désirées, ainsi que les exigences de sécurité, en vue d'un rendement maximal du tissu ou des autres matériaux.
	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail dans le cadre de la découpe du tissu et des autres matériaux à la longueur et/ou largeur souhaitées. • Il/elle choisit le bon rouleau et le positionne sur la table de découpe, soit manuellement soit au moyen d'un treuil ou d'un engin de levage. • Il/elle déroule et étend le tissu ou un autre matériau sur la table de découpe (soit une seule couche, soit plusieurs couches pour créer un matelas) ; vérifie que le tissu ou les autres matériaux ne présentent aucun défaut de qualité ou de filature, et, le cas échéant, marque ceux-ci de sorte à les éliminer en les coupant. • Si cela est demandé, il/elle marque éventuellement les piquages ou les coutures. • Il/elle coupe les lés à la longueur et/ou largeur désirées. Cela peut se faire de différentes manières : <ul style="list-style-type: none"> • En utilisant la machine de découpe automatisée pour couper

	<p>les lés à la longueur et/ou largeur requises.</p> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none">• En coupant manuellement, à l'aide de ciseaux ou d'une tête de découpe électrique, le tissu ou les autres matériaux à la longueur et largeur souhaitées. <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none">• En coupant les lés suivant des lignes droites ou des courbes légères, sur la base de patrons, dessins, gabarits ou calibres simples (par ex. robes, filtres, pièces pour tentes ou décorations de fenêtres). <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none">• En étendant le tissu ou d'autres matériaux sur une machine à raidir, et en paramétrant la longueur et la largeur désirées à des fins de découpe automatisée (par ex. pour les décorations de fenêtres).• Il/elle collecte, classe et identifie les lés ou les pièces découpées et les prépare pour leur transfert vers l'atelier de piquage ou la production.• Il/elle mesure le tissu et les autres matériaux, range les tissus et les coupes sur des étagères, rapporte l'utilisation du matériel.• Il/elle veille à l'ordre et la propreté de la table de découpe et des alentours, et trie les déchets.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	03.00.05 Poinçonneur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Découpe Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Poinçonnage de pièces à l'aide de poinçons, moules, gabarits ou calibres.
Objectifs de la fonction :	Le poinçonnage de pièces en cuir, tissu, toile ou autres matériaux suivant un modèle ou un patron, conformément aux exigences de quantité et de qualité, en vue d'un rendement maximal du cuir ou des autres matériaux.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. • Il/elle poinçonne les pièces ou les formes souhaitées à l'aide d'une poinçonneuse : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle positionne le matériau sous la poinçonneuse ; - il/elle contrôle et évalue les défauts de qualité, les nuances ou les zones endommagées du cuir ou des autres matériaux ; - il/elle fixe les poinçons ou place les moules sur le matériau en tenant compte des défauts, des différences de qualité et des tolérances autorisées ; et veille à un rendement maximal du matériau ; - il/elle démarre la poinçonneuse (via le bouton) et poinçonne les pièces. <p style="margin-left: 20px;">Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il/elle surveille la poinçonneuse automatisée : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle fixe la plaque de poinçonnage à la poinçonneuse automatisée ; - il/elle approvisionne la poinçonneuse avec les matériaux requis et démarre le processus de poinçonnage ; - il/elle surveille la fluidité des opérations. • Il/elle classe les pièces poinçonnées ou coupées par type et par nombre. • Il/elle remet les poinçons et moules en place. • Il/elle reporte les données de contrôle sur une fiche : quantité de toile utilisée, nombre de pièces, défauts qualitatifs, remarques. • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de la table de travail de la machine et des alentours, et évacue les chutes de matériaux. • Il/elle respecte les consignes de sécurité, plus particulièrement lors du maniement des poinçons.

--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	03.00.06 Emboutisseur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Découpe Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<ul style="list-style-type: none"> • Emboutissage de pièces à l'aide d'une emboutisseuse, sur la base de moules, gabarits ou calibres. • Emboutissage de broderie, de moules ou de figures pour des applications en broderie, de petites pièces de cuir, des trous des ceintures ou des boucles de ceinture, de points ou de ronds dans les ceintures, d'œillets et rivets, de marques ou de labels de qualité, etc. • Matériaux : cuir, tissu, dentelle et autres.
Objectifs de la fonction :	L'emboutissage de petites pièces de différents matériaux, conformément à un modèle ou un patron, ainsi qu'aux exigences de quantité et de qualité, en vue d'un rendement maximal du matériau.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. • Il/elle emboutit les pièces du patron à l'aide d'une emboutisseuse : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle positionne le matériau sur ou sous la machine ; - il/elle contrôle et évalue les défauts de qualité, les nuances ou les zones endommagées du cuir, de la dentelle ou des autres matériaux ; - il/elle place les poinçons, moules ou calibres sur le matériau en tenant compte des exigences en termes de motifs ou broderies, des défauts, des différences de qualité et des tolérances autorisées ; et veille à un rendement maximal du matériau ; - il/elle démarre l'emboutisseuse automatisée (via le bouton) ou découpe manuellement les pièces à l'aide d'un couteau ; - il/elle se charge d'une éventuelle retouche, telle que la coloration des côtés poinçonnés du cuir. • Il/elle classe les pièces poinçonnées ou coupées par type et par nombre. • Il/elle remet les poinçons en place. • Il/elle reporte les données de contrôle sur une fiche : quantité utilisée, nombre de pièces, défauts qualitatifs, remarques. • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de la table de travail et des alentours, et évacue les chutes de matériaux. • Il/elle respecte les consignes de sécurité, plus particulièrement lors du maniement des poinçons.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.01.01 Piqueur (h/f) spécialisé dans les piquages de préparation simples ou sur une face.
Place dans l'organisation :	Département : Atelier de piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f) de l'atelier de piquage
Contexte de la fonction :	<p>Exécution d'<u>un ou plusieurs piquages simples, sur une face</u>, tels que <u>les coutures à plat et les coutures droites ou légèrement incurvées</u> avec des piquages ou des fréquences plutôt longs, par exemple pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Des vêtements</u> : la préparation de certaines pièces en brodant, garnissant de passements, surfilant ou passepoilant les pièces découpées ; la réalisation de coutures droites ou légèrement incurvées (par ex. couture latérale, entrejambe, manches longues, etc.) ; la fermeture par piquage de pièces dotées de coutures de « sécurité » ; la couture de pinces, fronces, rubans, renforts, fils de fronce, élastiques, points croisés, étiquettes, etc. - <u>Des sous-vêtements</u> : par exemple la couture de tunnels pour la pose de baleines, la couture de renforts, de crochets ou de bretelles ; la couture de tissu sur de la mousse ou un entoilage, etc. - <u>D'autres articles de confection</u> : broderie, garniture de passement ; couture de lés, tirettes, cordons, rubans, fronces, crochets, anneaux, entoilages, bandes de renfort, rubans de fronce, boucles, clips, etc. <p>Ces piquages sont exécutés à l'aide de <u>machines à piquer simples</u>, permettant les opérations suivantes : surfilage, piquage trois points (point zigzag), piquage trois fils (surfil ou bourdon), couture de sécurité, couture à une ou deux aiguilles (couture à plat et assemblage), couture à deux aiguilles (couture ouverte ou point croisé), couture à l'aide de guides, etc.</p>
Objectifs de la fonction :	La réalisation de piquages simples sur certaines pièces, suivant le modèle, les normes de qualité et de productivité requises.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. • Il/elle règle les machines à piquer simples : fixation du pied approprié, réglage du guide à la largeur de couture souhaitée, réglage de la longueur du point et de la tension du fil, de la hauteur et de la pression du pied, de la tension, ainsi que du mode automatique ou manuel de la fixation et du nœud. • Il/elle enfile le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirées, place une nouvelle aiguille si nécessaire et règle la position de l'aiguille et de la bobine. • Il/elle choisit les pièces à piquer, vérifie la présence d'éventuels défauts au niveau du tissu ou de la coupe. • Il/elle procède à <u>un ou plusieurs piquages à des fins de préparation de certaines pièces</u>, suivant le modèle souhaité et en tenant compte des marquages, de la largeur de la couture, de la longueur du fil, de la bonne adhérence du point de départ et d'arrivée. • Il/elle contrôle les pièces piquées et coupe les excédents de fils. • Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre. • Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et des alentours : nettoie les déchets de la machine, du

	<p>moteur, du réservoir à bobines et de la ventouse ; vérifie la bobine et lubrifie la machine.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	---

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.01.02 Piqueur pour le pré-assemblage de pièces (h/f) – Piqueur de rubans (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Atelier de piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f) de l'atelier de piquage
Contexte de la fonction :	Réalisation de <u>plusieurs piquages à l'aide de machines à piquer simples et complexes</u> , suivant les indications ou la complexité, à savoir <u>piquages fortement incurvés, ronds ou en coin, qui permettent d'assembler des formes tout à fait différentes</u> , via des fréquences ou des piquages courts ou longs, dans le cadre du <u>pré-assemblage</u> de pièces pour : <ul style="list-style-type: none"> - <u>Des vêtements</u> : pré-assemblage de certaines pièces de vêtements d'une certaine complexité, pour lesquels la combinaison entre la fluidité du tissu et les pièces à utiliser est fondamentale, qu'il s'agisse du piquage de la face avant ou du dos d'un vêtement, de têtes ou de courbes de manches, de doublures, d'épaules, d'un galbe de poitrine, d'un col, d'un revers, de clips, de poches (traditionnelles, couvertes ou passepoilées), de tirettes couvertes ; de l'incrustation de pièces (piquage d'un coin dans un autre coin), du piquage à double point, etc. - <u>De sous-vêtements</u> : piquage d'anneaux, de bonnets ou autres pièces fortement incurvées, etc. - <u>D'autres articles de confection</u> : par exemple le piquage de fronces complexes, de coins, de pièces fortement incurvées ou complexes.
Objectifs de la fonction :	La réalisation de piquages simples ou spécialisés pour le pré-assemblage de certaines pièces, à l'aide de machines à piquer spécialisées, suivant les indications d'un modèle, la complexité, les propriétés du tissu et des autres matériaux et ce, conformément aux normes de productivité souhaitées.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail et les caractéristiques techniques. • Il/elle règle des machines à piquer simples ou complexes : fixation du pied approprié, réglage du guide à la largeur de couture souhaitée, réglage de la longueur du point et de la tension du fil, de la hauteur et de la pression du pied, de la tension, ainsi que du mode automatique ou manuel de la fixation et du nœud. • Il/elle enfle le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirées, place une nouvelle aiguille si nécessaire et règle la position de l'aiguille et de la bobine. • Il/elle prend les pièces préparées, vérifie la présence d'éventuels défauts au niveau du piquage ou de la qualité du matériau. • Il/elle procède à <u>plusieurs piquages</u> dans le cadre du <u>pré-assemblage de certaines pièces</u>, suivant le modèle souhaité et en tenant compte des marquages, de la largeur de la couture, de la longueur du point, de la bonne adhérence du point de départ et d'arrivée ; ajout et retrait de tissu ou d'autres matériaux de sorte à obtenir un bon pré-assemblage. • Il/elle contrôle les pièces piquées et coupe les excédents de fils. • Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre ; il/elle signale les problèmes en matière de patrons et de fiches de production au département Patrons. • Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et des alentours : nettoie les déchets de la machine, du moteur, du réservoir à bobines et de la ventouse ; vérifie la bobine

	<p>et lubrifie la machine.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.01.03 Piqueur polyvalent (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Confection – Atelier de piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f) de l'atelier de piquage
Contexte de la fonction :	Réalisation de <u>tous les piquages à l'aide de machines à piquer simples et complexes</u> , pour l'assemblage complet de pièces suivant les indications ou la complexité, à savoir <u>piquages fortement incurvés, ronds ou en coin, qui permettent d'assembler des formes tout à fait différentes ou présentant des propriétés différentes</u> , via des fréquences ou des piquages courts ou longs, dans le cadre de l' <u>assemblage complet</u> de pièces pour : <ul style="list-style-type: none"> - <u>Des vêtements</u> : assemblage complet de vêtements tels que vestes, jupes ou blouses, par exemple via l'assemblage de la face avant, du dos, des manches, du col, des épaules, de la doublure, des poches, des clips, etc. - <u>Des sous-vêtements</u> : assemblage complet de bustiers, corsets, bodys, etc. - <u>D'autres articles de confection</u> : assemblage complet.
Objectifs de la fonction :	La réalisation de piquages simples ou spécialisés pour l'assemblage complet de vêtements, à l'aide de machines à piquer spécialisées, suivant les indications d'un modèle, la complexité, les propriétés du tissu et des autres matériaux et ce, conformément aux normes de productivité souhaitées.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail et les caractéristiques techniques. • Il/elle règle des machines à piquer simples ou complexes : fixation du pied approprié, réglage du guide à la largeur de couture souhaitée, réglage de la longueur du point et de la tension du fil, de la hauteur et de la pression du pied, de la tension, ainsi que du mode automatique ou manuel de la fixation et du nœud. • Il/elle enfle le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirées, place une nouvelle aiguille si nécessaire et règle la position de l'aiguille et de la bobine. • Il/elle prend les pièces préparées, vérifie la présence d'éventuels défauts au niveau du piquage ou de la qualité du matériau. • Il/elle procède à <u>tous les piquages requis</u> dans le cadre de l'<u>assemblage complet de vêtements</u>, suivant le modèle souhaité et en tenant compte des marquages, de la largeur de la couture, de la longueur du point, de la bonne adhérence du point de départ et d'arrivée ; ajout et retrait de tissu ou d'autres matériaux de sorte à obtenir un bon assemblage. • Il/elle contrôle les pièces piquées et coupe les excédents de fils. • Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre ; il/elle signale les problèmes en matière de patrons et de fiches de production au département Patrons.

	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et des alentours : nettoie les déchets de la machine, du moteur, du réservoir à bobines et de la ventouse ; vérifie la bobine et lubrifie la machine.• Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.01.04 Piqueur modèle (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Développement Supérieur hiérarchique direct : Responsable développement
Contexte de la fonction :	Réalisation de <u>tous les piquages à l'aide de diverses machines à piquer</u> , pour l'assemblage complet de vêtements, dans le cadre du développement et de la mise au point de modèles ou de prototypes en collaboration avec le département Développement, et ce, suivant les indications ou la complexité et <u>à l'aide de machines à piquer simples ou complexes</u> , pour le piquage d' <u>éléments fortement incurvés, ronds ou en coin, qui permettent d'assembler des formes tout à fait différentes</u> , via des fréquences ou des piquages complexes courts ou longs, dans le cadre de l' <u>assemblage complet</u> de modèles. Lors des opérations de piquage des prototypes, il est fondamental de traiter les problèmes de patrons et de confection, afin d'organiser le travail et utiliser des méthodes efficaces, destinées à analyser les tâches et à calculer le prix de revient.
Objectifs de la fonction :	La réalisation de tous les piquages pour l'assemblage complet d'un prototype de modèle, à l'aide de machines à piquer spécialisées, suivant les indications d'un modèle, la complexité, les propriétés du tissu et des autres matériaux et ce, conformément aux normes de production.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle discute avec le donneur d'ordre (développeur, patronneur ou responsable) des aspirations quant à l'assemblage d'un modèle ; consulte les spécifications sur un croquis ou une fiche technique. • Il/elle règle seul(e) tous les types de machines à piquer : fixation du pied approprié, réglage du guide à la largeur de couture souhaitée, réglage de la longueur du point et de la tension du fil, de la hauteur et de la pression du pied, de la tension, ainsi que du mode automatique ou manuel de la fixation et du nœud. • Il/elle enfle le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirées, place une nouvelle aiguille si nécessaire et règle la position de l'aiguille et de la bobine. • Il/elle exécute seul(e) tous les types de vêtements conçus par l'entreprise et procède à toutes les opérations requises, telles que le piquage, le repassage (intermédiaire et final) ou le garnissage. • Il/elle contrôle en détail les pièces piquées et coupe les excédents de fils. • Il/elle consigne toutes les données techniques et les points d'attention spécifiques en ce qui concerne la confection du modèle, par exemple l'exécution de piquages spéciaux, les valeurs de couture, le repassage, l'ajout de fournitures et d'éléments décoratifs, etc. • Il/elle cherche à optimiser l'esthétique / les détails visibles du modèle : par exemple, une hauteur identique pour chaque poche, une couture sans pli des manches, un arrondi parfait du col, une hauteur égale entre les boutons et les boutonnières. • Il/elle consigne scrupuleusement les phases de travail, les délais de mise en œuvre, les points d'attention ou les points critiques par rapport à la confection, en vue d'une organisation efficace du travail dans l'atelier de confection. • Il/elle recherche la méthode de travail, d'assemblage et de garnissage la plus efficace et la plus rentable, en tenant compte des données à sa disposition, de la fiche-modèle et des possibilités de l'atelier de

confection.

- Il/elle consigne les remarques sur les patrons et les travaux sur une fiche technique, à des fins d'optimisation de la faisabilité technique / d'amélioration du modèle, du patron ou de l'assemblage, et ce, jusqu'au modèle final.
- Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et des alentours : nettoie les déchets de la machine, du moteur, du réservoir à bobines et de la ventouse ; vérifie la bobine et lubrifie la machine.
- Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.01.05 Piqueur pour le garnissage (h/f) – Garnisseur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>Exécution d'<u>un ou plusieurs piquages simples</u> / <u>sur une face</u>, ou adaptation de <u>certaines techniques de garnissage</u>, à l'aide de <u>machines à piquer</u> ou de <u>machines de finition simples</u>, pour le <u>garnissage</u> d'articles, suivant un modèle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Vêtements</u> : par exemple, piquage d'ourlets invisibles, de bourdons, de brides ; exécution de boutonnieres et pose de boutons ; placement de boutons-pression ou de rivets ; pose d'étiquettes ; collage thermique d'une pièce, etc. - <u>Sous-vêtements</u> : piquage d'un élément décoratif (nœud, perle), d'agrafes ou étiquettes. - <u>Autres articles de confection</u> : ourlet à la longueur désirée ; ajout de cordes, de fixations et de renforts ; piquage de bandes, rubans ou éléments décoratifs ; pose de crochets ou d'œillets ; piquage de tirettes sur des surfaces planes, d'anneaux, d'étiquettes, de boucles ; point croisé sur des ceintures ; pose d'embouts et de crochets ou couture de lests, piquage à trois points de pièces (par ex. clip d'un bonnet), etc.
Objectifs de la fonction :	L'exécution de piquages simples ou d'autres techniques de garnissage, suivant le modèle et conformément aux normes de qualité et de productivité requises.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. • Il/elle règle la machine à piquer : fixation du pied approprié, réglage du guide à la largeur de couture souhaitée, réglage de la longueur du point et de la tension du fil, de la hauteur et de la pression du pied, de la tension, ainsi que du mode automatique ou manuel de la fixation et du nœud. • Il/elle enfle le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirées, place une nouvelle aiguille si nécessaire et règle la position de l'aiguille et de la bobine. • Il/elle choisit les pièces à travailler ; vérifie la présence éventuelle de défauts qualitatifs. • Il/elle procède à <u>un ou plusieurs piquages</u> à des fins de <u>garnissage</u>, suivant le modèle souhaité et en tenant compte des marquages ou des exigences techniques. <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il/elle règle la machine destinée au garnissage, et la commande : par exemple la machine à boutonnieres ou pour la pose de boutons, la presse à boutons-pression, la machine à recouvrir les boutons ou les boucles, la presse à crochets ou rivets, la poinçonneuse pour les crochets ou les œillets des ceintures ; la machine à sceller les coutures pour le thermoscellage de petites coutures, etc. • Couture manuelle de boutons ou d'éléments décoratifs. • Il/elle vérifie le garnissage et coupe les excédents visibles de fils ou les fils superflus ou colorise les faces latérales des pièces de cuir. • Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de

	<p>mise en œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et des alentours : nettoie les déchets de la machine, du moteur, du réservoir à bobines et de la ventouse ; vérifie la bobine et lubrifie la machine.• Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.01.06 Opérateur de machine à piquer (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Atelier de piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f) de l'atelier de piquage
Contexte de la fonction :	Introduction de pièces dans la machine à piquer pour le piquage (semi-) automatique de coutures droites ou légèrement incurvées, telles que les coutures longitudinales, les manchettes, logos, poches et boutonnères ; le piquage automatique d'ourlets, fronces et plis pour la confection de rideaux, tentes, parasols ou filtres ; le piquage automatique de points croisés sur les pans et les bretelles, etc. Une machine à piquer automatique achemine seule le matériau à piquer sous l'aiguille.
Objectifs de la fonction :	L'acheminement de pièces au travers d'une machine à piquer suivant le modèle, et conformément aux normes de qualité et de productivité requises.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail.• Il/elle règle la machine à piquer et la démarre : il/elle place le pied approprié, règle la longueur de point et la tension du fil ; règle la pression du pied.• Il/elle enfle le fil à coudre ou les cordonnets pour les points croisés suivant la couleur et l'épaisseur désirées, place une nouvelle aiguille si nécessaire et règle la position de l'aiguille et de la bobine.• Il/elle choisit les pièces à piquer, vérifie la présence d'éventuels défauts au niveau du tissu ou de la coupe.• Il/elle insère les pièces ou les matériaux dans la machine à piquer et veille à leur passage correct au travers de la machine.• Il/elle contrôle les pièces piquées et coupe les excédents de fils.• Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre.• Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et des alentours : nettoie les déchets de la machine, du moteur, du réservoir à bobines et de la ventouse ; vérifie la bobine et lubrifie la machine.• Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.01.07 Brodeur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Atelier de piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f) de l'atelier de piquage
Contexte de la fonction :	Broderie de logos et motifs au moyen d'une machine à plusieurs aiguilles et/ou broderie manuelle à l'aide d'une machine à piquer. Il existe plusieurs machines à broder, tant pour les travaux standard que pour les coutures spéciales, pour une production en série ou sur mesure.
Objectifs de la fonction :	Le réglage et le maniement de machines à plusieurs aiguilles ou de machines à piquer, pour la broderie de logos et d'autres éléments décoratifs, suivant le modèle et conformément aux normes de qualité et de productivité requises.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. • Broderie automatisée à l'aide d'une machine à plusieurs aiguilles : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle règle la machine à plusieurs aiguilles : installation et guidage des fils, réglage du point et de la tension ; - il/elle se charge de la numérisation ou de la recherche informatique du logo, du patron ou du motif souhaités et les met à la disposition de la production ; - il/elle raidit ou presse le tissu sur l'entoilage puis dans le cercle à broder ou le gabarit et installe le tout dans la machine à broder ; - il/elle indique l'endroit de la broderie, fixe le point de départ et la vitesse. <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Broderie manuelle à l'aide d'une machine à piquer : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle règle la machine à piquer : fixation du pied approprié, réglage du guide à la largeur de couture souhaitée, réglage de la longueur du point et de la tension du fil, de la hauteur et de la pression du pied, de la tension, ainsi que du mode automatique ou manuel de la fixation et du nœud. - il/elle enfle le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirées, place une nouvelle aiguille si nécessaire et règle la position de l'aiguille et de la bobine. - il/elle veille au raidissement du tissu dans le cercle à broder et ajoute les matériaux de renfort requis, tels que l'entoilage ; - il/elle brode à l'aide de la machine à piquer. <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collage de broderies sur le tissu au moyen d'une presse (thermocollage), et garniture manuelle des bords de points bourdons ; piquage d'un liseré ou d'un bord décoratif autour de la broderie. • Il/elle contrôle la qualité de la broderie (couleur, forme, qualité du point, étanchéité, garnissage) et coupe les excédents de fils visibles.

	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre.• Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et des alentours : nettoie les déchets de la machine, du moteur, du réservoir à bobines et de la ventouse ; vérifie la bobine et lubrifie la machine.• Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.02.01 Scelleur de coutures de vêtements (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Scellage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Scellage des coutures des vêtements techniques ou de travail, au moyen d'une machine à sceller les coutures, de sorte à les rendre imperméables, pour des pièces de différentes longueurs ou des pièces droites ou des cols et manches.
Objectifs de la fonction :	L'exécution correcte de scellages divers pour l'assemblage de pièces de vêtements suivant le modèle et la nature des matériaux, et conformément aux normes de productivité requises.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle la machine à sceller en introduisant les paramètres requis (chaleur, pression, durée), en fonction des matériaux à travailler. - Il/elle contrôle la qualité des pièces à sceller et vérifie la présence de défauts au niveau du tissu ou de la coupe. - Il/elle positionne correctement les pièces à sceller sous la machine ou sur la forme à sceller, et procède au scellage requis suivant le modèle souhaité, et ce, également pour les pièces droites ou les cols et manches. - Il/elle contrôle la qualité, l'aspect et la résistance de la couture scellée. - Il/elle ajoute éventuellement une couche de protection aux coutures afin de renforcer leur étanchéité. - Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre ; il/elle signale les problèmes en matière de patrons et de scellages au responsable. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à sceller, de son poste de travail et des alentours. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.02.02 Scelleur de coutures de textiles (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Scellage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Scellage de coutures de divers matériaux textiles pour la confection d'articles tels que tentes, auvents, drapeaux, filtres, etc., au moyen d'une machine à sceller, de sorte à les rendre étanches. Soit le matériau est passé au travers d'une machine à sceller fixe, soit cette machine se déplace sur toute la longueur du matériau.
Objectifs de la fonction :	L'exécution correcte de scellages divers pour l'assemblage de pièces suivant le modèle et la nature des matériaux, et conformément aux normes de productivité requises.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle la machine à sceller en introduisant les paramètres requis (chaleur, pression, durée du scellage et du refroidissement), en fonction de la nature des matériaux à travailler. - Il/elle contrôle la qualité des pièces à sceller et vérifie la présence de défauts au niveau du tissu ou de la coupe. - Il/elle positionne correctement ou guide dans le bon sens les pièces et accessoires à sceller sous la machine ou sur la forme à sceller ; utilise la planche à sceller appropriée et procède au scellage requis suivant les indications techniques ou le modèle souhaité, et ce, pour : <ul style="list-style-type: none"> - sceller des pans ou des bandes, longs et courts ; ou - sceller de grandes surfaces ; ou - sceller des pièces ou des accessoires spécifiques (fenêtres, bandes de renfort, cordons, anneaux, etc.) ; ou - sceller des ourlets ou thermosceller des couches extérieures ; ou - ajouter des matériaux lors du scellage, etc. - Il/elle observe le bon déroulement du processus de scellage, résout les problèmes et signale tout problème technique au chef d'équipe (h/f) ou au responsable. - Il/elle contrôle la qualité, l'aspect et la résistance de la couture scellée. - Il/elle ajoute éventuellement une couche de protection aux coutures afin de renforcer leur étanchéité. - Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à sceller, de son poste de travail et des alentours. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.02.03 Encolleur textile (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Encollage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Encollage de pièces pour la composition de matelas.
Objectifs de la fonction :	L'exécution correcte des encollages requis pour l'assemblage de matelas suivant les exigences techniques et conformément aux normes de productivité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle la machine à encoller ; dose et règle l'alimentation en colle ; règle le jet de la tête à encoller ainsi que le dispositif de sortie de la colle. - Il/elle prépare les pièces à encoller du matelas. - Il/elle encolle la couche extérieure et l'encadrement. - Il/elle ajoute l'intérieur du matelas (ressorts, par ex.). - Il/elle pose la couche de feutre. - Il/elle encolle la couche supérieure, vérifie l'assemblage final et le garnissage du matelas. - Il/elle contrôle la qualité du garnissage. - Il/elle complète la fiche de production : modèle, nombre, délai de mise en œuvre ; il/elle signale les problèmes. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de son poste de travail et des alentours. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.03.01 Retoucheur pour réparations simples (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Atelier de piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>Exécution de réparations simples : raccourcir, allonger, rétrécir ou ourler jupes, pantalons, blouses, manches ou rideaux ; rehausser les épaules ; reprendre les coutures latérales ou les piquer l'une sur l'autre ; ajouter ou retirer des boutons ; remplacer des boutons-pression ; raccourcir les poches des pantalons ; ajouter une fermeture à un bustier ; coudre une pièce d'épaule ; résoudre les petites erreurs de confection telles que des coutures déchirées, endommagées ou béantes, ou des boutonsnières manquantes ; recoudre des pièces détachées ou reprendre des coutures béantes ; coudre un ourlet à la main ou ajouter un ruban fantaisie ; ourler du linge de maison ; remplacer les tirettes de tentes, les pièces d'une combinaison ou d'un corset ; recouvrir des trous ; sceller des coutures endommagées, etc.</p> <p>Exécution de <u>piquages simples à l'aide de diverses machines à piquer</u> : machine de piquage rapide, de surfilage, pour la couture à une / deux / trois aiguilles, à arrêts, pour le piquage invisible d'ourlets, pour boutonsnières et boutons-pression, etc.</p>
Objectifs de la fonction :	Exécution de réparations simples de vêtements et autres articles de confection, selon les souhaits du client ou les marquages, et conformément aux normes de qualité et de productivité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de travail, qui décrit les réparations à effectuer. - Il/elle évalue les réparations à effectuer sur la base des marquages ou des indications de la fiche de travail, des piquages et des finitions requis. - Il/elle utilise les accessoires requis pour les retouches et opte pour un fil de la bonne épaisseur et du bon coloris, en fonction du vêtement à réparer. - Il/elle règle la machine à piquer : il/elle enfle le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirée, règle la bobine, la longueur du point et la tension du fil. - Il/elle prépare les pièces à réparer : retire les aiguilles, coupe ce qui dépasse, etc. - Il/elle effectue les réparations requises. - Il/elle pique en tenant compte des marquages, de la largeur de la couture et de la longueur du point ; veille à définir correctement les points de départ et d'arrivée. - Il/elle contrôle le vêtement réparé, en fonction des exigences de qualité et de finition, et coupe les excédents de fils visibles. - Il/elle consigne les réparations effectuées sur la fiche. - Il/elle évacue les déchets de la machine à piquer et du réservoir à bobines, et lubrifie la machine. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et du poste de travail. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	04.03.02 Retoucheur vêtements (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Atelier de piquage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>Exécution de retouches sur des vêtements, au départ d'exemples : changer de taille, remplacer des pièces entières ou les adapter à la forme souhaitée ou à la corpulence de la personne (particularités physiques : hanches inégales ou épaules de hauteurs différentes) ; adapter un col ; rehausser les manches dans l'emmanchure ; adapter les manches des chemises avec boutonnères ouvertes et rehausser ces dernières ; déplacer les manchettes ou recoudre un logo ; raccourcir une veste au devant arrondi ; adapter ou déplacer la taille ou la ceinture ; remonter et arrondir une jupe (rayée) ; raccourcir le milieu du dos ; adapter la taille, le milieu du dos et l'entrejambe d'un pantalon ; faire des coutures latérales de poches ; raccourcir des vêtements doublés ; ajouter des tirettes invisibles ; ajouter une nouvelle doublure, etc.</p> <p>Exécution de <u>piquages simples et spéciaux à l'aide de diverses machines à piquer ou de finition</u> : machine de surfilage, pour la couture à une / deux / trois aiguilles, à arrêts, pour le piquage invisible d'ourlets, à broder, pour le piquage du cuir ou de la fourrure, pour boutonnères et boutons-pression, etc.</p>
Objectifs de la fonction :	Exécution de retouches de vêtements selon les souhaits du client ou les marquages, et conformément aux normes de qualité et de productivité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de travail, qui décrit les retouches à effectuer. - Il/elle évalue les retouches à effectuer sur la base des marquages ou des indications de la fiche de travail, et détermine les travaux de couture et de piquage requis (méthode de travail, ordre et machines nécessaires), ainsi que les finitions (nature de la couture : simple, double, anglaise ; nature du point : bourdon, interlock (T-shirt), overlock (zigzag), croisé). - Il/elle choisit les accessoires appropriés : épaisseur et couleur de fil adaptées au vêtement à retoucher et aux accessoires souhaités (tissu, boutons, tirettes, doublure). - Il/elle règle la machine à piquer : il/elle enfile le fil à coudre suivant la couleur et l'épaisseur désirées, règle la bobine, la longueur du point et la tension du fil. - Il/elle prépare les pièces à réparer : retire les aiguilles, coupe ce qui dépasse, coupe les nouvelles pièces, adapte à la nouvelle taille, etc. - Il/elle effectue la retouche et veille à obtenir la finition souhaitée. - Il/elle pique en tenant compte des marquages, de la largeur de la couture et de la longueur du point ; veille à définir correctement les points de départ et d'arrivée. - Il/elle procède au repassage intermédiaire et final du vêtement. - Il/elle contrôle le vêtement retouché, en fonction des exigences de qualité et de finition, et coupe les excédents de fils visibles. - Il/elle consigne les retouches effectuées et la durée de la réparation sur la fiche. - Il/elle évacue les déchets de la machine à piquer et du réservoir à bobines, et lubrifie la machine. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à piquer et du poste de travail. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	05.00.01 a Repasseur - préparateur
Place dans l'organisation :	Département : Repassage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>Exécution du <u>repassage préparatoire</u>, préalable à la poursuite de la confection du vêtement.</p> <p>Le repassage préparatoire consiste à repasser des pièces seules, au départ d'exemples. Opérations incluses :</p> <ul style="list-style-type: none"> - repassage à plat de pièces ; - repassage ou pressage pour la superposition d'entoilages, destinée au renforcement de pièces telles que cols, rabats, ourlets, devant, dos, manches, etc., au moyen de techniques diverses (soit via une presse continue, une presse de table ou une calandreuse) ; - repassage d'étiquettes (thermoscellage) ; - repassage d'ourlets ou de plis simples / multiples ; - défroissage de tissus ; - repassage permettant de contracter le tissu ; - pose de logos (sublimation), etc. <p>Le repassage peut s'effectuer à l'aide d'une centrale vapeur, d'une calandreuse, d'une presse à plaques ou d'une presse continue, pour la pose d'entoilages.</p>
Objectifs de la fonction :	Veiller à l'excellente qualité du repassage, par le repassage à la vapeur de pièces conformément aux normes de qualité et de productivité et dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle le fer à repasser ou la presse selon les exigences techniques, en fonction du type de textile et des travaux de repassage à réaliser : il/elle règle la température, l'aspiration et la pression, la quantité et la qualité de la vapeur, et choisit la semelle adaptée au tissu à repasser. - Il/elle règle la presse continue conformément aux exigences techniques, et introduit les paramètres requis selon le type de tissu et les travaux de repassage à réaliser : il/elle règle la température, la durée et la pression. - Il/elle positionne correctement la pièce à repasser sur la table ou la presse de repassage, ou l'introduit dans la presse continue. - Il/elle repasse la pièce à l'aide d'une centrale vapeur ou d'une presse, selon la qualité requise. - Il/elle effectue les travaux de repassage requis : glisser ou passer sur le tissu, ajouter ou projeter de la vapeur. - Il/elle contrôle la qualité du repassage : vérification des irrégularités, telles que la décoloration ou la perte d'éclat suite au repassage. - Il/elle remplace la semelle et la housse de repassage. - Il/elle complète l'état d'avancement : nombre de pièces, durée des tâches, etc. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de son poste de travail. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	05.00.01 b Repasseur – repassage intermédiaire
Place dans l'organisation :	Département : Repassage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>Exécution du <u>repassage intermédiaire</u>, préalable à la poursuite de la confection et à la finition du vêtement (repassage d'un produit « semi-fini » avant sa finition, c'est-à-dire avant la pose de la doublure).</p> <p>Le repassage intermédiaire permet de faciliter le travail des piqueurs (h/f), et consiste entre autres à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - repasser plusieurs plis ou à repasser des plis en profondeur ; - enrouler et ouvrir des coutures ou des pinces ; - contracter ou étirer des pièces en vue de leur assemblage ; - repasser des têtes de manches ou des poches, etc. <p>Le repassage peut s'effectuer à l'aide d'une centrale vapeur, d'une calandreuse, d'une presse à plaques ou d'une presse continue, pour la pose d'entoilages.</p>
Objectifs de la fonction :	Veiller à l'excellente qualité du repassage, par le repassage à la vapeur de pièces conformément aux normes de qualité et de productivité et dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle le fer à repasser ou la presse selon les exigences techniques, en fonction du type de textile et des travaux de repassage à réaliser. il/elle règle la température, l'aspiration et la pression, la quantité et la qualité de la vapeur, et choisit la semelle adaptée au tissu à repasser. - Il/elle règle la presse continue conformément aux exigences techniques, et introduit les paramètres requis selon le type de tissu et les travaux de repassage à réaliser. il/elle règle la température, la durée et la pression. - Il/elle positionne correctement le vêtement sur la table ou la presse de repassage, ou l'introduit dans la presse continue. - Il/elle repasse la pièce à l'aide d'une centrale vapeur ou d'une presse, selon la qualité requise. - Il/elle effectue les travaux de repassage requis : glisser ou passer sur le tissu, ajouter ou projeter de la vapeur. - Il/elle contrôle la qualité du repassage : vérification des irrégularités, telles que la décoloration ou la perte d'éclat suite au repassage. - Il/elle remplace la semelle et la housse de repassage. - Il/elle complète l'état d'avancement : nombre de pièces, durée des tâches, etc. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de son poste de travail. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	05.00.02 Repasseur – repassage final (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Repassage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Exécution du repassage final de sorte à finir complètement le vêtement. Pour ce faire, le repasseur utilise une centrale vapeur, une presse ou un mannequin (voir fonction 05.00.04). Le repassage final s'effectue à l'aide d'exemples, et consiste à : <ul style="list-style-type: none"> - repasser des manches, cols, devants, dos, pantalons, jupes, blouses, etc. à l'aide des appareils nécessaires.
Objectifs de la fonction :	Veiller à l'excellente qualité du repassage à la vapeur du vêtement, conformément aux normes de qualité et de productivité et dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle le fer à repasser selon les exigences techniques, en fonction du type de textile et des travaux de repassage à réaliser. il/elle règle la température, l'aspiration et la pression, la quantité et la qualité de la vapeur, et choisit la semelle adaptée au tissu à repasser. - Il/elle procède à un examen visuel pour détecter d'éventuelles taches. - Il/elle positionne correctement le vêtement sur la table de repassage ou la forme. - Il/elle repasse la pièce à l'aide d'une centrale vapeur ou d'une presse, selon le type de tissu et la qualité requise. - Il/elle effectue les travaux de repassage requis : glisser ou passer sur le tissu, ajouter ou projeter de la vapeur. - Il/elle corrige les imperfections en ajoutant de la pression ou de la vapeur (par exemple, plein bain de coutures, boutons ou tirettes). - Il/elle contrôle la qualité du repassage : vérification des irrégularités, telles que la décoloration ou la perte d'éclat suite au repassage. - Il/elle suspend le vêtement sur un cintre ou des tringles, ou le plie. - Il/elle remplace la semelle et la housse de repassage. - Il/elle complète l'état d'avancement : nombre de pièces, durée des tâches, etc. - Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de son poste de travail. - Il/elle respecte les consignes de sécurité.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	05.00.03 Repasseur - mouleur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Repassage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Exécution de travaux de repassage destinés à mouler et corriger l'intégralité d'un vêtement, à l'aide d'une centrale vapeur et des accessoires nécessaires. Le repassage de moulage consiste à repasser des formes tout à fait différentes (concaves / convexes) afin de créer de l'espace ou du volume, ou d'étendre ou répartir harmonieusement des matériaux, au départ d'exemples : corriger une trop grande souplesse de la tête d'une manche, réduire des sommets de pinces ou certains arrondis (hanches), redonner de l'éclat, effectuer le plein bain de coutures et d'ourlets, éliminer des plis indésirables, corriger le repassage des ourlets, boutons ou tirettes.
Objectifs de la fonction :	Veiller à la parfaite qualité du repassage et du moulage à la vapeur de vêtements finis, délicats ou de luxe, conformément aux normes de qualité et de productivité et dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle le fer à repasser selon les exigences techniques, en fonction du type de textile et des travaux de repassage à réaliser. il/elle règle la température, l'aspiration et la pression, la quantité et la qualité de la vapeur, et choisit la semelle adaptée au tissu à repasser. - Il/elle procède à un examen visuel de la confection du vêtement et détecte d'éventuelles taches. - Il/elle positionne correctement le vêtement sur la table de repassage ou la forme. - Il/elle effectue les travaux de repassage requis, en fonction de la nature du vêtement, du type de textile et de la finition requise. - Il/elle repasse la pièce afin de lui donner la forme voulue, à l'aide d'une centrale vapeur, selon la qualité de repassage souhaitée. - Il/elle repasse et corrige scrupuleusement les défauts de vêtements délicats, de luxe ou complexes, à l'aide d'une centrale vapeur et selon la qualité de repassage souhaitée ; effectue toutes sortes de travaux de repassage, des plus simples aux plus complexes ; glisse ou passe sur le tissu ; utilise divers accessoires (jeannette, planche spéciale pour les bustes, amidon, rouleau anti-peluches) et joue avec les formes de la planche à repasser afin d'améliorer la qualité du repassage du vêtement (pardessus, vestes, jupes, blouses, chandails, vêtements de soirée, vêtements en daim ou en cuir, etc.). - Il/elle positionne correctement le vêtement sur la table de repassage ou la forme. - Il/elle procède à un contrôle final total du vêtement, de sorte à vérifier l'absence d'irrégularités, telles que la décoloration ou la perte d'éclat suite au repassage. - Il/elle suspend le vêtement sur un cintre ou des tringles ou le plie, et le prépare pour être emballé et expédié. - Il/elle remplace la semelle et la housse de repassage. - Il/elle complète l'état d'avancement : nombre de pièces, durée des tâches,

	<p>etc.</p> <ul style="list-style-type: none">- Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de son poste de travail.- Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	05.00.04 Préposé aux mannequins (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Repassage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>Repassage de vêtements à l'aide de mannequins, pour le repassage à la vapeur (projection) de vêtements amples ou longs (chemises, blouses, vestes), de carrousels (pour les pantalons) ou de rouleaux de repassage. Cette fonction implique les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avec un mannequin de repassage incluant une presse permettant de repasser les manches, les cols et le reste du corps, ou un carrousel : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle enfle les manches sur le mannequin, positionne correctement la couture de la manche, enfle la manche de sorte à la fermer de façon esthétique, règle le capteur à la longueur de manche exacte et procède au repassage. - il/elle positionne correctement le col et les manchettes sur la presse et procède au pressage. - il/elle enfle le vêtement sur le mannequin, ferme les boutons et le col et procède au repassage à la vapeur. ▪ Avec une presse horizontale ou à plat, par exemple pour les pantalons, les plis ou les rideaux : il/elle positionne correctement le vêtement ou l'article de confection sur la presse, l'allume et commande la vapeur de la planche à repasser ; enfle et pose le vêtement sur la planche ; repasse avec une centrale vapeur ; positionne les rideaux sur la presse et procède au pressage. ▪ Avec une presse suspendue ou un rouleau de repassage : il/elle attache le pantalon ou le rideau et procède au pressage à la vapeur. La presse à pantalons permet également de corriger la longueur. ▪ Avec une presse à mouler des formes convexes, pour les bonnets : il/elle moule, étire et raidit manuellement à la forme recherchée.
Objectifs de la fonction :	Veiller à la parfaite qualité du repassage de vêtements et autres articles de confection par le recours à des mannequins divers, conformément aux normes de qualité et de productivité et dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. - Il/elle règle le mannequin selon les exigences techniques, en fonction des travaux à réaliser : il/elle règle la température, la durée de la vapeur et du pressage en fonction du type de textile. - Il/elle procède à un examen visuel de la confection du vêtement et détecte d'éventuelles taches. - Il/elle positionne correctement le vêtement sur le mannequin de repassage : il/elle enfle le vêtement sur le mannequin, ou le suspend sur le carrousel, ou le place sur le rouleau de repassage, puis procède au repassage / pressage. - Il/elle installe et positionne les moules sur la tête de repassage, laisse cette dernière donner forme au vêtement dans la chaudière et étire ou raidit manuellement à la forme souhaitée. - Il/elle contrôle la qualité du repassage / pressage : vérification des irrégularités, telles que la décoloration ou la perte d'éclat suite au pressage. - Il/elle suspend le vêtement sur un cintre ou des tringles ou le plie ; place les articles pressés ou repassés sur des chariots de transport, pour

	<p>être emballés.</p> <ul style="list-style-type: none">- Il/elle résout les pannes courantes du dispositif de repassage / pressage.- Il/elle complète l'état d'avancement : nombre de pièces, durée des tâches, etc.- Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de son poste de travail.- Il/elle respecte les consignes de sécurité.
--	---

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	06.00.01 a Technicien installateur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Production Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Assemblage de systèmes techniques tels que : - Filtres : installation de filtres sur une ligne d'assemblage composée de plusieurs postes de travail ; ou - Auvents : pré-installation de profils, manuellement ou à l'aide d'engins pneumatiques ; ou - Systèmes d'enroulement pour décorations de fenêtres, tels que stores pliants ou à enrouleur ; ou - Cadres de lits : montage de cadres en bois avec ressorts.
Objectifs de la fonction :	Assemblage de systèmes techniques, conformément à un modèle et aux exigences techniques et dans le respect des normes de qualité et de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail. • Il/elle exécute les assemblages en fonction des exigences techniques, à l'aide des machines appropriées, manuellement ou avec des engins pneumatiques. Il peut s'agir des tâches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • il/elle approvisionne la machine ou la ligne de montage, et surveille le comportement des pièces (filtres, etc.) : <ul style="list-style-type: none"> - règle la ligne et utilise les paramètres requis pour les besoins de la production (taille, température, vitesse, tec.) ; - approvisionne la machine ou la ligne de montage avec les matériaux ou pièces à travailler ; - surveille le processus de montage ou d'assemblage et résout les problèmes techniques ; - contrôle la conformité des travaux par rapport aux exigences techniques et de qualité ; - procède éventuellement à un certain nombre de travaux manuels de finition (couper les fils superflus, piquer ou souder hermétiquement une couture, ajouter un anneau, emballer, etc.). <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il/elle effectue des travaux préparatoires de montage manuel sur la table ou la ligne de montage (auvents). Ces travaux peuvent inclure : <ul style="list-style-type: none"> - placer des pièces dans ou sur une ligne / table de montage ; - scier à la longueur désirée ou forer des trous à l'aide d'un engin pneumatique ; - fixer, poser, visser des pièces l'une sur l'autre, ajouter des fixations ou des charnières, fixer une toile confectionnée sur un axe ou un guide, etc. - effectuer éventuellement des opérations de piquage dans le cadre du montage et de la finition : par ex. piquer un cordon ou des matériaux - contrôler la conformité des travaux par rapport aux exigences techniques et de qualité. <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il/elle assemble des systèmes d'enroulement pour décorations de fenêtre sur une table de montage, soit manuellement soit à l'aide d'engins pneumatiques : <ul style="list-style-type: none"> - place les pièces sur la ligne / table de montage ; - scie les guides ou les profils à la longueur désirée, fore des trous à l'aide d'un engin pneumatique ; - pré-installe profils, guides, entraînements, systèmes d'enroulement ou

	<p>mécanismes à cordelette ;</p> <ul style="list-style-type: none">- assemble toutes les pièces requises, telles que guides, toiles, enroulements, lamelles, clips, supports, jusqu'à obtenir un produit fini, et en vérifie le bon fonctionnement ;- procède aux opérations de finition : insertion de toile dans les guides, ajout de crochets ou de rivets, piquage d'ourlets ou de cordons, poinçonnage d'anneaux, etc.- met le système d'enroulement sous tension (ajout de ressorts). <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none">• Il/elle assemble des cadres de lits dotés de ressorts, soit manuellement soit à l'aide d'engins pneumatiques :<ul style="list-style-type: none">- monte l'encadrement en bois en assemblant les planches latérales et transversales ;- positionne les ressorts et ajoute le matériau destiné au confort (feutre, mousse) ;- fixe toutes les pièces et assemble complètement le cadre (pour le garnissage, voir fonction 06.00.04).• Il/elle contrôle visuellement la qualité de l'assemblage.• Il/elle étiquette et emballe les articles dans des boîtes.• Il/elle complète la fiche de contrôle.• Il/elle veille à l'ordre et la propreté de son poste de travail, évacue les déchets et range les outils.• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail requis.
--	---

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	06.00.01 b Technicien installateur et régleur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Production Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Assemblage et réglage de systèmes techniques tels que les auvents.
Objectifs de la fonction :	Assemblage et réglage de systèmes techniques, au départ d'un modèle, conformément aux exigences techniques et dans le respect des normes de qualité et de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail.• Il/elle fixe le bras pliant, les charnières, le mécanisme de fermeture, les plaques latérales, les fixations, l'éclairage, etc. du auvent, manuellement ou à l'aide d'un engin pneumatique.• Il/elle assemble et examine visuellement le bon positionnement de la toile.• Il/elle veille au réglage du dispositif d'enroulement.• Il/elle effectue tous les contrôles selon les exigences techniques de l'assemblage (positionnement correct de la toile, taille et couleur correctes), du fonctionnement de l'auvent (mécanisme d'enroulement, fermeture, interrupteur) et du fonctionnement du mécanisme.• Il/elle étiquette et emballe les articles dans des boîtes.• Il/elle complète la fiche de contrôle.• Il/elle veille à l'ordre et la propreté de son poste de travail, évacue les déchets et range les outils.• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail requis.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	06.00.02 Installateur de chantier (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Production Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	(Dé)montage en équipe des tentes sur site.
Objectifs de la fonction :	(Dé)montage correct et sécurisé de tentes, conformément aux exigences techniques et dans le respect des normes de qualité et de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle consulte les instructions pour le montage et la finition de tentes, selon les exigences techniques.• Il/elle effectue les travaux préparatoires, ainsi que le montage des tentes et modules, à l'aide des engins pneumatiques et des fixations prévus à cet effet :<ul style="list-style-type: none">- il/elle prépare le sol : choisit le site en fonction de la stabilité et du nivellement recherchés ;- assemble la structure de la tente selon les prescriptions techniques : profils, joints, portes, fenêtres, etc. ;- insère la toile au travers des guides et l'étend ;- procède aux finitions textiles intérieures requises : par ex., pose du revêtement de sol et suspension des toiles.• Il/elle contrôle minutieusement les prescriptions techniques et la sécurité de l'assemblage.• Il/elle veille au démontage complet de la structure ; trie et range soigneusement toutes les pièces.• Il/elle consigne les dégâts ou les défauts sur une liste de synthèse.• Il/elle manipule l'engin de levage / le chariot élévateur tout en respectant les consignes de sécurité en termes de risques corporels propres et vis-à-vis de tiers au cours du transport de charges ; adopte une vitesse et un style de conduite adaptés.• Il/elle procède au contrôle quotidien des fonctions de freinage et de levage de l'engin de levage ou du chariot élévateur ; recharge les batteries et signale tout problème technique au service technique.• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail et de protection individuelle requis.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	06.00.03 Placeur de rideaux (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Service après-vente Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Le service après-vente assiste ses clients sur le plan technique afin de résoudre tout problème ou défaut technique des systèmes d'enroulement pour décorations de fenêtres placés (stores pliants ou à enrouleur).
Objectifs de la fonction :	Analyse et résolution des problèmes et défauts techniques des systèmes d'enroulement.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle consulte le planning des travaux, qui liste les interventions techniques demandées par les clients.• Il/elle analyse les problèmes décrits et prépare son matériel et ses outils pour l'intervention requise par le client.• Il/elle se déplace chez le client, dans un véhicule utilitaire.• Il/elle écoute la description des problèmes par le client (mauvaise taille ou couleur, mécanisme d'enroulement mal monté, mauvaise fixation à la fenêtre, etc.).• Il/elle teste et analyse sur place les défauts ou problèmes techniques et cherche une solution adaptée.• Il/elle répare le défaut sur place ou démonte le système d'enroulement à des fins de réparation ou de remplacement en atelier.• Il/elle remonte le système démonté.• Il/elle complète une fiche de travail avec les tâches réalisées (facturation).• Il/elle veille à l'ordre et la propreté de ses interventions chez les clients.• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail requis.• Il/elle conduit le véhicule utilitaire dans le respect du code de la route, selon une vitesse et un style de conduite adaptés.• Il/elle respecte les consignes de sécurité en matière de chargement, transport et déchargement de biens.• Il/elle veille au bon état du véhicule et signale les entretiens nécessaires ; contrôle seul(e) les niveaux d'huile et d'eau et fait le plein ; veille à l'ordre et la propreté du véhicule.• Il/elle consigne le kilométrage et la consommation.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	06.00.04 Garnisseur de boxsprings (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Production Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Assemblage et garnissage de boxsprings.
Objectifs de la fonction :	Montage et garnissage de boxsprings, conformément aux exigences techniques et qualitatives du modèle et dans le respect des normes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle consulte la fiche de production pour connaître l'ordre de travail.• Il/elle exécute les assemblages en fonction des exigences techniques, à l'aide des machines appropriées, manuellement ou avec des engins pneumatiques, en vue de la construction de cadres de lits en bois.• Il/elle assemble de dispositif de confort (feutre, mousse) sur le cadre.• Il/elle monte les fixations de coin.• Il/elle garnit le boxspring en positionnant correctement les protections de coin, en étendant suffisamment le tissu de revêtement sur le boxspring, en fixant convenablement le revêtement sur le cadre en bois, etc.• Il/elle veille à la finition requise de la structure.• Il/elle ajoute les éléments décoratifs souhaités.• Il/elle contrôle la conformité des travaux par rapport aux exigences techniques et de qualité.• Il/elle étiquette et emballe le boxspring à l'aide d'un film.• Il/elle veille à l'ordre et la propreté de son poste de travail, évacue les déchets et range les outils.• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail requis.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	07.00.01 Vérificateur de tissus (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Contrôle qualité - Entrepôt Supérieur hiérarchique direct : Responsable du contrôle qualité (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>La vérification des tissus consiste au contrôle qualité des tissus commandés et des autres matériaux destinés à l'habillement, avant leur passage en production. Cette fonction consiste principalement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des vérifications par sondages des tissus livrés selon les garanties de qualité des fournisseurs ; • un contrôle total des tissus livrés afin de s'assurer de l'absence de défauts avérés de qualité ou de série ; • l'envoi des matériaux acceptés en production et le blocage des matériaux sur la base de listes de contrôle, données de référence, dessins, et ce, en collaboration avec le responsable qualité. <p>La vérification des tissus consiste à évaluer les défauts de coloris ou de teinte, les défauts de filature, à contrôler les écarts en matière de longueur et de largeur (cela s'avère particulièrement important pour l'évaluation du prix de revient et le traitement des tissus par le département Découpe : la largeur du tissu doit correspondre à la largeur du plan de découpe).</p>
Objectifs de la fonction :	Détecter les défauts de qualité des tissus reçus par le biais d'une vérification et d'un contrôle scrupuleux par rapport aux normes de qualité requises.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle positionne le tissu à rouler sur un rouleau à tissu ou un mécanisme d'enroulement, sur une table de vérification ou une source de lumière, au moyen d'un engin de levage ou de transport de rouleaux. - Il/elle fait tourner le rouleau et mesure la longueur et la largeur du tissu. - Il/elle coupe le tissu à la longueur désirée. - Il/elle contrôle la longueur et la largeur du tissu, résout les problèmes d'écarts de largeur du tissu (cela s'avère particulièrement important pour le département Découpe, pour l'étalage du matelas et la découpe automatique sur la base d'un plan de découpe). - Il/elle vérifie le tissu et détecte les défauts éventuels tels que défauts de filature ou changements de couleur ou de teinte, à l'aide de diverses sources de lumière (lumière du jour, éclairage artificiel) ; marque les défauts de façon reconnaissable. - Il/elle prélève des échantillons du tissu pour procéder à des contrôles qualité supplémentaires (essais de contraction, résistance des couleurs, résistance à la traction, densité, etc.). - Il/elle analyse et évalue les défauts de qualité et recherche leur cause (erreur du fournisseur ou dommage interne). - Il/elle trie et groupe les rouleaux de même teinte. - Il/elle identifie les tissus à transférer en production. - Il/elle identifie et met de côté les tissus présentant des défauts visibles ; signale leur existence au responsable afin de prendre des mesures préventives ; bloque les tissus refusés. - Il/elle consigne les données de contrôle dans des documents ou sur ordinateur, à des fins de préparation de rapports de qualité à l'attention du responsable (nombre de défauts détectés, pourcentages de défauts, refus, remarques complémentaires, etc.). - Il/elle déplace les tissus à l'aide d'un transpalette ou demande au cariste d'amener ou de reprendre des tissus.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	07.00.02 Testeur de tissus (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Contrôle de la qualité Supérieur hiérarchique direct : Responsable qualité
Contexte de la fonction :	Le test de tissus et autres matériaux destinés à l'habillement consiste à effectuer des analyses physiques spécifiques telles que l'évaluation et le test en termes d'usure, de résistance des couleurs, de résistance à la décoloration, de résistance à la traction et à l'étirement, de densité, etc. Ces tests sont réalisés à l'aide de divers instruments de mesure et de test.
Objectifs de la fonction :	Réaliser des analyses physiques standard dans des conditions spécifiques afin d'évaluer la qualité des tissus et de tester leur conformité par rapport aux normes de qualité de l'entreprise.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle coupe et déplie le tissu, procède à un examen visuel du tissu pour vérifier s'il satisfait aux normes de l'entreprise et ce, au travers de divers tests.• Il/elle règle des instruments de mesure et de test conformément aux instructions : durée du test, température, poids, compte-tours, etc.• Il/elle effectue des tests ou des analyses tels que test d'usure (pilling), de résistance à la tension et l'étirement, de souplesse et de rigidité, de solidité au frottement, de résistance des couleurs, du niveau de pH (pour connaître les éventuelles réactions allergiques au tissu), etc.• Il/elle pèse et mesure l'épaisseur des tissus.• Il/elle effectue des tests de lavage, coloration, séchage à la machine et de contraction afin de contrôler la résistance des couleurs du tissu et la présence ou non de nuances.• Il/elle compare les résultats des tests avec les fiches techniques ou les tableaux de références.• Il/elle consigne les valeurs souhaitées et les résultats des tests dans des documents de contrôle et, éventuellement, les saisit dans un ordinateur.• Il/elle signale toute valeur anormale au responsable.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	07.00.03 Contrôleur qualité - contrôle à l'entrée (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Contrôle de la qualité Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	<p>Le contrôle à l'entrée est le contrôle qualité des matériaux entrants (matières premières), tels que tissus, fournitures ou accessoires (fils, tirettes, boutons, profils, etc.), de sorte à évaluer la fiabilité des fournisseurs par rapport aux consignes de contrôle et aux prescriptions de qualité, et à transférer en production des matériaux sans aucun défaut. Cette fonction consiste principalement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • vérifier par sondages des matériaux livrés selon les garanties de qualité des fournisseurs ; • procéder à un examen approfondi des matériaux livrés afin de s'assurer de l'absence de défauts avérés de qualité ou de série ; • envoyer les matériaux acceptés en production et bloquer les matériaux sur la base de listes de contrôle, données de référence, dessins, et ce, en collaboration avec le responsable qualité.
Objectifs de la fonction :	Détection des défauts de qualité par le biais d'un contrôle précis et d'une évaluation des biens reçus, lesquels doivent satisfaire aux normes de qualité, en vue de transférer un maximum de biens dépourvus de défauts en production.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle contrôle et évalue les biens entrants au moyen des listes de contrôle qualité de l'entreprise et des documents de livraison. Entre autres activités : <ul style="list-style-type: none"> - Matériaux de confection divers : contrôle des étiquettes des produits, de leur type, coloris, taille, structure, défauts, dégâts, poids, largeur, longueur, etc. ; - Accessoires divers (fils, rubans, broderie, fermetures, boutons, bonnets, profils, etc.) : comptage ou pesée des pièces, de leur forme, coloris, taille ou épaisseur, selon un tableau de références ou un modèle ; vérification de l'absence de défauts ou dégâts, etc. ; - Articles et accessoires divers, produits semi-finis provenant d'autres producteurs (s'il s'agit de l'évaluation de la qualité finale avant la livraison au client, reportez-vous à la fonction 07.00.04 – Contrôle qualité – Contrôle final). • Il/elle prélève des échantillons des matériaux reçus afin de procéder à des vérifications par sondage et leur évaluation. • Il/elle détecte les éventuels défauts, les analyse et les évalue, puis recherche les causes. • Il/elle contrôle les matériaux sur la base d'échantillons, de tableaux de références ou de dessins. • Il/elle identifie les biens à transférer en production, les étiquette et les stocke à l'endroit prévu à cet effet. • Il/elle identifie et met de côté les biens présentant des défauts ; signale leur existence au responsable afin de prendre des mesures préventives ; bloque les biens refusés. • Il/elle saisit les données sur ordinateur, à des fins de préparation de rapports de qualité à l'attention du responsable (nombre de défauts détectés, pourcentages de défauts, refus, remarques complémentaires, etc.). • Il/elle déplace les palettes à l'aide d'un transpalette ou demande au cariste d'amener ou de reprendre des matériaux.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	07.00.04 Contrôleur qualité - contrôle final (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Contrôle de la qualité Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Les contrôles intermédiaire et final consistent à évaluer la qualité des vêtements et autres produits de confection, sur la base de leur forme et de leur aspect. Cette fonction consiste principalement à : <ul style="list-style-type: none"> • procéder à des vérifications par sondage de produits semi-finis et finis. Si ces vérifications démontrent l'existence de défauts de qualité, les articles peuvent subir un examen approfondi ; • consigner les défauts de qualité : nature du défaut et cause probable.
Objectifs de la fonction :	Détecter les défauts de qualité par le biais du contrôle précis et de l'évaluation des vêtements confectionnés, lesquels doivent satisfaire aux normes de qualité de l'entreprise ainsi qu'aux spécifications des clients, de sorte qu'ils puissent être livrés au client, assortis de garanties de qualité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle contrôle et évalue les prototypes, les modèles et les vêtements confectionnés sur la base de la commande, des critères de qualité spécifiques à l'entreprise, des spécifications du client, du modèle de référence disponible, de listes de contrôle ou du dossier du modèle (lequel contient la liste des découpes, tissus, piquages et accessoires) et ce, par le biais de vérifications par sondage (contrôle intermédiaire et final) ou d'un contrôle détaillé. Ceci implique notamment : <ul style="list-style-type: none"> - Pour les tissus et autres matériaux d'habillement : détecter les défauts visibles de filature, les taches ou les dégâts, les nuances de couleurs, etc. ; - Pour la confection et la finition : détecter les défauts de piquage (mauvaises coutures et coutures ouvertes, coutures relevées ou froncées, points sautés, mauvais points croisés, fils cassés, omission de marquages, etc.), le mauvais assemblage ou la mauvaise confection de pièces ou d'accessoires, la qualité des boutonsnières, etc. - conformité des fournitures par rapport à la BOM (<i>Bill of Material</i>) : contrôle du nombre d'accessoires, couleur des fils, des boutons et des tirettes, etc. - Pour la qualité du repassage : vérification de l'absence de faux plis, jaunissements, plein bain de poches, coutures ou boutons, coutures enroulées, etc. - Sur le plan visuel : hauteur appropriée des poches, positionnement des boutons, conformité des lignes par rapport au dessin, etc. - contrôle par rapport aux points critiques fixés par l'entreprise et aux spécifications du client ; - respect du modèle de référence, du tableau des tailles et de la forme recherchée ; - indication correcte des instructions de lavage, des données du produit, de sa provenance, etc. sur l'étiquette indiquant la composition et les modalités d'entretien ; - Pour un emballage correct : cintres, pliage, emballage adaptés • Il/elle identifie les articles autorisés, enfile éventuellement les housses sur les articles, les étiquette, les plie, les emballe ou les suspend à des cintres. • Il/elle bloque les articles présentant des défauts de qualité et les met de côté à des fins de réparation ; recherche d'éventuelles solutions à ces défauts (par ex. repiquage, repassage, défroissage, etc.). • Il/elle consigne et signale les défauts de série constatés au responsable de l'atelier et au chef d'équipe, et en discute avec eux, puis assure les interventions nécessaires sur les postes de travail concernés, de sorte à prendre des mesures préventives et curatives

	<p>et éviter tout défaut de série ultérieur.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il/elle s'occupe des éventuels retours et plaintes.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	07.00.05 Testeur d'assemblages techniques (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Contrôle de la qualité Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Test de produits finis, afin d'évaluer le bon fonctionnement des assemblages techniques. Il peut par exemple s'agir de l'assemblage et du fonctionnement de divers systèmes de rideaux, tentes ou auvents.
Objectifs de la fonction :	Détecter les défauts de qualité de l'assemblage et du fonctionnement de systèmes techniques (décorations de fenêtres, parasols, auvents, etc.) par le biais de leur contrôle et leur évaluation, afin de satisfaire aux normes de qualité de l'entreprise ainsi qu'aux spécifications des clients, de sorte qu'ils puissent être livrés au client, assortis de garanties de qualité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle contrôle et évalue le fonctionnement de systèmes techniques sur la base des exigences techniques, de la commande, des critères de qualité de l'entreprise et des spécifications du client. Ceci implique notamment : <ul style="list-style-type: none"> - Pour les matériaux utilisés : détection des défauts visibles, taches, dégâts, nuances de couleurs, etc., des tissus ou des toiles ; - Pour la confection / production et la finition : contrôle de la finition des piquages ou de l'assemblage correct des pièces selon les exigences techniques : - manipulation et fonctionnement des mécanismes techniques : test du fonctionnement des dispositifs d'enroulement ou de pliage, des chaînes, etc. - Sur le plan visuel : respect des motifs ou des lignes des tissus ou des toiles, tension correcte de sorte que les toiles ne se laissent pas aller, enroulement et déroulement régulier des tissus et toiles ; - points critiques définis par l'entreprise ; - spécifications du client (travail sur mesure). • Il/elle bloque les articles présentant des défauts de qualité ou des problèmes techniques et les met de côté à des fins de réparation ; recherche d'éventuelles solutions à ces défauts. • Il/elle consigne et signale les défauts de série constatés au responsable de l'atelier et au chef d'équipe, et en discute avec eux, puis assure les interventions nécessaires sur les postes de travail concernés, de sorte à prendre des mesures préventives et curatives et éviter tout défaut de série ultérieur. • Il/elle s'occupe des éventuels retours et plaintes.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	07.00.06: Laveur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Lavage Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Lavage et nettoyage à la vapeur de textiles à l'aide de machines à laver. Le lavage de textiles ou tissus techniques peut être destiné à les faire se contracter avant leur transfert en production ou pour tester la résistance à la contraction ou des couleurs, en soutien du testeur de tissus (fonction 07.00.02) ou du contrôle qualité. Le lavage de toiles peut également permettre leur nettoyage après usage ou location (tentes).
Objectifs de la fonction :	Veiller à l'excellente qualité du lavage par l'utilisation appropriée de machines à laver, conformément aux normes de qualité et de productivité et dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle remplit, manipule et vide les machines à laver, pour le nettoyage des textiles : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle remplit manuellement la machine, démarre le programme de lavage requis et dose le produit lessiviel ; ou - il/elle insère des textiles de grande superficie dans une machine à laver rotative, à l'aide d'une poulie ; ou - il/elle nettoie de grandes surfaces de tissus à l'aide d'un nettoyeur haute pression. • Il/elle effectue des nettoyages spéciaux (détachage, fixation des couleurs, imperméabilisation de tissus et matériaux, etc.). • Il/elle effectue des tests de lavage sur des textiles afin d'évaluer la résistance des couleurs et à la contraction. • Il/elle effectue des vérifications par sondage pour évaluer la propreté et détecter d'éventuels dégâts. • Il/elle gère le stock de produits lessiviels : branche les machines aux réserves de produits lessiviels et règle les pompes ; alimente la réserve de la machine avec les produits lessiviels. • Il/elle vérifie le bon déroulement du processus de lavage et des compteurs (temps, température, dosage des produits lessiviels, etc.). • Il/elle complète les documents de contrôle : par ex. poids, températures, durée de lavage, traitements spéciaux, pannes, produits lessiviels en stock. • Il/elle réagit de manière appropriée aux signaux d'alarme et résout les pannes courantes (problème d'alimentation ou d'évacuation de l'eau, dosage des produits lessiviels, déséquilibre, verrouillage de la porte) ou fait appel à un technicien (panne électrique, fuite d'eau ou de vapeur). • Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté de la machine à laver et de la zone destinée au lavage. • Il/elle nettoie les filtres, élimine les peluches et les déchets des tambours.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.01 Collaborateur logistique – travaux manuels (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entrepôt Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	- Le traitement manuel de biens à l'aide de chariots, bacs, transpalettes et bandes transporteuses (électriques). Ces opérations peuvent se dérouler dans plusieurs zones (production / entrepôt), par exemple : déchargement manuel de biens des camions ou des conteneurs ; déballage manuel et comptage des biens ; empilement manuel des biens sur les palettes ; déplacement de biens d'un point à un autre à l'aide de chariots, bacs ou transpalettes ; acheminement manuel de biens vers des postes de travail et évacuation des contenants vides ; remplissage ou vidage manuel des étagères de stockage ; collecte (automatique) dans des bacs de biens issus des étagères de stockage ; collecte manuelle, tri, assemblage et préparation de biens à des fins d'expédition (« picking »), etc.
Objectifs de la fonction :	Le traitement manuel sûr et correct, ainsi que le transport de biens, dans le respect strict des consignes.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte les consignes d'un ordre de travail donné et exécute les tâches logistiques telles que définies. Il peut s'agir, entre autres, d'une des tâches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - déchargement manuel, tri et palettisation sécurisée des biens reçus ; - déplacement manuel de biens d'une zone de travail à une autre, de sorte à approvisionner les ateliers de confection / production ou les postes de travail, évacuation de biens vers une zone d'attente à des fins d'emballage ou de transport vers l'entrepôt, préparation des biens pour leur expédition, etc. ; - remplissage manuel des étagères de stockage ou empilage de biens sur les étagères ; - collecte et comptage manuel de biens issus des étagères de stockage ou des bacs ; - dépose ou collecte de biens sur une bande transporteuse ou sur le chariot élévateur d'un système d'approvisionnement automatisé des entrepôts ; - tri manuel, collecte ou assemblage de biens selon un ordre déterminé ou selon les instructions de la commande ; - lecture des codes à barres des biens ou leur mention sur des documents de contrôle. • Il/elle procède éventuellement à un examen visuel selon les instructions, par exemple : vérifier si les biens ou les emballages sont corrects et en bon état ; compter le nombre de pièces ; contrôler les caractéristiques évidentes (nature de l'article ou couleur). • Il/elle transporte manuellement les biens à l'aide de chariots, bacs ou transpalettes (électriques). • Il/elle signale tout problème au chef d'équipe (h/f), par exemple : pénuries, dégâts, situations dangereuses, etc. • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de sa zone de travail : tables de travail, étagères, zones de chargement, chariots, bacs, transpalettes. • Il/elle range matériaux et autres accessoires à leur place, plie les emballages vides ou démonte les bacs. • Il/elle trie et évacue les déchets dans des bacs à déchets, permet l'accès aux portes d'entrée, range chariots et bacs. • Il/elle manipule en toute sécurité les chariots, bacs ou transpalettes dans les ateliers ou dans l'entrepôt.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail et de protection requis. |
|--|--|

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.02 Collaborateur logistique – engins de levage / chariots élévateurs (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entrepôt Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Exécution de diverses tâches logistiques à l'aide d'un engin de levage / chariot élévateur, pour : <ul style="list-style-type: none"> - charger et décharger camions et conteneurs (rouleaux de tissu, fournitures, articles confectionnés, etc.). - stocker les biens sur des étagères de stockage, ou à l'endroit approprié de la zone de chargement ou dans les zones d'attente ; - assurer le transport interne de biens d'un point à un autre, à des fins de contrôle qualité, d'approvisionnement des ateliers de confection / production, d'expédition des articles confectionnés ; - préparer les biens pour leur expédition et les charger dans des camions et des conteneurs.
Objectifs de la fonction :	L'exécution correcte et sûre d'opérations logistiques selon les instructions et ce, à l'aide d'engins de levage ou de chariots élévateurs, dans le respect des consignes de sécurité.
	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle consulte le planning de travail et exécute les différentes tâches logistiques à l'aide d'engins de levage ou de chariots élévateurs. • Il/elle décharge les camions de biens et contrôle la conformité de la livraison par rapport au bon de commande. • Il/elle vérifie si les biens et les palettes sont en bon état et les range dans l'entrepôt, à leur place. • Il/elle stocke les palettes ou les rouleaux en fonction des numéros d'articles, codes, identifiants de localisation ou de destination, dimensions et principes d'empilement, délais et horaires, ou de l'ordre de production. • Il/elle déplace les biens vers d'autres zones de chargement ou de transfert interne. • Il/elle transporte les palettes de biens pour les contrôles qualité d'entrée ou l'approvisionnement de l'atelier de confection / production. • Il/elle transporte les palettes pour préparer les biens pour leur expédition chez le client ou vers d'autres sites de production. • Il/elle charge les camions et les conteneurs. • Il/elle collecte les articles retournés, en provenance de l'atelier ou des clients, et les transporte vers l'endroit prévu pour leur rangement. • Il/elle signale les ruptures de stock et les articles retournés au chef d'équipe ou au magasinier (h/f), à des fins de transfert par la gestion des stocks. • Il/elle aide pour des inventaires périodiques, le calcul des écarts d'inventaire et la réorganisation des zones de stockage. • Il/elle scanne ou complète les documents destinés à la gestion des stocks. • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de l'entrepôt, évacue les déchets, permet l'accès aux portes d'entrée et élimine les obstacles des allées. • Il/elle manipule l'engin de levage / le chariot élévateur tout en respectant les consignes de sécurité quant aux risques corporels propres et à l'égard de tiers au cours du transport de charges : il/elle recule si son champ de vision le permet, se rend visible dans les allées, maintient son corps à l'intérieur de l'engin et adopte une vitesse et un style de conduite adaptés. • Il/elle respecte les consignes de sécurité en matière de chargement, transport et empilement de palettes, conteneurs ou étagères de stockage ; tient compte des dimensions et du poids des biens lors du transport et de l'empilement. • Il/elle procède au contrôle quotidien des fonctions de freinage et de levage du

	<p>chariot élévateur ; recharge les batteries et signale tout problème technique au service technique.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail et de protection requis.
--	---

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.03 Magasinier (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entrepôt Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Gestion logistique et administrative des stocks de tissus, fournitures, accessoires, emballages, et préparation des commandes pour l'approvisionnement de la production (propre atelier de piquage ou sous-traitants) et l'expédition des biens vers le client.
Objectifs de la fonction :	La gestion correcte des stocks et la préparation de commandes pour l'approvisionnement de la production et l'expédition vers le client, conformément aux exigences logistiques et au planning donné.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle réceptionne et contrôle la conformité des livraisons par rapport aux bons de commande, et note tout écart. • Il/elle procède à un examen visuel et signale tout manquement ou pénurie au responsable. • Il/elle prépare les biens pour le contrôle qualité d'entrée. • Il/elle identifie les biens au moyen de codes propres à l'entreprise et les localise dans l'entrepôt, tant sur le plan administratif (enregistrement) que logistique (empilement). • Il/elle prépare les ordres de travail pour la confection / production et/ou prépare les commandes pour leur expédition vers un autre site de production ou sous-traitant (« picking »). • Il/elle compte, trie, assemble et regroupe le nombre souhaité d'articles en fonction de la commande, du modèle ou de la fiche technique. • Il/elle réceptionne les articles finis en fonction des commandes achevées par la production et ce, à des fins de transport vers l'entrepôt ou pour l'expédition immédiate vers le client. • Il/elle prépare les bons d'expédition en fonction des listes de chargement et des spécifications du client (« order picking »). • Il/elle gère l'intégralité du stock, contrôle et stocke les biens sur des étagères de stockage en fonction des numéros d'articles, codes, identifiants de localisation ou de destination, dimensions et principes d'empilement, délais et horaires, ou de l'ordre de production. • Il/elle se charge des transferts de biens entre étagères de stockage ou zones de chargement, et cherche à optimiser le transport des articles. • Il/elle collecte les articles retournés par l'atelier ou les clients. • Il/elle traite toutes les données et documents en soutien de la gestion des stocks, débute et conclut les commandes, enregistre les emplacements. • Il/elle signale les ruptures de stock et les articles retournés au chef d'équipe (h/f), à des fins de transfert par la gestion des stocks. • Il/elle aide pour des inventaires périodiques, le calcul des écarts d'inventaire et la réorganisation des zones de chargement. • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de l'entrepôt, évacue les déchets, permet l'accès aux portes d'entrée et élimine les obstacles des allées. • Il/elle manipule le chariot élévateur en fonction des charges à transporter (rouleaux de tissu, palettes, boîtes) et ce, dans le respect des consignes de sécurité en matière de risque corporel propre ou vis-à-vis de tiers : il/elle recule si son champ de vision le permet, se rend visible dans les allées, maintient son corps à l'intérieur de l'engin et adopte une vitesse et un style de conduite adaptés. • Il/elle respecte les consignes et les dimensions de sécurité en matière de chargement, transport et empilement de charges.

	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle procède au contrôle quotidien des fonctions de freinage et de levage du chariot élévateur ; recharge les batteries et signale tout problème technique au service technique.• Il/elle respecte les consignes de sécurité et porte l'équipement de travail et de protection requis.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.04 Emballeur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Production ou Entrepôt Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Conditionnement manuel des biens dans des films, des sachets ou des suremballages, et étiquetage.
Objectifs de la fonction :	Le conditionnement et l'étiquetage corrects et rapides des biens selon les instructions, les exigences de qualité et les spécifications du client.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte l'ordre de travail pour connaître les instructions de travail. - Il/elle imprime les étiquettes en fonction de la commande. - Il/elle démarre l'emballuse (tunnels ou tables d'emballage sous film plastique, housseuse, cerceuse pour feillard nylon, enrouleuse). - Il/elle achemine les bacs, conteneurs ou tringles de biens vers le poste de travail ou la bande transporteuse. - Il/elle procède à un examen visuel du bon état des biens. - Il/elle étiquette les articles selon les spécifications du client. - Il/elle plie les biens selon les instructions, ajoute éventuellement du carton de renfort ou du matériel de protection. - Il/elle compte le nombre de pièces, les groupe, les assemble et vérifie leur nombre par rapport aux commandes (par ex. selon la taille, le coloris, l'article ou un ordre donné). - Il/elle ajoute d'éventuels accessoires tels que kit de montage ou accessoires emballés. - Il enroule ou emballe les biens selon les consignes d'emballage (conditionnement individuel ou en lots), la méthode d'empilage et d'emballage (enroulé dans une feuille de papier, emballé dans une boîte, dans du plastique ou du film thermo-rétractable [via un tunnel d'emballage sous film plastique]), enfile une housse de protection, crée des lots à l'aide de feillards en nylon, etc. - Il/elle étiquette les suremballages. - Il/elle regroupe, classe et empile soigneusement les articles dans des bacs, sur des palettes, dans des conteneurs / caisses de transport ou les suspend sur des tringles. - Il/elle approvisionne la zone d'attente du département Production ou la zone de chargement de l'entrepôt. - Il/elle complète l'état d'avancement (nombre et type d'article, par ex.). - Il/elle veille à l'ordre et la propreté de sa zone et son poste de travail, et en évacue les déchets. - Il/elle nettoie l'emballuse (par ex. remplace les rouleaux de film, élimine le film fondu des lames, évacue les morceaux de tissu).

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.05 Préparateur de commandes à partir d'une BOM (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entrepôt – Préparation des commandes Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe (h/f)
Contexte de la fonction :	Préparation des commandes pour la production sous-traitée, sur la base d'une BOM (« Bill of Materials », ou liste des matériaux) et de fiches techniques. Une BOM inclut les éléments suivants : tissus, entoilements, doublures, fournitures (rubans, tirettes, boutons, boucles, éléments décoratifs), étiquettes, etc. pour la confection de vêtements.
Objectifs de la fonction :	La préparation correcte et rapide de commandes sur la base d'une BOM.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte l'ordre de travail et la BOM. - Il/elle collecte les biens demandés sur les étagères de stockage et en vérifie l'état (éventuellement par rapport au modèle de référence ou l'échantillon). - Il/elle compte, trie, groupe ou assemble les matériaux demandés ou prépare un lot à piquer contenant les fournitures requises, à des fins d'expédition vers un autre site de production ou un producteur sous-traitant. - Il/elle scanne les articles. - Il/elle classe et empile soigneusement les articles dans des bacs ou des conteneurs et veille à leur correcte identification. - Il/elle achemine les articles vers la zone de chargement prévue, en fonction du planning. - Il/elle reçoit, trie et enregistre les accessoires retournés par des ateliers étrangers ou des sous-traitants (surplus de fils ou de rubans, etc.) - Il/elle gère le stock circulant (réserves). - Il/elle complète l'état d'avancement et signe la BOM après exécution de la commande. - Il/elle veille à l'ordre et la propreté de sa zone et son poste de travail, et en évacue les déchets.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.06: Préparateur de commandes selon les spécifications du client (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entrepôt – Préparation des commandes – Expédition Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe
Contexte de la fonction :	Préparation de commandes selon les spécifications du client, à des fins d'expédition suivant les listes de chargement et les bons de commande.
Objectifs de la fonction :	La préparation correcte et rapide des livraisons selon les bons de commande ou de préparation, conformément aux spécifications du client, aux exigences de qualité et au planning.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle consulte les consignes de travail sur le planning. - Il/elle imprime les listes de préparation de commande et organise son travail en fonction des priorités. - Il/elle collecte les biens demandés à partir des étagères de stockage ou de l'entrepôt, et les achemine vers la zone prévue. - Il/elle trie, groupe et classe les biens suivant l'ordre et les directives d'emballage et de transport. - Il/elle tient compte des spécifications du client en matière de classement et de préparation de la commande, par exemple : tri suivant la couleur, la taille, le numéro d'article, l'ordre dans la série (ou tri personnalisé), la nature de l'emballage (film, individuel ou en boîtes, suspendu ou plié, sur portemanteaux ou tringles), l'étiquetage souhaité (étiquettes du client, étiquettes de prix, matériel publicitaire). - Il/elle procède à un examen visuel final du bon état des biens. - Il/elle pèse ou compte les articles et s'assure que la commande est complète. - Il/elle emballe les articles dans des suremballages ou les empile dans des conteneurs. - Il/elle veille à étiqueter les articles comme requis et à ajouter les bons d'expédition ainsi que les documents complémentaires. - Il/elle achemine la commande vers la zone prévue à des fins de traitement ultérieur. - Il/elle scanne ou introduit toutes les données dans l'ordinateur. - Il/elle signe les listes des commandes achevées ou les enregistre dans l'ordinateur. - Il/elle consigne les articles en rupture de stock / utilisés / retournés, afin de tenir le stock à jour. - Il/elle veille à l'ordre et la propreté de sa zone et son poste de travail, et en évacue les déchets.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.07 Chauffeur -livreur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entrepôt – Transport Supérieur hiérarchique direct : Responsable de l'expédition et du transport
Contexte de la fonction :	Dans la plupart des entreprises, le transport est sous-traité à un transporteur externe. Cependant, certains transports d'articles sont assurés par l'entreprise : transport entre deux sites de production ou entre un site de production et l'entrepôt, ou pour la livraison de commandes ou de petits colis à des clients ou des magasins. Il s'agit ici principalement de transports domestiques de jour.
Objectifs de la fonction :	Veiller à un retrait ou à une livraison correcte et rapide de biens en fonction d'un planning journalier / itinéraire, des instructions de service et de qualité, dans le respect des consignes de sécurité et du code de la route.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle décharge les biens livrés dans la zone de réception prévue à cet effet. - Il/elle charge les livraisons préparées dans le camion de livraison en fonction du planning journalier ou de l'itinéraire. - Il/elle vérifie que le chargement correspond aux documents de livraison. - Il/elle garantit un entreposage ordonné et sûr sur les tringles et les étagères de l'espace de chargement. - Il/elle suit l'itinéraire et livre les articles selon le planning et les souhaits des clients (livraison en entrepôt ou en magasin) et fait signer les bons de livraison. - Il/elle assure éventuellement les services complémentaires selon les spécifications du client : par ex. suspendre des vêtements ou des articles sur des tringles, les classer sur des étagères de stockage. - Il/elle effectue des livraisons express. - Il/elle emporte les articles retournés. - Il/elle conduit le véhicule de livraison dans le respect du code de la route, selon une vitesse et un style de conduite adaptés. - Il/elle respecte les consignes de sécurité en matière de chargement, transport et déchargement de biens. - Il/elle veille au bon état du véhicule et signale les entretiens nécessaires ; contrôle seul(e) les niveaux d'huile et d'eau et fait le plein ; veille à l'ordre et la propreté du véhicule. - Il/elle consigne le kilométrage et la consommation.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.08 Conducteur de camions (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Logistique Supérieur hiérarchique direct : Responsable logistique
Contexte de la fonction :	Dans la plupart des entreprises, le transport est sous-traité à un transporteur externe. Cependant, certains transports d'articles sont assurés par l'entreprise, comme le transport entre deux sites de production ou la livraison de commandes à des clients. Il s'agit ici principalement de transports domestiques de jour.
Objectifs de la fonction :	Veiller à un retrait ou à une livraison correcte et rapide de biens en fonction d'un planning journalier / itinéraire, des instructions de service et de qualité, le tout dans le respect des consignes de sécurité et du code de la route.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle charge les biens dans le camion, conformément à la commande.• Il/elle vérifie que le chargement correspond au bon de commande et aux documents de livraison.• Il/elle décharge seul(e) le camion ou le fait faire par le magasinier du client, et fait signer les documents de transport pour réception.• Il/elle conduit le camion dans le respect du code de la route, selon une vitesse et un style de conduite adaptés.• Il/elle respecte les consignes de sécurité en matière de chargement, transport et empilement de palettes ; tient compte des dimensions et du poids des biens lors du transport et de l'empilage.• Il/elle vérifie l'état technique du camion et signale les entretiens à réaliser.• Il/elle vérifie seul(e) les niveaux d'huile et d'eau et fait le plein.• Il/elle consigne le kilométrage, les frais et la consommation.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.01.09: Collaborateur en magasin d'usine (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entrepôt – Magasin Supérieur hiérarchique direct : Chef d'équipe
Contexte de la fonction :	Vente de vêtements qui ne correspondent pas aux spécifications du client (défauts de confection, problème de taille ou mauvais coloris). Ce type de vente a pour but de récupérer les frais de confection des vêtements refusés.
Objectifs de la fonction :	Organisation pratique du magasin d'usine et présentation des vêtements pour la vente, tant au personnel qu'à des clients externes.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">- Il/elle veille à maintenir l'ordre et la propreté du magasin d'usine.- Il/elle présente les vêtements selon les consignes de présentation et en fonction des rayonnages.- Il/elle suspend les vêtements selon le modèle, le coloris et la taille.- Il/elle dégriffe les vêtements.- Il/elle indique clairement le prix.- Il/elle accueille les clients et les oriente dans le magasin, en fonction des collections et du rangement par tailles.- Il/elle donne des conseils quant à la taille.- Il/elle veille au réassortiment des rayons et des tringles vides.- Il/elle remet en place et trie les vêtements essayés par les clients.- Il/elle range les cabines d'essayage.- Il/elle calcule le prix des articles vendus et tient la caisse.- Il/elle ferme le magasin.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.02.01 Collaborateur petit entretien (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entretien général des bâtiments Supérieur hiérarchique direct : Responsable de l'entretien
Contexte de la fonction :	Exécution d'entretiens et tâches diverses dans et autour des bâtiments, et montage occasionnel de stands lors de salons.
Objectifs de la fonction :	Exécution d'entretiens et tâches diverses pour l'entretien et l'embellissement des bureaux et des bâtiments en fonction des tâches demandées et conformément aux exigences techniques et consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle effectue les différentes tâches liées à l'entretien et l'embellissement des bureaux et bâtiments. Entre autres missions :<ul style="list-style-type: none">- entretien de l'éclairage et remplacement d'ampoules ;- suspension de décorations et du matériel de bureau ;- déménagement et placement de mobilier de bureau ;- petits travaux de peinture et petites réparations (peinture des portes et fenêtres, réparation du plafonnage ou du carrelage) ;- entretien des sanitaires ;- entretien des cuisines et des canalisations d'eau ;- entretien des sentiers, pelouses et espaces verts ;- travaux de nettoyage, etc.• Il/elle monte des stands lors de salons et effectue les finitions et les décorations souhaitées, branche les utilitaires et place les supports publicitaires.• Il/elle commande le matériel et les outils nécessaires auprès du responsable.• Il/elle prépare ses propres tâches et les réalise.• Il/elle effectue son travail en respectant les exigences techniques et les consignes de sécurité, et, pour ce faire, utilise divers outils.• Il/elle procède aux finitions nécessaires.• Il/elle prend les mesures de précaution nécessaires afin de limiter les dérangements et les risques pour les tiers.• Il/elle nettoie et range ses outils.• Il/elle consigne les tâches réalisées.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.02.02 Technicien (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Service technique Supérieur hiérarchique direct : Responsable de l'entretien
Contexte de la fonction :	Exécution d'interventions en cas de panne et entretien de machines de découpe automatisées, machines de piquage et autres appareils de confection ; de systèmes automatisés de suspension et de transport et autres installations ou dispositifs techniques (électricité, vapeur).
Objectifs de la fonction :	Veiller à maintenir le parc de machines et systèmes techniques opérationnel, par le biais de son entretien, sa réparation et sa modification sur les plans mécanique, pneumatique, hydraulique ou électrique et ce, dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle veille à maintenir les installations en bon état de marche, règle les programmes ou les paramètres nécessaires, procède aux modifications requises. - Il/elle effectue les interventions sur les machines dans les ateliers, en cas de panne : machines de découpe, de piquage, de repassage, de transport, d'emballage, etc. - Il/elle assure l'entretien curatif et préventif des machines des départements Découpe et Piquage (remplacement de couteaux, repiquage de bandes, renouvellement de roulements à billes ou de courroies, nettoyage de filtres, équilibrage, etc.) sur la base du schéma d'entretien ou de listes de contrôle et ce, pour éviter toute usure, panne ou bris ; - Il/elle modifie (notamment sur le plan ergonomique) les nouvelles machines ou les nouvelles techniques et assiste à leur installation. - Il/elle travaille en atelier pour construire, réparer ou adapter les (nouvelles) tâches ou pièces de machines ; utilise pour ce faire diverses machines telles que tour, scie, fraise, affûteuse, perceuse à colonne, appareil de soudure, etc. - Il/elle effectue les réparations générales des sanitaires, de l'éclairage, des bâtiments, etc. - Il/elle veille au bon fonctionnement des utilitaires et des installations énergétiques (chaudières, circuits de vapeur et de pression, compresseurs, circuits d'eau, etc.). - Il/elle consigne les travaux réalisés sur des fiches de travail ou sur l'ordinateur, passe commande auprès du responsable et prend soin des documents techniques et des plans. - Il/elle procède aux travaux d'entretien dans le respect des consignes de sécurité en matière de risques physiques propres ou vis-à-vis de tiers : il/elle fait fonctionner les arrêts d'urgence, respecte les instructions lors du maniement des pièces de machines, porte les vêtements de travail et l'équipement de protection requis. - Il/elle utilise un chariot élévateur pour effectuer certaines tâches. - Il/elle respecte les consignes de sécurité lors du démarrage, l'arrêt et la modification de machines et d'installations techniques ; assure la prévention et intervient en cas d'incendie ; veille au fonctionnement de l'installation de lutte contre l'incendie et des têtes d'extinction ; assure l'encadrement des inspections. - Il/elle veille à l'ordre et la propreté de l'atelier et, en cas d'intervention sur les postes de travail, range ses outils, son coffre à outils, le matériel et le stock de pièces.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.02.03 Concepteur de formes (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Service technique Supérieur hiérarchique direct : Responsable de l'entretien
Contexte de la fonction :	Certains travaux de découpe et de poinçonnage requièrent la création d'outils spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> • poinçons ou embouts pour couper le cuir ou les toiles (production de formes inédites pour un patron entier) ; • plaque d'emboutissage pour la découpe de matériaux d'habillement (production de plaques, et des couteaux qui y sont fixés, en fonction du patron souhaité) ; • pièces de patrons en carton (dur) pour la découpe manuelle de tissus, de cuir ou d'autres matériaux.
Objectifs de la fonction :	Création d'outils suivant les patrons imprimés, dans le respect des consignes de sécurité.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle fabrique des poinçons pour le cuir ou les toiles : <ul style="list-style-type: none"> - réception et impression du patron du département Patrons ; - découpe des pièces du patron et repassage sur une planche de bois afin d'en former des profils de découpe ; - déroulement et découpe à la longueur désirée (à l'aide de poinçons) d'échantillons de profils de découpe ; - pli (à l'aide d'une plieuse) des couteaux de découpe selon la forme désirée et le patron ; - création de renforts, soudure des couteaux, ajout des marquages (pour la confection). • Il/elle fabrique des plaques équipées de poinçons pour les matériaux d'habillement : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle reçoit le patron imprimé, le découpe et le repasse sur une planche ; coupe et plie les profils de découpe selon le patron et y ajoute des renforts ; - il/elle fixe les couteaux à une planche de bois et les soudant ou les collant, pour plus de robustesse. • Il/elle fabrique des patrons en carton dur, pour une découpe manuelle : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle reçoit le patron imprimé, le découpe et le dessine sur du carton dur ; - il/elle ajoute la nomenclature souhaitée sur les patrons. • Il/elle consigne les tâches réalisées et le matériel utilisé. • Il/elle passe commande auprès du responsable. • Il/elle maintient la documentation à jour. • Il/elle utilise des machines et outils pour le travail du bois et du métal. • Il/elle fabrique des outils dans le respect des consignes de sécurité en matière de risques physiques propres ou vis-à-vis de tiers (manipulation de profils de découpe très tranchants). • Il/elle veille à l'ordre et la propreté de l'atelier : il/elle range ses outils, son coffre à outils, le matériel et le stock de pièces.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.03.01 Collaborateur cantine (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Services généraux - Cuisines Supérieur hiérarchique direct : Responsable des cuisines
Contexte de la fonction :	Aide dans la cantine du personnel. Préparation du buffet de la cantine et service des plats et des boissons au personnel.
Objectifs de la fonction :	Aider en cuisine pour la préparation et le service d'aliments et de boissons, ainsi que pour le rangement et le nettoyage de la cuisine et de la salle.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle commande le pain et les autres aliments.• Il/elle prépare les buffets (aliments et vaisselle).• Il/elle sert le personnel.• Il/elle débarrasse les tables et nettoie la salle.• Il/elle emmène les emballages vides et les chariots de déchets en cuisine et fait la vaisselle.• Il/elle range et nettoie la cuisine.• Il/elle trie et évacue les déchets et les restes d'aliments dans des poubelles, et trie les emballages vides.• Il/elle rassemble et remplace les sacs poubelle.• Il/elle entretient et nettoie les plans de travail, équipements, sol et murs.• Il/elle approvisionne les distributeurs automatiques de boissons.• Il/elle prépare les boissons dans les salles de réunion.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.03.02 Nettoyeur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Entretien général Supérieur hiérarchique direct : Responsable de l'entretien général
Contexte de la fonction :	Nettoyage des bureaux, salles de repas, sols des sites de production, vestiaires, couloirs et sanitaires.
Objectifs de la fonction :	Veiller à la propreté par le biais du nettoyage des bureaux, salles de repas, sols des sites de production, vestiaires, couloirs et sanitaires.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle prépare le chariot de nettoyage (produits et ustensiles de nettoyage).• Il/elle effectue diverses tâches de nettoyage :<ul style="list-style-type: none">- il/elle balaie, nettoie et récuré les sols ;- il/elle utilise la machine de nettoyage industriel ;- il/elle aspire les tapis ;- il/elle nettoie les meubles, les vitres, les miroirs ;- il/elle nettoie et désinfecte les sanitaires et les approvisionne en papier toilette, savon et serviettes ;- il/elle évacue les déchets et les trie dans des conteneurs.• Il/elle prépare les salles de réunion.• Il/elle fait du café, remplit le frigidaire de boissons, fait la vaisselle et veille à la disponibilité des boissons.• Il/elle effectue les nettoyages d'urgence, sur demande.• Il/elle effectue les grands travaux périodiques de nettoyage.• Il/elle range le matériel de nettoyage et passe commande auprès du responsable.• Il/elle nettoie et entretient le matériel et les machines de nettoyage.• Il/elle respecte les consignes de sécurité.• Il/elle veille à l'ordre et la propreté.

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.04.01 Collaborateur - chef d'équipe (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Découpe, Piquage, Repassage, Assemblage, Contrôle qualité ou Entrepôt Supérieur hiérarchique direct : Responsable d'atelier (h/f) Nombre de collaborateurs directs : 5 à une dizaine, en moyenne
Contexte de la fonction :	Encadrer une équipe de collaborateurs tout en participant aux activités opérationnelles de cette équipe. Cette fonction consiste principalement à : <ul style="list-style-type: none"> • veiller à l'exécution correcte des tâches, sur la base d'un planning journalier défini et d'objectifs de production ; • contrôler la qualité et l'évolution du travail ; • rechercher des solutions aux problèmes ; • veiller à une utilisation correcte du matériel et à un usage sécurisé des équipements ; • favoriser un environnement de travail et une collaboration favorables. • participer aux activités opérationnelles.
Objectifs de la fonction :	Veiller à ce que, grâce à l'encadrement de l'équipe, les tâches journalières soient exécutées rapidement et en toute efficacité, suivant le planning, les modèles à réaliser, les délais accordés et les exigences de qualité, le tout dans une atmosphère de travail positive et un bon esprit d'équipe.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle veille à l'exécution correcte des tâches, de sorte à atteindre les objectifs de production, la qualité, le rendement et la discipline de travail requis. Cela implique entre autres de : <ul style="list-style-type: none"> - répartir les tâches et assurer la rotation nécessaire, sur la base des commandes journalières ; - donner des instructions à l'équipe, signaler les points d'attention et les exigences de qualité ; - veiller à ce que les collaborateurs soient correctement et rapidement approvisionnés en matériaux et accessoires ; - assister à l'installation et au paramétrage des machines. • Il/elle contrôle l'avancement du travail et le rendement en fonction du planning, de la commande, du modèle et des exigences de qualité : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle signale au responsable les ruptures de stock, les pièces manquantes ou erronées, les problèmes de qualité, les défauts de série ou les problèmes techniques non courants ; - il/elle veille à la qualité, l'ordre et la propreté des tables ou des postes de travail ; - il/elle encadre les collaborateurs dans leurs tâches, en cas de nouveau modèle ou de défauts de confection / piquage ou pour l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou pour les tâches logistiques ; - il/elle surveille les rendements ; - il/elle intervient en cas de problème aux machines, ou fait appel à un technicien. • Il/elle participe activement aux activités opérationnelles. • Il/elle favorise un environnement de travail et une collaboration favorables : <ul style="list-style-type: none"> - forme et encadre les nouveaux collaborateurs ; - motive et encadre son équipe ; - favorise la coopération entre équipes et fait en sorte de résoudre les problèmes de collaboration.

	<ul style="list-style-type: none">• Il/elle consigne les données relatives au personnel, telles que les demandes de congé, les absences pour maladie, etc. et les transmet au responsable.
--	--

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.04.02 Responsable d'atelier (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Confection, Production ou Entrepôt Supérieur hiérarchique direct : Responsable Production ou Entrepôt Nombre de collaborateurs directs : 25 ou plus, en moyenne
Contexte de la fonction :	La gestion d'une équipe de piqueurs dans l'atelier de piquage, ou d'une équipe des départements Production ou Entrepôt. Cela implique entre autres de : <ul style="list-style-type: none"> • préparer et coordonner les tâches sur la base d'un planning défini et des objectifs de production ; • diriger les chefs d'équipe ; • contrôler l'évolution du travail, pour s'assurer que celui-ci est exécuté dans les délais, selon le modèle, les exigences techniques et de qualité ; • veiller à une répartition correcte du matériel et une utilisation sécurisée des machines et des outils ; • favoriser un environnement de travail et une collaboration favorables.
Objectifs de la fonction :	Veiller à ce que, grâce à la coordination et la gestion des tâches d'une équipe, le planning soit respecté rapidement et en toute efficacité et ce, conformément aux exigences techniques et de qualité, le tout dans une atmosphère de travail positive et un bon esprit d'équipe.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle planifie et coordonne les tâches de sorte à respecter le planning et ce, conformément aux rendements et aux exigences techniques et de qualité. Cela implique entre autres de : <ul style="list-style-type: none"> - définir les tâches sur la base du planning de production et les traduire en tâches quotidiennes ; déléguer ces dernières aux chefs d'équipe et donner des conseils techniques ; débattre des modèles à réaliser, des exigences de qualité spécifiques et des autres points d'attention ; - assister à l'installation et au paramétrage des équipements ; - assurer la coordination et la communication avec d'autres départements, par exemple les départements Découpe (acheminement des lots, découpe de pièces), Entrepôt (approvisionnement en matériel ou récupération de produits finis) ou Services techniques (résolution de pannes). • Il/elle contrôle l'exécution correcte des tâches selon les instructions et les exigences de qualité et de sécurité : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle contrôle l'évolution des travaux ; encadre les chefs d'équipe, les piqueurs, les collègues de la production ou l'entrepôt dans leurs tâches ; donne les indications nécessaires pour le passage à un nouveau modèle ou une autre commande. - il/elle recherche des solutions aux problèmes ou défauts, et intervient en cas de problème aux machines, ou fait appel à un technicien ; - il/elle recherche une organisation efficiente et optimale du travail, des méthodes et de la vision du travail. • Il/elle se réunit avec le département Développement, le responsable de la confection ou de la production, ou le responsable du contrôle de la qualité, en ce qui concerne le planning de production, le lancement de nouveaux modèles, l'organisation du travail, l'avancement des tâches, les problèmes signalés, et recherche avec ses collègues la solution appropriée. • Il/elle gère le personnel et favorise un environnement de travail et une collaboration favorables : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle se charge de la présentation la formation et l'encadrement de nouveaux collaborateurs ; évalue les prestations individuelles et collectives ; motive et encadre son équipe ; aide à trouver des solutions aux problèmes de coopération ;

	<ul style="list-style-type: none">- il/elle assure l'administration du personnel en ce qui concerne les heures de travail, le planning des vacances, l'octroi de congés, la réception des certificats médicaux et d'absence, etc.
--	---

Référentiel fonction

Code référentiel fonction :	08.04.03 Formateur (h/f)
Place dans l'organisation :	Département : Production - Formation Supérieur hiérarchique direct : Responsable du département Production
Contexte de la fonction :	Assurer des formations à plein temps pour les nouveaux collaborateurs, les intérimaires et les étudiants jobistes. Au terme de la formation, encadrement complémentaire sur le poste de travail.
Objectifs de la fonction :	Développement des connaissances et des compétences des (nouveaux) collaborateurs de sorte qu'ils les exploitent de façon optimale dans le cadre de la production.
Domaines d'activité :	<ul style="list-style-type: none"> • Il/elle accueille, présente et forme les nouveaux collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle accueille les nouveaux collaborateurs suivant la procédure prévue à cet effet ; - il/elle présente les procédures liées à la sécurité, la qualité et l'environnement, et autres procédures internes ; - il/elle présente l'entreprise, les postes de travail, les processus et autres aspects pratiques au nouveau collaborateur, afin de le familiariser avec les exigences en termes de production, de qualité, de rythme et de conditions de travail ; - il/elle informe sur les procédures de travail, les outils, les instructions et les engagements ; - il/elle remet le dossier d'accueil. • Il/elle assure une formation pratique sur l'organisation du travail, les méthodes de travail, les tâches et les procédures : <ul style="list-style-type: none"> - il/elle donne des précisions sur les modèles, explique en profondeur les pièces, l'assemblage et la méthode de travail relative aux modèles ; - il/elle montre des échantillons des tissus à travailler et des autres matériaux pour l'habillement ; - il/elle montre les exigences de qualité à l'aide de photos, échantillons et modèles ; - il/elle montre comment les articles sont emballés et les commandes sont traitées. • Il/elle attribue des tâches comprenant des techniques pour lesquelles les collaborateurs concernés doivent être formés ; contrôle les tâches / pièces réalisées et veille à l'encadrement requis. • Il/elle évalue les nouveaux collaborateurs à l'aide de critères, et les encadre afin qu'ils atteignent le niveau de compétence souhaité. • Il/elle assure la formation et l'instruction de collaborateurs qui doivent être ponctuellement encadrés et ce, afin d'améliorer la qualité. • Il/elle assure une formation complémentaire aux collaborateurs par rapport aux nouveaux modèles ou à l'adaptation des modèles ou des méthodes de travail. • Il/elle fait office de personne de contact en matière de formation et d'encadrement de nouveaux collaborateurs.

FORMULAIRE « ATTRIBUTION D'UNE FONCTION »

Cher Collaborateur, chère collaboratrice,

Un nouveau système analytique de classification des fonctions selon la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, est applicable à partir du 1^{er} décembre 2014.

Votre employeur vous attribue par conséquent une catégorie salariale qui est en corrélation avec le contenu de votre fonction dans l'entreprise. A cette fin, votre fonction a été comparée à la liste des fonctions de référence jointe au présent formulaire.

Un recueil avec la nouvelle CCT et la description détaillée des fonctions de référence peut être consulté aussi bien auprès du responsable du personnel de votre entreprise qu'auprès du représentant syndical de votre entreprise, ou à défaut auprès des secrétaires syndicaux.

Si vous n'êtes pas d'accord avec l'attribution ci-dessous, il vous est toujours possible d'entamer une procédure d'appel dans un délai de 30 jours calendrier après réception de ce formulaire au moyen du formulaire ci-joint « Demande d'appel ».

Pour une procédure d'appel, vous pouvez demander l'aide de la représentation syndicale (en l'absence d'une représentation syndicale, vous pouvez vous adresser aux secrétaires syndicaux compétents ou prendre contact avec le responsable du personnel de votre entreprise).

A partir du 1^{er} décembre 2014, votre situation au sein de la nouvelle classification des fonctions sectorielles est décrite comme suit :

Description succincte de votre fonction actuelle que vous exercez à titre principal :

.....
.....
.....

Votre fonction correspond à la nouvelle catégorie salariale suivante : CATEGORIE SALARIALE :.....

Le salaire correspondant à cette nouvelle catégorie salariale est de : euros bruts/heure

Votre salaire sur base de l'ancienne classification des fonctions était de : euros bruts/heure

S'il existe une différence entre votre salaire actuel sur base de l'ancienne classification des fonctions et le salaire qui correspond à la nouvelle catégorie salariale, l'article 15 de la nouvelle CCT s'applique.

Par conséquent, votre salaire horaire brut à partir du 1^{er} décembre 2014 est de : euros bruts/heure

DATE :
SIGNATURES

Pour l'employeur (nom et signature)

Le travailleur (nom et signature)
pour réception :

Nom :

Nom :

Signature

Signature :

Catégories salariales	Code	Dénomination de la fonction (h/f)
Catégorie salariale 1	05.00.04 06.00.04 08.03.01 04.02.03 08.01.09 08.03.02 05.00.01 07.00.06	Préposé aux mannequins Garnisseur de boxsprings Collaborateur cantine Encolleur textile Collaborateur en magasin d'usine Nettoyeur Repasseur – préparateur Laveur
Catégorie salariale 2	04.01.06 04.01.07 02.00.02 08.01.01 05.00.01 08.01.04	Opérateur de machine à piquer Brodeur Assembleur Collaborateur logistique – travaux manuels Repasseur – préparateur Emballeur
Catégorie salariale 3	03.00.05 04.02.01 04.02.02 08.02.01 06.00.01a 03.00.01 08.01.05 03.00.04 03.00.06 04.01.05 04.01.01 07.00.01 05.00.02 08.02.03	Poinçonneur Scelleur de coutures de vêtements Scelleur de coutures de textiles Collaborateur petit entretien Technicien installateur Etaleur Préparateur de commandes à partir d'une BOM Coupeur de tissu et d'autres matériaux – patrons simples Emboutisseur Piqueur pour le garnissage – Garnisseur Piqueur spécialisé dans les piquages de préparation Vérificateur de tissus Repasseur – repassage final Concepteur de formes
Catégorie salariale 4	03.00.02 08.01.07 08.01.08 08.01.02 06.00.01b 08.01.06 04.03.01 04.01.02 05.00.03 07.00.02	Préposé à la machine de découpe Chauffeur –livreur Conducteur de camions Collaborateur logistique – engins de levage / chariots élévateurs Technicien installateur et régleur Préparateur de commandes selon les spécifications du client Retoucheur pour réparations simples Piqueur pour le pré-assemblage de pièces - Piqueur de rubans Repasseur – mouleur Testeur de tissus
Catégorie salariale 5	01.00.03 07.00.04 07.00.03 03.00.03 04.01.03 07.00.05	Traceur – découpeur Contrôleur qualité - contrôle final Contrôleur qualité - contrôle à l'entrée Coupeur de tissu avec patron – Opérateur de découpe manuelle Piqueur polyvalent Testeur d'assemblages techniques
Catégorie salariale 6	01.00.02 08.04.03 02.00.01	Gradueur Formateur Préparateur
Catégorie salariale 7	08.01.03 08.04.01 06.00.02 06.00.03 04.03.02	Magasinier Collaborateur - chef d'équipe Installateur de chantier Placeur de rideaux Retoucheur vêtements
Catégorie salariale 8	01.00.01 04.01.04	Patronnier Piqueur modèle
Catégorie salariale 9	08.04.02 08.02.02	Responsable d'atelier Technicien

décembre 2014
Codex 2014

CONFECTION-CCT OUVRIERS
CLASSIFICATION FONCTIONS FUWACO – 09.A/3

DEMANDE D'APPEL

NOM de l'entreprise :

Selon la procédure d'appel, vous avez, en tant que travailleur/travailleuse, la possibilité de formuler une objection face à la fonction attribuée et à la catégorie salariale correspondante qui vous a été octroyée.

Si vous souhaitez faire appel, veuillez compléter ce formulaire et le remettre au responsable du personnel.

Que ce soit pour compléter ce formulaire ou pour le déroulement ultérieur de la procédure d'appel, vous pouvez vous faire assister d'un représentant syndical, ou à défaut du secrétaire syndical compétent.

Le (a) soussigné(e) introduit une demande d'appel contre les informations qui m'ont été communiquées par le biais du formulaire «attribution d'une fonction», daté le (date à compléter svp).

- je ne suis pas d'accord avec la dénomination de la fonction qui m'a été assignée et avec la catégorie salariale y afférente que j'exerce à titre principal en tant que travailleur/travailleuse.

- je ne suis pas d'accord avec la catégorie salariale qui a été attribuée à ma fonction

Motivation de l'appel

- Si vous contestez la dénomination de la fonction qui vous a été assignée, décrivez ci-dessous la fonction comme elle doit selon vous être décrite.

- Si vous n'êtes pas d'accord avec la catégorie salariale attribuée, donnez ci-dessous les arguments techniques qui selon vous doivent être pris en considération pour arriver à une autre catégorie salariale.

.....
.....
.....
.....
.....

DATE :

SIGNATURES

Le travailleur (nom et signature)

L'employeur

Pour réception le :

Nom :

Nom :

Signature

Signature :

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 DECEMBRE 2014 CONCERNANT LE TRAVAIL INTERIMAIRE

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 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de la convention collective de travail n° 108 du Conseil National du Travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire, l'employeur qui occupe des travailleurs, dans les statuts visés par cette réglementation, informera les travailleurs et se concertera avec eux sur les raisons de cet emploi.

Article 3

Dans les entreprises qui possèdent un conseil d'entreprise, ce dernier recevra tous les six mois une information globale de l'employeur, ventilée par motif, sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations. A défaut de conseil d'entreprise, une telle information est fournie à la délégation syndicale. A défaut de conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale, la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection peut demander à l'employeur de communiquer l'information précitée à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 4

Si la concertation tel que visée à l'article 2 de la présente convention collective de travail n'aboutit pas ou insuffisamment à un consensus au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut initier une demande motivée auprès de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. Le cas échéant, la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection se prononcera sur la demande initiée dans le mois.

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

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et expire le 31 décembre 2015. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 février 1989 (AR 10/10/1989 ; MB 11/11/1989 – n° d'enregistrement inconnu) qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

Elle est prorogée d'année en année, si elle n'est pas dénoncée avant son jour d'échéance annuel par 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 SEPTEMBRE 2014 CONTENANT L'ACCORD SUR LES DELAIS DE PREAVIS

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II – DELAIS DE PREAVIS

Article 2

En application de l'article 70, § 3 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, les délais de préavis fixés par les articles 67 à 69 de la loi précitée du 26 décembre 2013 et par l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables à partir du 1^{er} octobre 2014, pour les congés notifiés à partir de cette date ainsi que pour les cessations immédiates des contrats de travail à partir de cette date.

Au cas où l'application des articles ci-avant entraînerait un délai de préavis inférieur à celui qui aurait dû être appliqué en vertu de l'article 70, §2 de la loi concernant l'introduction d'un statut unique, le délai fixé par l'article 70, §2 de la loi concernant l'introduction d'un statut unique sera d'application.

Cet article vaut cependant uniquement à la condition suspensive que le système de l'indemnité compensatoire de licenciement qui est prévu à l'article 97 de la loi précitée du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement soit applicable.

CHAPITRE III – DUREE DE LA CONVENTION

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 septembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

--°--

COMMENTAIRE

Pour éviter les malentendus, les partenaires sociaux estiment souhaitable de clarifier le texte de la CCT en fonction de la Loi du 26 décembre 2013 à l'aide de quelques exemples.

Exemple 1: un travailleur engagé le 01/01/2000 et licencié par son employeur par lettre recommandée le 05/11/2014.

Les délais de préavis que l'employeur doit appliquer sont les suivants:

- Pour la période 01/01/2000 – 31/12/2013, le travailleur, sur base des délais de préavis applicables au 31/12/2013 dans la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, a droit à un préavis de 32 jours calendrier ;
- pour la période 01/01/2014 – 10/11/2014 (date à laquelle le préavis prend cours, conformément à l'article 37/4 de la loi sur les contrats de travail), le travailleur a acquis une ancienneté entre 9 mois et moins de 12 mois.
Conformément aux délais de préavis décrits à l'article 37/2 de la Loi relative aux contrats de travail, le travailleur a droit à un délai de préavis de 7 semaines.

Le délai de préavis total, à charge de l'employeur, s'élève dès lors à 32 jours calendrier + 7 semaines.

Exemple 2: un travailleur engagé le 06/01/2014 et licencié par son employeur par lettre recommandée le 05/11/2014.

Le délai de préavis que l'employeur doit appliquer est le suivant:

Pour la période du 06/01/2014 – 10/11/2014, le travailleur a acquis une ancienneté entre 9 mois et moins de 12 mois.

L'employeur doit prévoir un délai de préavis de 7 semaines.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 11 DECEMBRE 2012
CONTENANT LES MODIFICATIONS ET LA COORDINATION
DES STATUTS DU “FONDS SOCIAL DE GARANTIE POUR
L’INDUSTRIE DE L’HABILLEMENT ET DE LA
CONFECTION”**

AR 10 juin 2013 MB 25 septembre 2013 n° enreg. 112635/CO/109

Modifiée par
CCT du 30 avril 2013 – art. 9-11 (n° enreg. 115281/CO/109)
CAO du 4 mars 2014 – art. 8-10 (n° enreg. 121182/CO/109)
CAO du 30 septembre 2014 – art. 4-6 (n° enreg. 124300/CO/109)

TEXTE COORDONNE 2015

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 1 - DENOMINATION, SIEGE, OBJET ET DUREE

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, Leliegaard 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 du complément d'entreprise en cas de chômage conformément à la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans, à la convention collective du 4 mars 2014 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés avec prestations nocturnes en cas de licenciement, à la convention collective de travail du 30 septembre 2014 concernant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans avec 40 ans d'ancienneté et à la convention collective de travail du 30 septembre 2014 concernant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans, 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 (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, jusqu'au 31 décembre 2014 par la convention collective de travail du 4 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 et jusqu'au 30 juin 2015 par l'article 15 de la convention collective de travail du 30 septembre 2014 contenant un accord-programme pour la période 2014 – 2018 ;
- 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 le 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.
- 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 1^{er} 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 1^{er} 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 COMPLEMENTAIRE

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 de 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 ladite 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 visés 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 31 décembre 2014
0,29% des cotisations visées au § 1 du présent article.
 - Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 :
0,33% 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 31 décembre 2014:
8,82% des cotisations visées au § 1 du présent article.
 - Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 :
 - 10,00% des cotisations versées au § 1 du présent article.

Article 15

Du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2014, les cotisations patronales sont fixées à 3,4% des salaires bruts des ouvriers(ères).

Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018, les cotisations patronales sont fixées à 3% 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 dissout 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 JANVIER 2012 CONCERNANT L'OCTROI DE CHEQUES-REPAS

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

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.

CHAPITRE 2 : CHEQUES-REPAS SOUS FORME ELECTRONIQUE

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.

<p style="text-align: center;">CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 DECEMBRE 2011 CONCERNANT L'ASSURANCE HOSPITALISATION SECTORIELLE</p>
--

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2003 ont la possibilité de la maintenir.

Les employeurs qui avaient déjà souscrit une assurance hospitalisation en faveur de leurs ouvriers le 1^{er} 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 1^{er} 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>

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 9 JUIN 2009
CONCERNANT L'APPLICATION DU TITRE III DE LA LOI
DU 25 JUIN 1992 CONCERNANT
L'ASSURANCE SECTORIELLE HOSPITALISATION**

AR 21 février 2010 MB 01.10.2010 Reg. N° 94307/CO/109 (MB 30.09.2009)

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

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 1^{er} juin 2009 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.

Article 3

La présente convention collective de travail se réfère à la loi du 20 juillet 2007 modifiant, en ce qui concerne les contrats privés d'assurance maladie, la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

La présente convention collective de travail a pour but de répondre aux obligations d'information, visées à la section III de la loi précitée du 20 juillet 2007, à l'égard des assurés dans le cadre de la police collective «assurance hospitalisation», conclue par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection et où les assurés sont les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II – INFORMATION IMPORTANTE POUR LES OUVRIERS ET OUVRIERES ASSURES

Article 4

Poursuite individuelle de l'assurance hospitalisation à l'issue de la fin du contrat de travail

Les assurés, visés à l'article 3, sont informés qu'ils perdent le bénéfice de l'assurance collective d'hospitalisation, visée à l'article 3 lorsqu'ils ne sont plus en service d'un employeur ou dans une fonction, ressortissant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

En cas de perte du bénéfice de cette assurance collective d'hospitalisation, les travailleurs ont la possibilité de poursuivre ce contrat individuellement.

La date à partir de laquelle les assurés ne sont plus couverts par la police d'assurance collective d'hospitalisation est fixée au 1^{er} juillet qui suit la fin du contrat de travail le plus récent en tant qu'ouvrier/ouvrière ressortissant de la compétence de la commission paritaire pour l'industrie de l'habillement et de la confection.

Les ouvriers et ouvrières qui, au 30 juin d'une année déterminée, ne travailleraient plus pour le compte d'un employeur, ressortissant de la commission paritaire pour l'industrie de l'habillement et de la confection et qui souhaitent poursuivre leur assurance hospitalisation doivent donc avertir immédiatement l'assureur par écrit ou par voie électronique.

Le délai endéans lequel l'assureur doit être mis au courant de la demande des ouvriers et ouvrières pour poursuivre individuellement l'assurance hospitalisation expire cent cinq jours après la perte du bénéfice de l'assurance collective.

La communication par écrit ou par voie électronique à l'assureur doit s'effectuer endéans les quinze semaines qui suivent la date visée au troisième alinéa de cet article.

Pour cette communication écrite à l'assureur, il peut être fait usage d'un document que le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection met à la disposition des intéressés et des employeurs.

Article 5

Paiements anticipés des primes futures en cas de poursuite individuelle

Les assurés, visés à l'article 3, sont également informés de la possibilité prévue à l'article 3 de la loi visée de préfinancer la prime pour la continuation individuelle de l'assurance collective d'hospitalisation par le paiement d'une prime individuelle complémentaire.

La future prime en cas de continuation individuelle de l'assurance hospitalisation comme prévu à l'article 4 tiendra compte de l'âge de l'assuré au moment de la continuation individuelle.

En payant une prime complémentaire individuelle, l'assuré bénéficie, en cas de poursuite ultérieure de l'assurance hospitalisation, d'un tarif prenant en considération l'âge auquel l'assuré a commencé à payer la prime complémentaire individuelle.

CHAPITRE III – INFORMATION DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Article 6

Le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection met à la disposition des employeurs les documents adéquats pour l'application de l'article 6 de la présente convention collective de travail et rappelle chaque année aux employeurs le contenu de la loi visée à l'article 3 et de la présente convention collective de travail.

Le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection informe chaque année les ouvriers, visés à l'article 1 de la présente convention collective de travail, au sujet des droits, visés aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, suite à l'application de l'article 7 des statuts du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 7

Les parties signataires déclarent que la présente convention collective de travail exécute au mieux les dispositions de la loi visée à l'article 3. Elles conviennent d'adapter la police d'assurance existante de telle sorte que les assurés, après qu'ils ne ressortent plus en tant que travailleur de la compétence de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, ne perdent le bénéfice de la police d'assurance sectorielle hospitalisation qu'à une date fixée par année calendrier.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 OCTOBRE 2011 CONCERNANT UN SUPPLEMENT EN CAS DE CHOMAGE 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INSTITUANT UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE POUR L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION ET FIXATION DE SES STATUTS

C.C.T. du 08 avril 1981 (A.R. 21 septembre 1981 - M.B. 14 octobre 1981)

modifiée par la :

C.C.T. du 15 mars 1989 (A.R. 10 janvier 1990 - M.B. 06 mars 1990)

C.C.T. du 19 septembre 2005 (A.R. 19 juillet 2005 – M.B. 29 janvier 2007)

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 1. DENOMINATION ET SIÈGE SOCIAL

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. 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 2. 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 3. 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 4. 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 5. 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 6. FINANCEMENT

Article 13

§ 1 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 1981 jusqu'au 31 décembre 1985, se fait sous forme d'avances sans intérêt à charge du Ministère des Affaires Economiques et par une cotisation patronale qui provient du Fonds Social de Garantie pour 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 pour l'Industrie de l'Habillement et de la Confection.

Article 14

En application de la disposition prévue à l'article 13, § 1 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 % 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 %.

CHAPITRE 7. 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 Economiques 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 Economiques. 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 8. CONTROLE

Article 19

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur 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 9. 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 10. 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 des obligations résultant de l'accord protocolaire du 17 mars 1981, entre les organisations patronales et syndicales, le Ministre des Affaires Economiques 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A LA LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

*C.C.T. du 3 avril 2003 (AR 17 decembre 2003 – MB 10 fevrier 2004)
(Reg n° 66284/CO/109 – MB 05.06.2003)*

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 1^{er}, sont adaptés deux fois par an, chaque 1^{er} avril et 1^{er} 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 1^{er} avril et 1^{er} octobre de chaque année, les salaires horaires sont adaptés comme suit :

Chaque 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} avril ou du 1^{er} 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 1^{er} juillet 2003.

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

Le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS DANS LES ENTREPRISES-FOURNISSEURS A L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

CCT du 7 janvier 2003

*(AR 7 septembre 2003 - MB 18 novembre 2003)
(reg. N° 65467/CO/109)*

Modifiée par :

CCT du 22 mars 2004

*(AR 1er septembre 2004 - MB 5 octobre 2004)
(reg. N° 71052/CO/109)*

CCT du 19 septembre 2005

*(AR 4 juillet 2006 – MB 14 août 2006)
(reg. N° 76751/CO/109)*

CCT du 28 février 2008

*(AR 18 septembre 2008 – MB 20 novembre 2008)
(reg. N° 87523/CO/109)*

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 – REPARTITION 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 :

- a) La fonction dans l'entreprise correspond tout à fait à la fonction de référence : classement dans la classe sectorielle prévue.
- b) 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.
- c) 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.
 - d) 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 1^{er} janvier 2003 :

Groupe salarial 1	8,3631
Groupe salarial 2	8,5068
Groupe salarial 3	8,7991
Groupe salarial 4	9,2530
Groupe salarial 5	9,8901
Groupe salarial 6	10,7420
Groupe salarial 7	11,8539

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 1^{er} 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 : PROCEDURES 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 :

- a) directement auprès de son chef hiérarchique et/ou de l'employeur ;
- b) 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 :

- a) à un accord entre le travailleur et l'employeur : le travailleur ne va plus en appel ;
- b) 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 :

- a) formuler une proposition de solution ;
- b) 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 :

- 1° la naissance de nouvelles fonctions de références
- 2° la modification des fonctions de références
- 3° 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

CCT CONCERNANT LA FORMATION ET L'INFORMATION SOCIALE

*CCT du 26 mai 1997 (AR 3 mai 1999 – MB 18 décembre 1999)
modifiée par la
CCT du 28 avril 1999 (AR 4 février 2002 - MB 2 juillet 2002)*

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 suivis.

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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LE PAIEMENT D'UNE ALLOCATION COMPLEMENTAIRE AU DOUBLE PECULE DE VACANCES

*C.C.T. du 13 mai 1997 (A.R. 10 août 1998 – M.B. 15 octobre 1998)
modifiée par la
C.C.T. du 28 avril 1999 (Reg. n° 51361/CO/109)*

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 COMPLEMENTAIRE AU DOUBLE PECULE 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES

CCT du 13 mai 1997 (AR 4 juin 1999 – MB 18 décembre 1999)

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 informé.

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 1^{er} 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES PLANS D'ENTREPRISE POUR LA REDISTRIBUTION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION

C.C.T. du 28 février 1994 (AR 1er février 1995 - MB 19 mai 1995)

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 oeuvre 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES REGLEMENTS SPECIAUX POUR LES ENTREPRISES ACTIVES DANS LE DOMAINE DES TENTES

CCT du 16 décembre 1993 (AR 1^{er} mars 1995 - MB 6 juillet 1995)

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.

C.C.T. CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL

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

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

Article 1

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

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

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

Article 8

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

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

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

Article 9

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'ACCUEIL DES OUVRIERS ET OUVRIERES DANS L'ENTREPRISE

CCT du 7 mai 1976 (A.R. 8 août 1976 - M.B. 7 octobre 1976)

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 oeuvre de l'accueil des ouvriers et ouvrières nouvellement engagés dans l'entreprise.

Les moyens à mettre en oeuvre 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 oeuvre 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

CCT du 7 mai 1976

(A.R. 10 janvier 1977 - M.B. 28 janvier 1977)

modifiée par :

CCT du 1er octobre 1979

(A.R. 28 décembre 1979 - M.B. 21 mars 1980)

CCT du 22 février 1989

(A.R. 12 septembre 1989 - M.B. 12 octobre 1989)

CCT du 19 avril 1991

(A.R. 28 novembre 1991 - M.B. 4 février 1992)

CCT du 26 mai 2003 (art 20)

(A.R. 24 août 2005 – MB 15 décembre 2005)

CCT du 26 mai 2005 (art 20)

(AR 5 mars 2006 – MB 9 mai 2006)

CCT du 29 novembre 2007

(AR 1^{er} juillet 2008 – MB 12 septembre 2008)

CCT du 27 janvier 2010 (art 20)

CHAPITRE I - PRINCIPES GENERAUX 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 de l'article 1 de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil National du Travail complétée 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 :

Creamoda ;

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 leur délégués de préférence et le plus souvent possible parmi les membres du personnel jouissant 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 DELEGATION SYNDICALE PEUT ETRE INSTITUTE

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 ou 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 DELEGATION SYNDICALE

Article 4

a) Le nombre de délégués syndicaux est égal à :

- 2 lorsque l'entreprise occupe 30 à 49 ouvriers ou ouvrières;
- 4 lorsque l'entreprise occupe 50 à 100 ouvriers et ouvrières;
- 6 lorsque l'entreprise occupe 101 à 500 ouvriers et ouvrières;
- 8 lorsque l'entreprise occupe 501 à 1000 ouvriers et 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 ouvrières occupés dans l'entreprise.

- b) Les organisations des travailleurs représentées au sein de 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 les entreprises. 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 A REMPLIR POUR ETRE DESIGNE COMME DELEGUE 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 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 - DESIGNATION DU DELEGUE SYNDICAL

Article 6

§1 Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation des 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 Creamoda par l'organisation des 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 §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 §2.

CHAPITRE VI - DUREE ET FIN DU MANDAT DU DELEGUE 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 littéra b), du présent article.

b) Le mandat de délégué syndical prend fin :

- 1. par la décision de l'organisation des 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 total d'ouvriers(ouvrières) occupé(e)s dans l'entreprise passe en deçà du seuil 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(ouvrières) occupé(e)s soit devenu inférieur à 30.

CHAPITRE VII - REMPLACEMENT DU DELEGUE 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, littéra b) 1, 2 ou 3, un nouveau délégué syndical est désigné par l'organisation des 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 - PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE PLAINTES DANS L'ENTREPRISE

Article 9

a) Toute plainte individuelle est introduite normalement par l'ouvrier ou l'ouvrière 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 peut 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 des 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 littéras b), et c) du présent article, les organisations des travailleurs et des employeurs peuvent soumettre le cas à la commission paritaire ou au bureau permanent de conciliation.

CHAPITRE IX - PROCEDURE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 10

a) L'employeur ou ses délégués reçoit 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 des 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 des travailleurs et du délégué de Creamoda.

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 des travailleurs adresse 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 littéras 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 et conventions collectives de travail nationaux conclus au sein du Conseil national du Travail au sujet des conseils d'entreprises.

CHAPITRE X - CHAMP D'ACTION DE LA DELEGATION 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 de 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 des 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 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 au sein de la commission paritaire ont toujours la possibilité de participer à tous les pourparlers dans l'entreprise.

CHAPITRE XI - CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA DELEGATION 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 des 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 DELEGUES 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 ce soit, à l'exclusion du motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation des 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 des 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 le 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 congédiement. En outre, dans les trois jours du licenciement, l'employeur fait parvenir sous pli recommandé à l'organisation de 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, §7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à l'article 1bis, §7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

CHAPITRE XIII - REGLEMENT 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 - VALIDITE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 19

La présente convention collective de travail est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1976 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.

Pendant sa validité, aucune revendication ne peut être posée ni au plan de la branche d'activité, ni au 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 de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant la statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 août 1973.

**A.R. REDUISANT LE TEMPS DE REPOS
DES JEUNES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES
RESSORTISSANT A LA C.P. DE L'INDUSTRIE DE
L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION**

A.R. du 7 mars 1974 (M.B. 1er mai 1974)

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 :

- a) 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;
- b) 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.

Art. 6. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 november 2016.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.
Wet van 30 december 2001, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.
Wet van 4 juli 2011, *Belgisch Staatsblad* van 19 juli 2011.

Art. 6. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 novembre 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :
Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.
Loi du 30 décembre 2001, *Moniteur belge* du 31 décembre 2001.
Loi du 4 juillet 2011, *Moniteur belge* du 19 juillet 2011.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2016/205886]

27 NOVEMBER 2016. — Koninklijk besluit tot vaststelling, voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd door de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, gegeven op 5 oktober 2016;

Gelet op advies 60.274/1 van de Raad van State, gegeven op 18 november 2016, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de Belgische kledingindustrie onder meer gekenmerkt wordt door blijvende structurele concurrentieproblemen, door onvermijdelijke periodes van mindere economische activiteit die moeten overbrugd worden zonder ontslag, door het vermogen om zo snel mogelijk aan een variabele vraag van de klant te beantwoorden op een hoogstaand kwalitatief niveau, en dat de tijdelijke werkloosheid voor deze sector een *conditio sine qua non* is om te overleven;

Overwegende dat de regeling van gedeeltelijke arbeid, ten gevolge van deze uitzonderlijke omstandigheden voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die tuinmeubel-accessoires vervaardigen, onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet kunnen ingevoerd worden;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben wij besloten en besluiten wij:

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoiren vervaardigen.

Art. 2. Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, of mag een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd mits hiervan kennis wordt gegeven ten minste drie dagen vooraf.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmans de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag over de post toegezonden.

Art. 3. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd en de datum waarop deze schorsing of deze regeling zal eindigen, als ook de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2016/205886]

27 NOVEMBRE 2016. — Arrêté royal 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 (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, donné le 5 octobre 2016;

Vu l'avis 60.274/1 du Conseil d'État, donné le 18 novembre 2016 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que l'industrie belge de l'habillement se caractérise, entre autre, par des problèmes durables de concurrence structurelle, par des périodes inévitables de moindre activité économique qu'il convient de surmonter sans licenciement et par la capacité à répondre aussi vite que possible à une demande variable du client à un haut niveau qualitatif, et que le chômage économique pour ce secteur est une *conditio sine qua non* de survie;

Considérant qu'en raison de ces circonstances exceptionnelles pour les 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, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit puisse être instauré pour une durée supérieure à trois mois;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons:

Article 1^{er}. 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.

Art. 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 par la poste le même jour.

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

Art. 4. § 1. In de ondernemingen voor confectie van hoofddeksels, stoffen handschoenen, regenschermen, bloemen en pluimen, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst acht weken niet overschrijden.

§ 2. In de overige ondernemingen van de kleding- en confectienijverheid mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vier weken niet overschrijden.

§ 3. In de ondernemingen bedoeld in § 2, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenwel eenmaal per kalenderjaar op acht weken worden gebracht.

Dezelfde ondernemingen mogen bovendien:

- ofwel in de loop van eenzelfde kalenderjaar een tweede maal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende acht weken volledig schorsen;

- ofwel de in lid 1 bedoelde duur op twaalf weken brengen, met dien verstande dat de twaalf achtereenvolgende weken over twee kalenderjaren mogen gespreid worden.

§ 4. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de maximumduur van respectievelijk twaalf, acht of vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Art. 5. § 1. Een regeling van gedeeltelijke arbeid mag worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in § 1, mag in de ondernemingen voor de confectie van hoofddeksels, een regeling van gedeeltelijke arbeid die minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, voor een duur van ten hoogste zes maanden worden ingevoerd.

§ 3. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van respectievelijk drie en zes maanden, zoals voorzien bij §§ 1 en 2, heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

§ 4. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of ten minste één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 5. Wanneer een stelsel van gedeeltelijke arbeid bedoeld in § 1 en 2 wordt ingevoerd, moet dit stelsel ten minste twee werkdagen over een periode van twee weken bevatten.

Art. 6. Dit besluit treedt in werking op 1 december 2016 en treedt buiten werking op 30 november 2018.

Art. 7. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 27 november 2016.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:
Wet van 3 juli 1978,
Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978.
Wet van 29 december 1990,
Belgisch Staatsblad van 9 januari 1991.
Wet van 26 juni 1992,
Belgisch Staatsblad van 30 juni 1992.
Wet van 30 december 2001,
Belgisch Staatsblad van 31 december 2001.
Wet van 4 juli 2011,
Belgisch Staatsblad van 19 juli 2011.

Art. 4. § 1^{er}. Dans les entreprises de confection de couvre-chefs, de gants en tissu, de parapluies, de fleurs et plumes, la durée de la suspension totale 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 totale du contrat de travail ne peut dépasser quatre semaines.

§ 3. Toutefois, dans les entreprises visées au § 2, la durée de la suspension totale 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 le courant de la même année civile l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines;

- soit porter la durée mentionnée à l'alinéa 1^{er} 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.

Art. 5. § 1^{er}. 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 aux dispositions du § 1^{er}, 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 §§ 1^{er} 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 § 1^{er} et 2, ce régime doit compter au moins deux jours de travail sur une période de deux semaines.

Art. 6. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016 et cesse d'être en vigueur le 30 novembre 2018.

Art. 7. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 27 novembre 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge*:
Loi du 3 juillet 1978,
Moniteur belge du 22 août 1978.
Loi du 29 décembre 1990,
Moniteur belge du 9 janvier 1991.
Loi du 26 juin 1992,
Moniteur belge du 30 juin 1992.
Loi du 30 décembre 2001,
Moniteur belge du 31 décembre 2001.
Loi du 4 juillet 2011,
Moniteur belge du 19 juillet 2011.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972, inzonderheid artikel 7, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen bedienden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. — Eindbepalingen

Art. 17. De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de raad van beheer van het fonds vastgesteld. De administratieve richtlijnen van de raad van beheer van het fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Art. 18. De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van beheer van het fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 19. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Art. 20. Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 december 2017.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, l'employé(e) peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était prévu.

Les employé(e)s licencié(e)s ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

IX. — Dispositions finales

Art. 17. Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du fonds. Les directives administratives du conseil d'administration du fonds doivent être respectées par l'employeur.

Art. 18. Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du fonds par référence à et dans l'esprit des conventions collectives de travail n° 17 et n° 122 du Conseil national du travail.

Art. 19. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue généralement obligatoire par arrêté royal.

Art. 20. La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018 inclus.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 décembre 2017.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/206321]

17 DECEMBER 2017. — Koninklijk besluit tot vaststelling voor de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, gegeven op 18 oktober 2017;

Gelet op advies 62.419/1 van de Raad van State, gegeven op 27 november 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die tuinmeubelaccessoires vervaardigen en die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Art. 2. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst mits hiervan kennis wordt gegeven ten minste drie dagen vooraf.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmán de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag per post toegezonden.

Art. 3. De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag tweeëntwintig weken niet overschrijden.

Art. 4. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/206321]

17 DECEMBRE 2017. — Arrêté royal 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 (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, donné le 18 octobre 2017;

Vu l'avis 62.419/1 du Conseil d'État, donné le 27 novembre 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 4. 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 prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin, ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Art. 5. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2018 en treedt buiten werking op 31 december 2019.

Art. 6. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 december 2017.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:
Wet van 3 juli 1978,
Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978.
Wet van 30 december 2001,
Belgisch Staatsblad van 31 december 2001.
Wet van 4 juli 2011,
Belgisch Staatsblad van 19 juli 2011.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

Art. 6. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 décembre 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge*:
Loi du 3 juillet 1978,
Moniteur belge du 22 août 1978.
Loi du 30 décembre 2001,
Moniteur belge du 31 décembre 2001.
Loi du 4 juillet 2011,
Moniteur belge du 19 juillet 2011.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/206323]

17 DECEMBER 2017. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 114, § 2, tweede lid, gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, artikel 114, § 3, tweede lid, ingevoegd bij de wet van 8 april 2003;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op het advies van de Inspecteur van financiën, gegeven op 2 augustus 2017;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister voor Begroting, gegeven op 11 september 2017;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 18 juli 2017;

Gezien de impactanalyse van de regelgeving, uitgevoerd overeenkomstig artikels 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het advies 62.349/1 van de Raad van State, gegeven op 21 november 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. - Het bedrag dat is voorzien voor de begrenzing van de normale bezoldiging in artikel 114, § 3, eerste lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wordt vanaf 1 september 2017 tot 31 augustus 2018 vastgelegd op 2.871 euro.

Art. 2. - Artikel 16, § 1, laatste lid van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij het koninklijk besluit van 16 december 2008 en aangevuld bij de koninklijke besluiten van 21 december 2009, 10 september 2010, 14 november 2011, 10 december 2012, 7 november 2013, 30 december 2014, 14 september 2016 en 23 maart 2017, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Vanaf 1 september 2017 tot 31 augustus 2018 wordt dit bedrag vastgelegd op 2.871 euro.”

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/206323]

17 DECEMBRE 2017. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, l'article 114, § 2, alinéa 2, modifié par la loi du 27 décembre 2006, l'article 114, § 3, alinéa 2, inséré par la loi du 8 avril 2003;

Vu l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 2 août 2017;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 11 septembre 2017;

Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 18 juillet 2017;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative;

Vu l'avis 62.349/1 du Conseil d'Etat, donné le 21 novembre 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. - Le montant prévu pour la limitation de la rémunération normale à l'article 114, § 3, premier alinéa de la loi de redressement du 22 janvier 1985, est fixé à partir du 1^{er} septembre 2017 jusqu'au 31 août 2018 à 2.871 euros.

Art. 2. - L'article 16, § 1, dernier alinéa de l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal du 16 décembre 2008 et complété par les arrêtés royaux du 21 décembre 2009, du 10 septembre 2010, du 14 novembre 2011, du 10 décembre 2012, du 7 novembre 2013, du 30 décembre 2014, 14 septembre 2016 et 23 mars 2017, est complété par la phrase suivante :

“A partir du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018, ce montant est fixé à 2.871 euros.”

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2011 — 3271

[2011/205828]

30 NOVEMBRE 2011. — Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109) (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 61, § 1^{er}, numéroté par la loi du 20 juillet 1991;

Vu la proposition de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection du 19 mai 2011;

Vu l'avis 50.296/1 du Conseil d'Etat, donné le 29 septembre 2011 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. 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.

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 3. § 1^{er}. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers comptant au moins vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

§ 2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension ou pour mettre fin au contrat de travail à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 4. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Art. 6. Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 30 novembre 2011.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile,
Mme J. MILQUET

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

Loi du 20 juillet 1991, *Moniteur belge* du 1^{er} août 1991.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2011 — 3271

[2011/205828]

30 NOVEMBER 2011. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren (PC 109) (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 61, § 1, genummerd bij de wet van 20 juli 1991;

Gelet op het voorstel van het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf van 19 mei 2011;

Gelet op advies 50.296/1 van de Raad van State, gegeven op 29 september 2011 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 3. § 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

- tweeëndertig dagen wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

§ 2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen of om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4. De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 5. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Art. 6. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 30 november 2011.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en asielbeleid,
Mevr. J. MILQUET

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

Wet van 20 juli 1991, *Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991.

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

Institution et modifications

(0)	A.R. 05.12.1973	M.B. 08.02.1974
(1)	A.R. 15.03.1983	M.B. 05.05.1983
(2)	A.R. 05.08.1992	M.B. 22.08.1992
(3)	A.R. 07.05.2007	M.B. 31.05.2007

Article 1er, § 1er

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, dont les activités d'entreprises 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 de 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 et tissus, points clairs, remaillage, broderie mécanique et broderie à façon, dentellerie à la main et emperlage, les travaux de plissage de tissus 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;

5° les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de production ou de commerce.

REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DES COMITES POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION

Approuvé en CP 109 le 28 mars 2000

Section I. SIEGE ET COMPOSITION DU COMITE PPT

Article 1

Le siège du Comité pour la prévention et la protection au travail, désigné ci-après sous l'abréviation "Comité PPT" de est établi à, rue n°

Article 2

Le Comité PPT est composé :

- a) du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise.
Les délégués de l'employeur ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués des travailleurs.
- b) d'un certain nombre de délégués effectifs des travailleurs et d'autant de délégués suppléants.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte de leur fonction de direction dans l'entreprise au cours de cette période.

Le membre suppléant siègera en remplacement d'un membre effectif :

- 1° en cas d'empêchement du membre effectif ;
- 2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'alinéa 2 de l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat du membre effectif dont le mandat a pris fin.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper un siège vacant de membre effectif, un candidat de la même catégorie (ouvriers ou employés ou jeunes travailleurs) et de la même liste peut être désigné.

Section II. MISSION DU COMITE PPT

Article 3

Le Comité PPT a principalement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ce bien-être concerne :

- la sécurité du travail
- la protection de la santé du travailleur au travail
- la charge psycho-sociale occasionnée par le travail
- l'ergonomie
- l'hygiène du travail
- l'embellissement des lieux de travail
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour autant qu'elles aient une influence sur la sécurité et la santé du travailleur.

Les tâches spécifiques du Comité PPT cadrent dans la législation en matière de sécurité, dont le CODEX sur le bien-être au travail, la loi sur le bien-être et le Règlement Général sur la Protection du Travail, en particulier l'article 837.

Afin d'accomplir leur mission, les membres du Comité PPT peuvent entre autres avoir recours au document tel qu'il figure en annexe de ce règlement et grâce auquel ils peuvent signaler les dangers ou risques constatés au membre de la ligne hiérarchique directement compétent et à l'employeur. Le rédacteur de cet avis transmet une copie au secrétaire du Comité PPT.

Section III. REUNIONS, CONVOCATIONS ET ORDRE DU JOUR

Article 4

Le Comité PPT tient ses réunions à son siège, indiqué à l'article 1.

Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du Comité PPT par le chef d'entreprise.

Article 5

Le Comité PPT se réunit au moins une fois par mois le ...jour de la semaine à heures.

Ces dates fixes de réunion du Comité PPT sont déterminées par le Comité PPT lors de la première réunion suivant les élections sociales.

Lorsqu'une réunion ne peut avoir lieu à la date fixée, pour des motifs fondés, le Comité PPT détermine une autre date endéans la semaine.

Le chef d'entreprise est tenu, en outre, de convoquer le Comité PPT en réunion extraordinaire chaque fois qu'un tiers au moins des membres effectifs de la délégation des travailleurs lui en fait la demande.

Les requérants communiquent les questions qu'ils désirent voir figurer à l'ordre du jour de cette réunion extraordinaire.

Cette réunion extraordinaire a lieu endéans les huit jours de la demande et aux jour et heure fixés par le président.

Le Comité PPT se réunit également d'urgence chaque fois :

- qu'un problème urgent se pose ;
- qu'un accident, incident technique ou grave empoisonnement est à craindre ou est survenu.

Article 6

Les heures de réunion du Comité PPT seront fixées compte tenu, dans la mesure du possible, des nécessités de l'entreprise, des vœux des délégués des travailleurs et de la possibilité d'épuiser normalement l'ordre du jour.

Article 7

Pour la bonne marche des délibérations, le Comité PPT décidera que la délégation des travailleurs se réunira minutes avant la réunion dans un local désigné à cet effet.

Le temps consacré à cette réunion préparatoire est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 26 du présent règlement.

Les délégués des travailleurs peuvent, moyennant motifs justifiés, se faire assister au cours de cette réunion préparatoire d'un conseiller en prévention interne, d'un expert de leur organisation patronale représentative et éventuellement, moyennant accord unanime au sein du Comité PPT, d'un ou plusieurs experts externes à l'entreprise. Les conventions y relatives seront chaque fois fixées lors de la réunion précédente du Comité PPT.

Article 8

La convocation, portant la signature du président et du secrétaire, est remise, huit jours avant la réunion du Comité PPT, à chaque membre individuellement sur le lieu de travail ou est adressée par la poste en cas d'absence. Cette même convocation est également remise au médecin du travail ainsi qu'aux conseillers en prévention de l'entreprise.

Le médecin du travail doit participer au moins une fois par an aux réunions du Comité PPT, plus précisément à celle où le rapport annuel du service médical est présenté. A la demande du Comité PPT, il doit cependant également être présent à d'autres réunions du Comité PPT.

A la requête du Comité PPT, d'autres conseillers en prévention internes ou externes ou des experts peuvent également être invités à la réunion. Dans ce cas, le secrétaire du Comité PPT veille à ce qu'ils reçoivent également une invitation écrite.

La convocation indique l'ordre du jour de la réunion et éventuellement les personnes qui ont demandé une réunion extraordinaire.

Avec l'invitation, le rapport mensuel du service de prévention et de protection et le procès-verbal de la réunion précédente sont remis aux membres du Comité PPT, ainsi que tous les autres documents utiles.

Si un membre effectif du Comité PPT est empêché d'assister à la réunion, il doit avertir le premier membre suppléant, le supérieur hiérarchique de ce dernier ainsi que le secrétaire du Comité PPT. Le président du Comité PPT, après concertation avec le secrétaire, fait afficher à un endroit accessible au personnel un avis, indiquant la date de la réunion et les principaux points à l'ordre du jour.

Article 9

L'ordre du jour est établi par le président, qui se consulte au préalable avec le secrétaire.

Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du Comité PPT dix jours au moins avant la réunion.

Des questions urgentes peuvent être posées lors de la réunion sans prise de dispositions préalables. Le Comité PPT juge si ces questions devront faire l'objet de plus amples discussions.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé par des organismes officiels, habilités par la loi à consulter le Comité PPT, notamment les services d'inspection techniques et médicaux et la Commission Paritaire de l'Industrie de l'Habillement et de la Confection.

L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du Comité PPT.

Article 10

Le Comité PPT ne peut délibérer valablement et décider que si au moins un délégué patronal et la moitié des délégués des travailleurs sont présents.

Section IV. PRESIDENT ET SECRETAIRE

Article 11

Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il est remplacé par un de ses délégués qu'il a désigné à cet effet. Dans l'exercice de ses fonctions présidentielles, ce dernier est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le président en titre.

Le président assure le bon fonctionnement du Comité PPT, maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats. Il tire les conclusions du débat et les propose à l'agrément du Comité PPT.

Les points à l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Seul le Comité PPT peut supprimer ou ajourner des points de l'ordre du jour ou, en cas d'extrême urgence, y ajouter des points.

Le président donne la possibilité aux membres du Comité qui représentent les travailleurs d'avoir, durant les heures de travail et en concertation avec le supérieur direct, avec lui-même ou son délégué ainsi qu'avec les collaborateurs hiérarchiques, les conseillers en prévention et les travailleurs concernés, tous les contacts qui sont nécessaires pour l'exécution de leur mission

Article 12

Le président accorde la parole et veille à ce que l'orateur ne s'écarte pas du sujet.

Article 13

Le président veille et effectue les interventions nécessaires afin que les débats se déroulent dans la dignité et l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du Comité PPT.

Article 14

Le travail de secrétariat est assuré par le chef du service de prévention et de protection ou par un de ses adjoints.

Article 15

Le secrétaire, ou éventuellement son suppléant, tel que désigné à l'article 14 ci-dessus, rédige les procès-verbaux des réunions. Il y acte les propositions faites au Comité PPT, les décisions prises ainsi qu'un résumé succinct et fidèle des débats.

Il est également chargé :

- de convoquer par écrit chaque membre effectif et suppléant du Comité au moins 8 jours avant la réunion. La convocation mentionne la date, l'heure et l'ordre du jour. Elle est accompagnée du rapport mensuel du service de prévention et de protection, du procès-verbal de la réunion précédente du Comité PPT et de tous les renseignements utiles relatifs à l'ordre du jour ;
- de transmettre à chaque membre effectif et suppléant le rapport d'activité annuel du service de prévention et de protection au moins quinze jours avant la réunion du mois de février ;
- de communiquer l'ordre du jour et la date de la réunion au service de la médecine du travail;
- de communiquer l'ordre du jour et la date de la réunion du Comité aux endroits prévus à l'article 23, huit jours avant la réunion ;
- de rédiger les avis du Comité ;
- d'établir les procès-verbaux et de les remettre aux membres suppléants et effectifs ainsi qu'au médecin du travail au moins huit jours avant la prochaine réunion ;
- d'afficher aux endroits prévus, dans les huit jours suivant la réunion, les conclusions et les décisions prises ;
- d'afficher à ces mêmes endroits, le contenu du plan annuel d'action, le rapport annuel du service de prévention et de protection, les suites réservées aux avis du Comité et toute information dont le Comité souhaite voir figurer.

Section V. LE PROCES-VERBAL

Article 16

Le procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement. Toutefois, si des modifications proposées par des membres sont admises par le Comité PPT, celles-ci sont consignées au procès-verbal, à approuver au cours de la séance suivante.

Article 17

Les procès-verbaux, éventuellement modifiés conformément à l'article 16 et accompagnés, le cas échéant, de leurs annexes, sont signés par le président et le secrétaire. Ils sont consignés dans un registre déposé aux archives par les soins du secrétaire. Chaque membre du Comité PPT peut les consulter aux jours et heures fixés par le Comité PPT.

Section VI. DECISIONS

Article 18

Les décisions du Comité PPT sont prises à l'unanimité des membres présents.

Seuls les membres de la délégation des employeurs et de la délégation des travailleurs ont le droit de vote pour émettre un avis.

Dans les situations de danger imminent ou grave pour la sécurité et la santé des travailleurs, l'employeur donne le plus rapidement possible une suite conforme à l'avis unanime du Comité PPT. En cas d'avis divergent, le chef d'entreprise donne une suite qu'il juge appropriée.

A défaut de dispositions légales en la matière, le Comité PPT détermine la période endéans laquelle la décision prise doit être exécutée.

Dans les autres cas, il donne suite dans le délai fixé par le Comité PPT ou, à défaut, dans les six mois au plus tard.

Le chef d'entreprise qui ne s'est pas conformé à un avis unanime ou qui a opéré un choix parmi les avis divergents, fournit les motifs de sa décision au Comité PPT.

Le chef d'entreprise explique également les mesures qui ont été prises en cas d'urgence sans que le Comité PPT en ait été informé ou consulté au préalable.

Section VII. LES ARCHIVES

Article 19

Tous les documents concernant le bien-être des travailleurs et le fonctionnement du Comité PPT sont conservés par le chef du service de prévention et de protection à un endroit qui sera communiqué au Comité PPT.

Chaque membre effectif ou suppléant du Comité PPT peut, moyennant communication au chef du service de prévention et de protection, consulter ces documents sans les déplacer, aux jours et heures fixés par le Comité PPT. En cas d'urgence, il peut être dérogé à ces heures moyennant avertissement préalable du supérieur direct.

Le registre des procès-verbaux sera mis à la disposition des délégués des travailleurs pendant la réunion préparatoire prévue à l'article 7.

Lorsque les membres du Comité PPT souhaitent consulter des documents qui sont conservés à un autre endroit que les archives et qui concernent le fonctionnement du Comité PPT, ils le portent à la connaissance du président. Celui-ci effectue alors le nécessaire en vue d'un fonctionnement normal du Comité PPT. Chaque document d'archive est conservé pendant 5 ans.

Section VIII. MISSIONS SPECIFIQUES

Article 20

Le Comité PPT peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport en s'inspirant de l'esprit de bonne collaboration qui doit régner au sein du Comité PPT.

Article 21

- §1. Les conseillers en prévention de l'entreprise peuvent participer à chaque réunion. Le chef du service pour la prévention et la protection prend d'office part à la réunion.
- §2. Le Comité PPT peut, en fonction des points repris à l'ordre du jour, faire appel :
- a) aux personnes de l'entreprise chargées de responsabilités particulières ou possédant une connaissance concrète du problème à l'examen ;
 - b) à un ou plusieurs experts externes à l'entreprise, moyennant accord unanime au sein du Comité PPT.

Article 22

Le Comité PPT prend les dispositions nécessaires en vue de la composition d'une délégation restreinte pour les tâches citées ci-après, prévues aux articles 10 à 12 de l'A.R. du 3 mai 1999 concernant les missions et le fonctionnement des Comités PPT :

- la visite annuelle de l'entreprise, avec le conseiller en prévention compétent et/ou le médecin du travail et le membre de la ligne hiérarchique compétent ;
- se rendre immédiatement sur place dans les situations suivantes :
 - . lorsqu'il y a des risques graves pour lesquels le dommage est imminent et chaque fois qu'un accident ou incident sérieux a eu lieu ;
 - . lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au sein du Comité en fait la demande;
- pour répondre aux fonctionnaires chargés de la surveillance lors de leurs visites dans l'entreprise.

Lors de la désignation de la délégation précitée, il est tenu compte de la disponibilité des membres au moment où les tâches concernées doivent être effectuées.

La délégation des travailleurs est composée de la moitié des mandats octroyés lors des élections sociales. Chaque organisation professionnelle siégeant au sein du Comité PPT doit toutefois être représentée dans cette délégation restreinte.

La composition de la délégation précitée figure dans une annexe au présent règlement.

Section IX. INFORMATION DU PERSONNEL

Article 23

Le Comité PPT dispose de panneaux d'affichage situés à des endroits facilement accessibles détaillés en annexe, en vue de l'information du personnel.

Le chef de service PPT doit utiliser ces panneaux pour :

- communiquer la date et l'ordre du jour au personnel, 8 jours avant la réunion du Comité PPT;
- communiquer, dans les 8 jours qui suivent la réunion, les conclusions et les décisions prises;

- afficher le contenu du plan annuel d'action, du rapport annuel du service PPT, les suites réservées aux avis du Comité PPT et toute information que le Comité PPT souhaite voir figurer ;
- afficher la composition du Comité PPT et de la délégation restreinte, visée à l'article 23.

Article 24

Toutes les communications du Comité PPT au personnel sont affichées en français et/ou en néerlandais et/ou en allemand, selon le cas et conformément aux dispositions légales en la matière.

Le Comité PPT peut déterminer l'utilisation éventuelle d'autres langues lors de la diffusion de l'information au personnel relative à des sujets qui relèvent de la compétence du Comité PPT, afin qu'ils soient compris par tous les travailleurs.

Article 25

A l'occasion de la rédaction du plan d'action annuel, le Comité PPT examine entre autres dans quelle mesure la formation du personnel peut éventuellement contribuer à la prévention et à la protection sur le travail.

Section X. PRESTATIONS DES DELEGUES

Article 26

Les séances du Comité PPT, les réunions préparatoires prévues à l'article 7 du présent règlement, de même que toutes autres prestations à fournir par les membres du Comité PPT, même en dehors des heures normales de travail, à la demande du Comité PPT et conformément aux dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les frais supplémentaires de transport éventuels des délégués des travailleurs sont à charge de l'employeur dans les cas suivants :

- a) quand ils assistent à des réunions intersièges;
- b) quand ils doivent se rendre, en dehors de leurs heures de travail normales, à des réunions ou fournir des prestations avec leurs propres moyens de transport;
- c) quand ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport public normaux.

Section XI. MODIFICATIONS AU REGLEMENT

Article 27

Le présent règlement peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un tiers des membres effectifs de la délégation du personnel du Comité PPT. Les modifications proposées doivent être introduites par écrit auprès du chef d'entreprise et être également transmises au secrétaire et aux délégués des travailleurs dix jours avant la réunion du Comité PPT.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 28

Le Comité PPT ne peut délibérer et décider au sujet des modifications proposées que si le chef d'entreprise est présent ou représenté et si les deux tiers des membres effectifs sont présents.

Section XII. DISPOSITIONS FINALES

Article 29

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à tous les membres effectifs et suppléants du Comité PPT. Il est également porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Article 30

La composition du Comité PPT et de la délégation restreinte, telle que visée à l'article 22, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise, à un endroit accessible au personnel.

Article 31

Ce règlement d'ordre intérieur contient les annexes suivantes :

Annexe I : noms des membres effectifs et suppléants du Comité PPT qui représentent l'employeur et les travailleurs + nom et prénom du président du Comité PPT et, le cas échéant, de son remplaçant.

Annexe II : composition de la délégation restreinte

Annexe III : endroits où l'information relative au bien-être des travailleurs est communiquée

Annexe IV : avis concernant les risques ou dangers (voir modèle en annexe).

Section XIII. DUREE DE VALIDITE

Article 32

La présente décision entre en vigueur le et est prise pour une durée indéterminée.

DECISION ETABLISSANT LE REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Décision du 1er octobre 1979 (AR 26 juin 1980 - MB 3 octobre 1980)

Références à :

Loi du 20.09.1948 - M.B. 27/28.09.1948
Loi du 15.06.1953 - M.B. 18.06.1953
Loi du 15.03.1954 - M.B. 02.04.1954
A.R. du 06.12.1954 - M.B. 26/27/28.12.1954
Loi du 05.12.1968 - M.B. 15.01.1969
A.R. du 26.06.1980 - M.B. 03.10.1980

Section I. SIEGE ET COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 1

Le siège du conseil d'entreprise de ***** est établi à ***** , rue ***** n°****.

Article 2

Le conseil d'entreprise est composé :

- a) du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise.
Les délégués de l'employeur ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.
- b) de *** délégués effectifs du personnel et d'autant de délégués suppléants du personnel.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte de leur fonction de direction au cours de cette période.

Le membre suppléant siègera en remplacement d'un membre effectif :

- 1° en cas d'empêchement de membre effectif;
- 2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour des raisons énumérées à l'alinéa 2 de l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat du membre effectif dont le mandat a pris fin.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper un siège vacant de membre effectif, un candidat de la même catégorie (ouvriers ou employés ou jeunes travailleurs) et de la même liste peut être désigné.

Section II. MISSION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 3

Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

- a) de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;
- b) de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :

- 1° une information de base;
- 2° une information annuelle;
- 3° une information trimestrielle;
- 4° une information occasionnelle;

ainsi que prévu par les arrêtés royaux du 12 septembre 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 de Travail et l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

- c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en son sein, sur toute question d'ordre économique relevant de sa compétence et qui lui a été préalablement soumise, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil Central de l'Economie;
- d) d'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation en la matière, le règlement de travail ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise, et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;
- e) d'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauche des travailleurs;
- f) de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant au niveau social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle;
- g) de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir s'il y a lieu, un roulement du personnel;
- h) de gérer toutes les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs;
- i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise; par ce il faut entendre, entre autres, les communications prévues au b) du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges;
- j) de remplir, selon les modalités et conditions déterminées par l'arrêté du Régent organique des conseils d'entreprise, du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Section III. REUNIONS, CONVOCATIONS ET ORDRE DU JOUR

Article 4

Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article 1.

Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 5

Le conseil d'entreprise se réunit au moins une fois par mois, à la date, à l'heure et au lieu déterminés par le chef d'entreprise.

Le chef d'entreprise est tenu, en outre, de convoquer le conseil en réunion extraordinaire chaque fois qu'un tiers au moins des membres effectifs de la délégation du personnel lui en fait la demande.

Les requérants indiquent les questions qu'ils désirent voir porter à l'ordre du jour de cette réunion extraordinaire.

Cette réunion extraordinaire a lieu endéans les huit jours de la demande et aux jour et heure fixés par le président.

Article 6

Les heures de réunion du conseil seront fixées compte tenu, dans la mesure du possible, des nécessités de l'entreprise, des vœux des délégués du personnel et de la possibilité d'épuiser normalement l'ordre du jour.

Article 6bis

Pour la bonne marche des délibérations, le conseil décidera que la délégation du personnel se réunira **** minutes avant la réunion dans un local désigné à cet effet.

Le temps consacré à cette réunion préparatoire est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 27 du présent règlement.

Article 7

La convocation, portant la signature du président et du secrétaire, est remise individuellement en main propre à l'atelier, ou adressée par la poste en cas d'absence, à chaque membre effectif du conseil. Elle contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit leur parvenir au moins trois jours avant la réunion. Elle indique les personnes qui ont demandé une réunion extraordinaire.

Le président du conseil, après concertation avec le secrétaire, fait afficher à un endroit accessible au personnel un avis indiquant la date de la réunion et les principaux points à l'ordre du jour.

Article 8

L'ordre du jour est établi par le président, qui se consulte au préalable avec le secrétaire. Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil six jours au moins avant la séance. Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé six jours au moins avant la séance par des organismes officiels, habilités par la loi, à consulter le conseil, notamment le Conseil Central de l'Economie, le Conseil professionnel du Textile et du Vêtement et la Commission Paritaire de l'Industrie de l'Habillement et de la Confection.

L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise.

Article 9

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si au moins un délégué patronal et la moitié des délégués des travailleurs sont présents.

Section IV. PRESIDENT ET SECRETAIRE

Article 10

Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il est remplacé par un de ses délégués qu'il a désigné à cet effet. Dans l'exercice de ses fonctions présidentielles ce dernier est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le président en titre.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil, maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats. Il tire les conclusions du débat et les propose à l'agrément du conseil.

Les points à l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le conseil seul peut rayer ou ajourner des points de l'ordre du jour ou, en cas d'urgence, y porter des points qui n'y figurent pas.

Article 11

Le président accorde la parole et veille à ce que l'orateur ne s'écarte pas du sujet.

Article 12

Le président veille à ce que les débats se déroulent dans la dignité et l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Il rappelle à l'ordre les membres du conseil, coupables d'une imputation ou d'une allusion personnelle offensante.

Article 13

Le secrétaire est choisi par le conseil d'entreprise, parmi les délégués effectifs du personnel et sur proposition de ceux-ci.

En cas d'empêchement du secrétaire à une séance, le conseil désigne, sur proposition des délégués effectifs du personnel, celui d'entre eux qui remplira les fonctions de secrétaire pour cette séance.

Article 14

Le secrétaire, ou éventuellement son suppléant, désigné comme il est dit à l'article 13 ci-dessus, rédige les procès-verbaux des réunions. Il y acte les propositions faites au conseil, les décisions prises, ainsi qu'un résumé succinct et fidèle des débats.

Article 15

Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours indispensable à l'accomplissement de sa mission. Il communique à ce dernier la correspondance adressée au conseil d'entreprise.

Article 16

Le secrétaire reçoit pour le temps normal consacré à sa mission une rémunération égale à celle qui lui est due, pour une durée correspondante, du chef de ses prestations de travail habituelles.

Article 17

Chaque fois qu'il apparaît utile, le conseil désigne en son sein les membres qui peuvent être chargés de le représenter auprès des instances administratives et des organismes publics et privés.

Section V. LE PROCES-VERBAL

Article 18

Le projet de procès-verbal, rédigé par le secrétaire, est soumis pour information au président et aux autres membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise, au moins quarante-huit heures avant la séance où il doit être approuvé.

Le procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement; toutefois, si des modifications proposées par des membres sont admises par le conseil, celles-ci sont consignées au procès-verbal, à approuver au cours de la séance suivante.

Article 19

Les procès-verbaux, éventuellement modifiés conformément à l'article 18 et accompagnés, le cas échéant, de leurs annexes, sont signés par le président et le secrétaire. Ils sont consignés dans un registre déposé aux archives par les soins du secrétaire. Chaque membre du conseil peut les consulter aux jours et heures fixés par le conseil d'entreprise.

Section VI. DECISIONS

Article 20

Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

Section VII. LES ARCHIVES

Article 21

Toutes les archives sont conservées au local visé à l'article 4 dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef. Elles restent à la disposition des membres qui peuvent les consulter, sans déplacement, aux jours et heures fixés par le conseil.

Le registre des procès-verbaux sera mis à la disposition des délégués du personnel pendant la réunion préalable prévue à l'article 6bis.

Section VIII. MISSIONS D'ETUDE, D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

Article 22

Le conseil d'entreprise peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport en s'inspirant de l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Article 23

Le conseil d'entreprise peut, en fonction des points repris à l'ordre du jour, faire appel:

- a) aux personnes de l'entreprise chargées de responsabilités particulières ou possédant une connaissance concrète du problème à l'examen et, en particulier, aux représentants des jeunes travailleurs;
Si nécessaire, ces personnes peuvent assister à la réunion préparatoire prévue à l'article 6bis du présent règlement.
- b) à des experts étrangers à l'entreprise, ainsi que prévu par les articles 34 à 36 inclu de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise;
- c) à des experts étrangers à l'entreprise, ainsi que prévu à l'article 2, § 2, de l'arrêté royal du 11 octobre 1978, modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Section IX. RAPPORT D'ACTIVITE

Article 24

S'il en est décidé ainsi, le conseil d'entreprise établit dans le courant du premier trimestre de l'année, un rapport succinct sur son activité de l'année précédente.
Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun des membres effectifs du conseil et un exemplaire est déposé aux archives.

Section X. INFORMATION DU PERSONNEL

Article 25

A la fin de chaque séance, le conseil d'entreprise décidera s'il y a lieu d'établir le texte d'une communication à l'intention du personnel. Dans l'affirmative, ce texte sera affiché à un endroit accessible au personnel.

Les points jugés confidentiels ne seront pas repris dans cette communication.

Article 26

Un exemplaire du rapport succinct d'activité visé à l'article 24 est affiché à un endroit accessible au personnel de l'entreprise, jusqu'à son remplacement par le suivant.

Un exemplaire de ce rapport succinct est également remis à chaque membre effectif et suppléant du conseil d'entreprise.

Article 26bis

Toutes les communications du conseil d'entreprise au personnel sont affichées dans la ou les langues nationales employées par le personnel, en français et/ou en néerlandais et/ou en allemand, selon le cas et conformément aux dispositions légales en la matière.

Section XI. PRESTATIONS DES DELEGUES

Article 27

Les séances du conseil d'entreprise, les réunions préparatoires prévues à l'article 6bis du présent règlement, de même que toutes autres prestations à fournir par les membres du conseil, même en dehors des heures du travail, à la demande du conseil et conformément aux dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les frais supplémentaires de transport éventuels des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas suivants :

- a) quand ils assistent à des réunions intersièges (conseils d'entreprise chapeautant);
- b) quand ils doivent se rendre, en dehors de leurs heures de travail normal, à des réunions ou fournir des prestations avec leurs propres moyens de transport;
- c) quand ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport public en commun normaux.

Section XII. MODIFICATIONS AU REGLEMENT

Article 28

Le présent règlement peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un tiers des membres effectifs de la délégation du personnel du conseil d'entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment celle qui a pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus à l'alinéa 3 de l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie telle que modifiée plusieurs fois ultérieurement.

Article 29

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si le chef d'entreprise est présent ou représenté et si les deux tiers des membres effectifs sont présents.

Section XIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 30

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à tous les membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise. Il est également porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Article 31

La composition du conseil d'entreprise doit être affichée dans les locaux de l'entreprise, à un endroit accessible au personnel.

Section XIV. DUREE DE VALIDITE

Article 32

La présente décision entre en vigueur le 1er octobre 1979 et est prise pour une durée indéterminée.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 juin 1980.