

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 ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent.

CHAPITRE II - DUREE

Article 2

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

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3

A dater du 1er octobre 2017, les rémunérations brutes effectives augmenteront de 1,1% pour les employés barémisés, à savoir ceux dont la fonction est reprise à l'article 3 de la convention collective de travail sur la classification des fonctions du 21 mai 2008 (numéro d'enregistrement 88694/CO/215).

Au niveau de l'entreprise, cette augmentation de la rémunération brute 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 rémunérations brutes barémiques augmentent également de 1,1% dans les entreprises où les rémunérations brutes effectives augmentent de 1,1%. Cette augmentation, à partir du 1^{er} octobre 2017, des rémunérations brutes 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 rémunérations brutes.

CHAPITRE IV – CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Article 4

La convention collective de travail du 1er juin 2015 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans (numéro d'enregistrement 127751/CO/215) 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 12 avril 2017 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 139273/CO/215) 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 12 avril 2017 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 139271/CO/215) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 7

La convention collective de travail du 12 avril 2017 instaurant un régime en faveur de certains employés âgés, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 139272/CO/215) 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 employés 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 1^{er} septembre 2015 concernant la formation et l'emploi / groupes à risque (numéro d'enregistrement 129446/CO/215) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 et adaptée en fonction de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

CHAPITRE VI – CONGE D'ANCIENNETE

Article 11

Chaque année, un jour de congé d'ancienneté payé sera octroyé aux employés et employées 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'employé/l'employée dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises et appartenant au secteur de l'habillement est totalement prise en considération. Les périodes de travail intérimaire qui précèdent un contrat de travail à durée indéterminée sont également prises en considération.

La convention collective de travail sectorielle du 21 décembre 2009 concernant le congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 98640/CO/215) sera adaptée dans ce sens.

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

Article 12

La convention collective de travail du 12 avril 2017 concernant le système d'emploi de fin de carrière à partir de 50 ans (numéro d'enregistrement 139270/CO/215) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

Une convention collective de travail distincte a été rédigée en matière de crédit-temps.

Le seuil de 5%, visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, est porté à 10%.

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» traité au niveau interprofessionnel.

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 25 février 2014 concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi (numéro d'enregistrement 121195/CO/215) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE X – PRIME SYNDICALE

Article 17

Pour autant que la réglementation le permet, la prime syndicale 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 – FRAIS DE TRANSPORT

Article 20

L'article 10 §3 de la convention collective de travail du 21 avril 2015 fixant l'intervention dans les frais de transport des employés (numéro d'enregistrement 126908/CO/215) est modifié comme suit : «A partir du 1er janvier 2018, le montant de la rémunération brute annuelle, visé au § 1, est porté à 36.300 euros.

CHAPITRE XIV- PAIX SOCIALE

Article 21

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 employés ou par les employeurs ;
- 2) les organisations de travailleurs et les employés 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.

---oOo---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT LE REGIME DE 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 employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du «Fonds social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection» (numéro d'enregistrement 125196/CO/215), il est octroyé aux employé(e)s visé(e)s 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 employé(e)s qui sont licencié(e)s 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 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis peut prendre fin en dehors de la durée du délai de validité de la présente convention collective de travail s'il est répondu simultanément aux conditions suivantes :

1. l'employé(e) licencié(e) satisfait aux conditions d'âge mentionnées dans l'alinéa précédent ;
2. le préavis a été signifié avant le 31 décembre 2018.

Article 5

Les employé(e)s 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 du travail salarié requis par l'article 2 de l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ils (elles) peuvent aussi apporter la preuve:

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 5 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit à l'indemnité complémentaire en cas de chômage, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'issue du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les employé(e)s qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5 ont, pour autant qu'ils (elles) reçoivent des allocations de chômage, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils (elles) atteignent l'âge légal de la retraite.

Article 7

L'indemnité complémentaire continuera d'être payée en cas de reprise du travail du travailleur licencié conformément à l'article 4 bis, ter et 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, dernièrement modifié par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

Le régime s'applique également aux employé(e)s qui, après avoir abandonné temporairement le régime, souhaiteraient à nouveau y accéder.

Le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds Social de Garantie pour employés de 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 euros au 1er juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 euros 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. Le salaire net de référence est arrondi en euros à l'unité supérieure.

Article 10

- § 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les employé(e)s, 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'employé(e) payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il (elle) a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après, sous réserve de l'application du § 7 du présent article.
- § 3 Pour l'employé(e) 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'employé(e). Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.
- § 4 Le salaire brut de l'employé(e) qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (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'employé(e) n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (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'employé(e), 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 employé(e) a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.
- § 6 Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

- § 7 S'il apparaît toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des six 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 six mois qui précèdent le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.
- § 8 Si l'employé(e) 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'employé(e) 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.

V. DROITS DES EMPLOYE(E)S OCCUPE(E)S A TEMPS PARTIEL

Article 11

Les employé(e)s occupé(e)s dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit au complément d'entreprise, 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 (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'employé(e) peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

Article 12

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont resté(e)s inscrit(e)s comme demandeur d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un(e) employé(e) à temps plein en non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que l'employé(e) prouve 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.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s 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(e) employé(e) à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que l'employé(e) prouve 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 employé(e)s 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 employé(e)s 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 (elles) accèdent au régime ; chaque trimestre est 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'employé(e) 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 employé(e)s licencié(e)s en cas de fermeture d'entreprises.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un(e) ou plusieurs employé(e)s 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.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, portant coordination des accords et conventions collectives de travail nationaux relatifs aux conseils d'entreprise conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employé(e)s qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4 peuvent être licencié(e)s prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

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 employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé(e) 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'employé(e) la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé(e) 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 employé(e)s 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.

L'employé(e) qui souhaite revendiquer l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

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

§ 3.

Le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime du 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 employés de 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 4.

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.

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 employés de 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 employés de 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 employés 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 21

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

Article 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.

Article 23

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 avril 2017 instaurant un régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 139271/CO/215).

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

--oOo--

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT
LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT
D'ENTREPRISE 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 employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise à poursuivre, au cours de la période allant du 1er juillet 2017 au 31 décembre 2018, l'application sectorielle du régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974 instaurant 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 1er juillet 2017, à la convention collective de travail du 12 avril 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 139273/CO/215) 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 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du «Fonds social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection» (numéro d'enregistrement 125196/CO/215), il est octroyé aux employé(e)s visé(e)s 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 employés 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 employé(e)s 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 du travail salarié prévu par l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 5 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit au complément d'entreprise, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés 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 pour employés 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les employé(e)s 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 employé(e)s qui seraient temporairement sorti(e)s 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 employé(e)s, 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'employé(e) 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, nonobstant l'application du § 7 du présent article.

§ 3 Pour l'employé(e) 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'employé(e) 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'employé(e) 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'employé(e), 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 employé(e) 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'employé(e) 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'employé(e) 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.

V. DROITS DES EMPLOYE(E)S OCCUPE(E)S A TEMPS PARTIEL

Article 11

Les employé(e)s occupé(e)s dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit au complément d'entreprise, 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/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'employé(e) peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

Article 12

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s ayant accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont resté(e)s inscrit(e)s comme demandeurs d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve 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.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s 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 travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve 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 employé(e)s 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 employé(e)s 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'employé(e) 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 travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs employé(e)s 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.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, portant coordination des accords et conventions collectives de travail nationaux relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employé(e)s qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4, peuvent être licencié(e)s prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

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 employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé(e) 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'employé(e) la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé(e) 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 employé(e)s 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 PATRONALES SPECIALES

Article 18

§ 1.

L'employé(e) qui souhaite faire appel à l'indemnité complémentaire, visée dans la présente convention collective de travail, doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du Fonds Social de Garantie pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

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

§ 3.

Le Fonds Social de Garantie pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, visé au chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), 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 les employés de 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 4.

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 employés de 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 employés de 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~~ *employés* 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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 employés de 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.

Article 23

La présente convention collective de travail succède à la convention collective de travail du 12 avril 2017 instaurant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 139273/CO/215).

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
ALLOCATION COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS EMPLOYES 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 employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise la continuation, pendant la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018 de l'application du régime de prépension conventionnelle en faveur de certain(e)s employé(e)s âgé(e)s, avec prestations nocturnes, en cas de licenciement.

Par conséquent, la présente convention collective de travail ne concerne que les employé(e)s qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 58 ans et plus 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 employé(e)s 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 12 avril 2017 instaurant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certain(e)s employé(e)s âgé(e)s, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 139272/CO/215) 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.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du Fonds social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 125196/CO/215), il est octroyé aux employé(e)s visé(e)s 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 employé(e)s licencié(e)s 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 employé(e)s 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 du travail salarié requis, par l'article 3 § 1 de l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve:

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 5 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit au complément d'entreprise, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés 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 pour employés 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les employé(e)s 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 employé(e)s qui seraient temporairement sorti(e)s 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 euros au 1er juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 euros 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 employé(e)s, 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'employé(e) 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, nonobstant l'application du § 7 du présent article.

§ 3 Pour l'employé(e) 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'employé(e). Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4 Le salaire brut de l'employé(e) 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'employé(e) 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'employé(e), 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 employé(e) 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 six 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 perçu six mois avant le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.
- § 8 Si l'employé(e) 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'employé(e) 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.

V. DROITS DES EMPLOYE(E)S OCCUPE(E)S A TEMPS PARTIEL

Article 11

Les employé(e)s occupé(e)s 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/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'employé(e) peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

Article 12

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont resté(e)s inscrit(e)s comme demandeurs d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein en non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve 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 le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s 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 travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve 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 employé(e)s 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 employé(e)s 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 est 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'employé(e) 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 travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un(e) ou plusieurs employé(e)s 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.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, portant coordination des accords et conventions collectives de travail nationaux relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employé(e)s qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4 peuvent être licencié(e)s prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

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 employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé(e) 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'employé(e) la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé(e) 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 employé(e)s 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.

L'employé(e) qui souhaite revendiquer l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

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

§ 3.

Le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant 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 employés de 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 4.

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 du, 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 employés de 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 employés de 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

Article 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 2017 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
ALLOCATION COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS EMPLOYES 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
ONT EXERCE UN METIER LOURD**

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise l'application, pendant la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 du régime de prépension conventionnelle en faveur de certain(e)s employé(e)s âgé(e)s, avec un métier lourd, en cas de licenciement.

Par conséquent, la présente convention collective de travail ne concerne que les employé(e)s qui, à la fin du contrat de travail, ont atteint l'âge de 59 ans et plus 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 donc les employé(e)s qui auraient travaillé dans un métier lourd comme visé à l'article 3 §3 de l'arrêté royal précité.

La présente convention collective 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 par 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 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du Fonds social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 125196/CO/215), il est octroyé aux employé(e)s visé(e)s 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 employé(e)s licencié(e)s 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 employé(e)s 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 du travail salarié requis, par l'article 3 § 2 de l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles 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 employé(e)s 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 employé(e)s qui seraient temporairement sorti(e)s 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 euros au 1er juin 2017 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.939,70 euros 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 employé(e)s, 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'employé(e) 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, nonobstant l'application du § 7 du présent article.

§ 3 Pour l'employé(e) 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'employé(e). Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4 Le salaire brut de l'employé(e) 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'employé(e) 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'employé(e), 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 employé(e) 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 six 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 perçu six mois avant le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.
- § 8 Si l'employé(e) 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'employé(e) 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.

V. DROITS DES EMPLOYE(E)S OCCUPE(E)S A TEMPS PARTIEL

Article 11

Les employé(e)s occupé(e)s 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/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'employé(e) peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

Article 12

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont resté(e)s inscrit(e)s comme demandeurs d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein en non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve 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 le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s 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 travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve 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 employé(e)s 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 employé(e)s 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 est 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'employé(e) 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 travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un(e) ou plusieurs employé(e)s 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.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, portant coordination des accords et conventions collectives de travail nationaux relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employé(e)s qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4 peuvent être licencié(e)s prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

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 employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé(e) 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'employé(e) la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé(e) 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 employé(e)s 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.

L'employé(e) qui souhaite revendiquer l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

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

§ 3.

Le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant 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 employés de 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 4.

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 du, 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 employés de 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 employés de 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 employés 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

Article 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 FIXANT L'INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES EMPLOYES

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés 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 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 pour employés 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 la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'habillement et de la confection le 21 avril 2015 fixant l'intervention dans les frais de transport des employés (numéro d'enregistrement 126908/CO/215).

La présente convention collective de travail est conclue conformément à la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 mai 1991.

CHAPITRE II - TRANSPORTS EN COMMUN PUBLIC

Article 3 : Transports en commun publics par chemin de fer.

En ce qui concerne le transport organisé par la S.N.C.B., l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée sur la base du tableau avec des 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 relative à la contribution financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs.

Article 4 : Transports en commun publics autres que les chemins de fer.

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements à partir de 5 km sera 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 sera calculée sur la base du tableau avec des 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 relative à la contribution financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, sans toutefois excéder 75% du prix réel du transport ;

- b) lorsque le prix est fixé 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 calculée sur la base du tableau avec des 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 relative à la contribution financière des employeurs dans le prix du transport 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 public -, l'intervention de l'employeur sera calculée sur base du tableau visé à l'article 3.

Article 6

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

après que l'intervention de l'employeur, en ce qui 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 travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 5 km, un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail ; en outre, ils précisent, si possible, le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.
- b) Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

Article 9

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

CHAPITRE III - MOYENS DE TRANSPORT PRIVE

Article 10

- § 1. Dans les entreprises qui ne mettent pas de moyen de transport collectif à la disposition des employés, les modalités d'intervention des employeurs dans les frais de transport pour les employés dont la rémunération annuelle brute, calculée selon l'annexe qui figure dans cette convention collective de travail, ne dépasse pas le montant prévu au §3 de cet article et qui utilisent 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 5 km, sont les suivantes :
- a) les employés en cause présentent à l'employeur une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement un moyen de transport privé pour se déplacer de leur domicile au lieu de travail, avec mention de la distance parcourue.
Toute modification de cette situation est portée immédiatement à la connaissance de l'employeur.
 - b) l'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.
 - c) le nombre de kilomètres à prendre en considération est déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise et mentionné sur la déclaration dont question sub a).
- § 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 S.N.C.B., 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.
- § 3. A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de la rémunération brute annuelle, visé au § 1, est porté à 36.300 euros.
- § 4. L'annexe à cette convention collective de travail, visée à l'article 10, § 1, fait partie intégrante de la présente convention.

Article 11

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les employés sera payée mensuellement.

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

CHAPITRE IV - TRANSPORT ORGANISE PAR LES ENTREPRISES AVEC LA PARTICIPATION FINANCIERE DES EMPLOYES 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 par les considérations suivantes :

- pour le transport organisé par les entreprises avec la participation financière des employés, 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 employés 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 employés ne pourra toutefois être supérieure au montant, fixé comme intervention de l'employeur à l'article 3 de la présente CCT ;
- les droits acquis pour les employés restent toutefois maintenus.

CHAPITRE V - INTERVENTION POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Article 13

Une indemnisation de 0,2479 € par journée de travail prestée effectivement sera en plus accordée à tous les employés, à l'exclusion de ceux qui disposent d'une voiture de société et d'une carte essence.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 20 JUIN 2011 FIXANT L'INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES
EMPLOYES

L'estimation de la rémunération annuelle brute visée à l'article 10 doit comprendre :

1° les éléments fixes : le traitement mensuel brut, y compris d'éventuels compléments tels que l'indemnité pour connaissance et utilisation des deux langues nationales. Il est tenu compte de la partie mobile allouée en fonction de l'indice des prix à la consommation. Le montant annuel brut s'obtient en multipliant par 12 les éléments fixes se rapportant au premier mois pour lequel l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est demandée, même si l'employé ne travaille pas pendant 12 mois ;

2° les éléments variables :

a) par mois : commissions, primes, heures supplémentaires, etc...

Il y a lieu de se baser sur les chiffres bruts, ayant trait aux 12 derniers mois. Si l'employé n'a pas travaillé 12 mois, le montant à prendre en considération s'obtient en multipliant par 12 la moyenne mensuelle des mois de travail effectif.

b) par an : commissions, primes, 13^e mois et autres gratifications que certains employeurs accordent une ou plusieurs fois par an à leur personnel, en vertu d'un accord ou de l'usage.

Les montants bruts alloués pendant les 12 derniers mois sont à ajouter à la somme des montants annuels bruts, visés aux 1° et 2° a).

L'estimation de la rémunération annuelle brute ne doit pas comprendre :

1° les suppléments à caractère social, tels que les indemnités de résidence et de foyer, les allocations familiales, le pécule de vacances ;

2° les indemnités allouées en remboursement de frais (frais de déplacement, frais de représentation, etc.) ;

3° les pensions de toute nature.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 CONCERNANT LE CONGE D'ANCIENNETE

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II - DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise à poursuivre le système sectoriel au sujet du congé d'ancienneté, instauré par la convention collective de travail du 21 mai 2008 concernant le congé d'ancienneté.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2009 (numéro d'enregistrement 98640/CO/215) et est applicable à partir du 29 août 2017 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentés dans cette commission paritaire.

CHAPITRE III – CONGE D'ANCIENNETE

Article 3

Chaque année, un jour de congé payé est octroyé à titre de congé d'ancienneté aux employés qui possèdent 20 ans de service ou plus dans l'entreprise.

Les périodes de travail intérimaire préalables à un contrat de travail à durée indéterminée comptent pour le calcul des 20 ans d'ancienneté.

Ce jour de congé d'ancienneté est payé par l'employeur.

Article 4

Par ancienneté, l'on entend : service ininterrompu auprès du même employeur.

L'ancienneté doit être acquise le 1^{er} janvier de l'année considérée.

Une éventuelle ancienneté acquise dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises et relevant du secteur de l'habillement où l'employé est occupé est entièrement prise en compte.

Article 5

Pour déterminer l'ancienneté, les périodes de suspension légales et conventionnelles du contrat de travail sont assimilées avec l'exercice effectif d'une fonction, à l'exception des situations suivantes :

- périodes d'incapacité de travail à partir de la deuxième année ;
- périodes d'interruption complète de la carrière professionnelle ou de crédit-temps et de toute autre interruption complète de l'exécution du contrat de travail, excepté s'il est démontré que cette interruption soit due au suivi d'un programme de formation, à l'octroi de soins à un ou plusieurs enfants jusqu'à l'âge de huit ans, à l'octroi de soins à un membre de la famille gravement malade ou à l'octroi de soins palliatifs. Les assimilations susvisées valent pour une période maximale d'un an ;
- interruptions en vue du démarrage d'une profession d'indépendant pour une période maximale d'un an.

Article 6

Les règles applicables pour la demande, le planning et l'octroi du congé d'ancienneté sont les mêmes que celles pour les vacances annuelles légales.

Il est en outre tenu compte des nécessités d'organisation du service afin que le congé d'ancienneté soit pris en dehors des périodes de fortes activités dans l'entreprise.

Article 7

Par «jour», l'on entend : un cinquième de la durée moyenne hebdomadaire de travail du travailleur intéressé, exprimé en heures.

Le congé d'ancienneté ainsi que la rémunération correspondante sont octroyés aux travailleurs à temps partiel au prorata de leur régime du temps de travail au moment de l'octroi.

Pour le calcul de la rémunération, seule la rémunération de base due pour un jour de travail ordinaire est prise en compte, sans suppléments liés à des régimes de travail particuliers ou à des prestations particulières.

En outre, pour le calcul de la rémunération due, il est référé à la réglementation en matière de jours fériés payés.

Article 8

Le paiement du congé d'ancienneté n'est pas possible pour les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu.

La rémunération est octroyée au moment où le congé d'ancienneté est effectivement pris.

Le droit doit être utilisé dans l'année considérée, sauf si l'employeur et l'employé souhaitent y déroger d'un commun accord.

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 employés des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

Les efforts, visés dans la convention collective de travail du 1^{er} septembre 2015, relatifs à la formation et à l'emploi sont 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 pour les années 2017 et 2018 également redevables d'un effort de 0,10 %, calculé sur base des rémunérations globales des employés, comme prévu à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs 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^o 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, comme prévu à l'article 3, 7^o 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 qui appartiennent aux groupes à risques ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement.

Les personnes qui appartiennent aux groupes à risques sont des demandeurs d'emploi et des travailleurs qui par le biais d'initiatives en matière de formation peuvent sauvegarder leur emploi ou augmenter leurs possibilités sur le marché du travail.

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 2015 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 ;
- Entreprenant 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.
- Reconnaissant 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

Août 2017
CP 215 Codex 2017

CONFECTION CCT EMPLOYES
FORMATION & EMPLOI – 13/ 3

le 31 décembre 2018.

La présente convention collective de travail modifie et remplace la convention collective de travail du 1^{er} septembre 2015 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 129446/CO/215).

---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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employé(e)s qu'ils occupent.

Article 2

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 remplace celle du 25 février 2014 concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes moyennant un délai de préavis de trois mois. 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 tous les travailleurs.

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 travailleurs ou groupes de travailleurs peuvent s'avérer absolument indispensables et irremplaçables en vue d'exécuter le travail restant à assurer.

Article 6

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

Il peut être dérogé à ce principe dans les cas visés à l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et 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 travailleurs, 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 pour employés 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 pour employés 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.

Les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire pour employés 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 d'occupation, les dispositions prévues au présent article ne doivent pas être appliquées.

Les dispositions prévues dans cet article ne doivent pas être appliquées non plus dans les entreprises qui disposent d'un propre règlement de licenciement résultant de circonstances individuelles et dans lequel se trouve un accord avec les représentants des organisations syndicales pour déroger aux dispositions de cet article.

La délégation syndicale doit être mise au courant 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 et les travailleurs visés à l'article 1.

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

Par "conséquences sociales", on entend :

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

Article 11

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

VI. EXECUTION DES OBLIGATIONS

Article 12

Si un travailleur estime que l'employeur n'a pas respecté les procédures prévues dans cette convention collective de travail, le travailleur concerné ou l'organisation syndicale où le celui-ci est affilié peut saisir la commission paritaire à ce sujet.

La commission paritaire se prononcera après enquête afin de savoir si les procédures suivies ont bien été respectées.

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

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

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

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

Article 1

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

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1er juillet 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus et fait suite à la convention collective de travail du 12 avril 2017 contenant une prolongation du système d'emploi de fin de carrière à partir de 50 ans (numéro d'enregistrement 139270/CO/215).

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, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés 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 conventions collectives de travail 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 convention collective de travail n° 127 du Conseil National du Travail.

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

Article 1er

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentés dans cette commission paritaire.

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.

§ 2. 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 employés et employées 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 employés et employées, la règle visée à l'article 6 de la présente convention collective de travail s'applique cependant ainsi que les règles visées à l'article 14 de la convention collective de travail n° 103 précitée.

Pour le calcul de ce seuil, les dispositions de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 sont appliquées, c'est-à-dire qu'au § 3 de cet article, l'âge de 55 ans et plus doit être lu comme l'âge de 54 ans et plus.

Au niveau de l'entreprise, ce seuil peut être augmenté, moyennant accord de l'employeur et en tenant compte des possibilités au niveau de l'organisation du travail et de l'éventuelle nécessité de remplacement des ouvriers et ouvrières qui souhaitent faire appel à la convention collection de travail visée.

Les entreprises peuvent, à l'intérieur de ce seuil de 10%, visé dans le présent article, établir une répartition adéquate entre différentes catégories d'ayants droit.

L'application des nouvelles modalités du présent article peut être négociée dans les entreprises où existe déjà un accord d'entreprise.

Article 6

L'employeur peut invoquer le droit à un délai lorsque le remplacement est nécessaire.

<p style="text-align: center;">CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 MARS 2015 CONCERNANT L'ASSURANCE HOSPITALISATION SECTORIELLE POUR EMPLOYES</p>

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés ressortissant à la commission paritaire pour employés 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 2015 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

Conformément à l'article 12 de la convention collective de travail du 25 février 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 et à l'article 3 des statuts du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (n° d'enregistrement 121190/CO/215), il a été convenu d'instaurer, à partir du 1^{er} juillet 2015, une assurance hospitalisation sectorielle qui correspond à l'assurance hospitalisation sectorielle pour ouvriers de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 4

Concernant cette assurance hospitalisation sectorielle, le Fonds Social de Garantie pour employés de 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 employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Au sein du Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, il a été décidé que les entreprises qui disposent déjà de leur propre police d'assurance hospitalisation en faveur de leurs employés doivent en avvertir le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection pour le 1^{er} juillet 2015 s'ils souhaitent le maintien de leur propre police d'entreprise.

Ces entreprises qui ont déjà souscrit une assurance hospitalisation en faveur de leurs employés ont de cette façon la possibilité de maintenir ce règlement et de ne pas laisser leurs employés souscrire à cette assurance hospitalisation sectorielle.

Ces entreprises sont cependant tenues de consulter par écrit leurs travailleurs concernant le choix de souscrire ou non à l'assurance hospitalisation sectorielle. Cette consultation s'effectue au sein du Conseil d'entreprise, à défaut de Conseil d'entreprise, au sein de la délégation syndicale, ou à défaut des deux organes sur base d'une liste nominative, signée par au moins deux-tiers des employés pour approbation ou refus d'une adhésion à la police sectorielle.

Article 7

Les entreprises qui maintiennent leur propre police d'assurance hospitalisation peuvent également encore souscrire ultérieurement à l'assurance hospitalisation sectorielle via la même procédure que celle décrite à l'article précédent, mais seulement après l'accord du Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 8

Les employés des entreprises qui disposaient déjà le 1^{er} janvier 2015 d'une propre police d'assurance hospitalisation en faveur de leurs employés et qui souscrivent ou non à l'assurance hospitalisation sectorielle renoncent à de nouvelles exigences à charge de leur employeur. L'assurance hospitalisation dont ils bénéficient par le bais de leur employeur doit être considérée comme un prélèvement volontaire de leur employeur sur l'instauration d'une assurance hospitalisation sectorielle.

Article 9

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

Les entreprises qui maintiennent leur propre assurance hospitalisation peuvent récupérer la majoration de la cotisation patronale au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection de l'ordre de 0,15% du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, à condition qu'elles démontrent qu'elles disposent toujours d'une propre police.

Article 10

Le Conseil d'Administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection 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 employés. 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 18 MARS 2015
CONCERNANT L'APPLICATION DU TITRE III DE LA LOI
DU 25 JUIN 1992
A L'ASSURANCE SECTORIELLE HOSPITALISATION**

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

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

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2015 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et où les assurés sont les employés visés à l'article 1 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II – INFORMATION IMPORTANTE POUR LES EMPLOYES 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 pour employés 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'employé ressortissant de la compétence de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Les employés qui, au 30 juin d'une année déterminée, ne travailleraient plus pour le compte d'un employeur, ressortissant de la commission paritaire pour employés de 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 employés 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 pour employés 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection met à la disposition des employeurs les documents adéquats pour l'application du chapitre II 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informe chaque année les employés, 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 pour employés 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 18 OCTOBRE 2017
CONTENANT LES STATUTS
DU «FONDS SOCIAL DE GARANTIE
POUR EMPLOYES DE L'INDUSTRIE
DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION»**

N° d'enregistrement : 143094/CO/215

Article 1

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

Article 2

Les statuts du "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection", institués par la convention collective de travail du 19 avril 1979, conclue au sein de la commission paritaire pour employés 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 présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2016 contenant les statuts du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 138194/CO/215).

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 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 au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

STATUTS

Chapitre 1er - Dénomination, siège, objet et durée

Article 1er

Il est institué un Fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection », nommé ci-après le «Fonds».

Article 2

Le siège social du Fonds est établi à Zellik, Leliegarde 22.

Il peut être transféré en n'importe quel autre endroit en Belgique, par décision de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

Le Fonds a pour but :

- 1° de percevoir les cotisations nécessaires au fonctionnement du Fonds;
- 2° d'octroyer et de verser aux employé(e)s visés à l'article 6 une allocation sociale complémentaire;
- 3° d'effectuer le paiement de l'indemnité complémentaire et des frais de gestion et d'accompagnement aux organisations représentées au sein de la commission paritaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise prévu dans la convention collective de travail du 25 février 2014 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans, dans la convention collective de travail du 25 février 2014 instaurant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté et dans la convention collective de travail du 25 février 2014 instaurant un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur de certains employés âgés, avec prestations nocturnes en cas de licenciement, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales visées au Chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi programme du 29 mars 2012 qui sont dues sur l'allocation complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité ; toutefois sans préjudice des dispositions en la matière des conventions collectives de travail précitées concernant le complément d'entreprise en cas de chômage, conformément à l'arrêté royal du 29 mars 2010 ;
- 4° d'assurer le paiement de l'indemnité prévue par la convention collective de travail du 2 juin 1994 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence, dernièrement modifiée par le chapitre VII de la convention collective de travail du 25 février 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 ;
- 5° de financer les initiatives à prendre par les organisations représentées au sein de la commission paritaire, en vue de la formation sociale et professionnelle et à l'élaboration des conventions collectives de travail conclues et encore à conclure au sein de la commission paritaire ;
- 6° d'assurer le paiement de la cotisation payée conformément à l'article 13, § 2 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 25 février 2014 concernant l'emploi et la formation;
- 7° d'assurer le financement du codex contenant les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection ;
- 8° de financer la recherche réalisée par les partenaires sociaux du secteur axée sur le développement socio-économique des entreprises de l'habillement et de la confection, aussi bien sur le plan national que mondial en vue de la politique sectorielle à mener ;
- 9° de percevoir une cotisation pour une assurance hospitalisation sectorielle et pour en financer la gestion.

Article 4

Le Fonds est institué pour une durée d'un an, à partir du 1er janvier 1974.

Sa durée est prolongée chaque fois d'un an si, avant le 30 juin de l'année précédente, il n'y a pas eu de notification d'un préavis par au moins cinq membres de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection ayant voix délibérative.

Chapitre II - Champ d'application

Article 5

Les dispositions des présents statuts s'appliquent aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employé(e)s occupés par ces employeurs.

Chapitre III - Prime syndicale

Article 6

§ 1. Les employés visés à l'article 5, affiliés à l'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs, représentées au niveau national ont droit à la prime syndicale prévue à l'article 7, pour autant qu'ils remplissent cumulativement la condition visée sous a), et les deux conditions énumérées sous b) ci-après :

a) être occupés dans une des entreprises visées à l'article 5, à la date du 31 mars ;

b) 1° être affiliés à la date du 31 mars depuis 6 mois au moins à l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, représentées au niveau national;

2° ne pas être exclus de ce droit par suite de la perturbation de la paix sociale. Cette exclusion est prononcée par un comité restreint institué à cette fin au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2. Les employés visés au § 1er mis à la retraite, entre le 31 mars d'une année pour laquelle ils remplissent les conditions d'octroi de la prime syndicale et le 31 mars de l'année suivante, bénéficient également de l'allocation afférente à cette dernière année.

§ 3. Ont également droit à la prime syndicale, les employés visés au § 1, 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 jusqu'au delà du 31 mars d'une année déterminée et qui sont restés en chômage complet et ininterrompu jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

§ 4. Ont également droit à la prime syndicale, les employés visés au § 1, membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs, représentées au niveau national, qui ont été occupés dans une ou plusieurs entreprises d'habillement et de confection jusqu'au delà du 31 mars d'une année déterminée et qui sont restés en chômage complet et ininterrompu jusqu'au 31 mars d'une des deux années suivantes après le 31 mars de la première année de chômage, visée au § 3 du présent article.

§ 5. Le paiement de la prime syndicale à ces bénéficiaires de l'allocation sociale ne peut être demandé qu'une seule fois pendant une période ininterrompue de chômage. Ils doivent fournir, au moment où ils introduisent leur demande de paiement de la prime syndicale, auprès de l'organisme de leur choix et au profit du fonds :

- 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;
- un certificat de chômage continu, délivré par l'organisme qui assure le paiement de l'allocation légale de chômage.

Article 7

Le montant de la prime syndicale, à octroyer chaque exercice aux ayants droit, est fixé chaque année par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, rendue obligatoire par arrêté royal.

La prime syndicale est payée aux intéressés, au nom du Fonds, par l'organisation des travailleurs où ils sont affiliés, contre remise d'un titre émis par le Fonds. Ce titre est envoyé par le Fonds aux employés visés à l'article 5.

Le Conseil d'administration du Fonds fixe toutes autres modalités relatives à la distribution et au contrôle des titres.

Article 8

Avant la fin de chaque exercice annuel et obligatoirement dans le courant du mois de décembre, le conseil d'administration du Fonds se réunit, sur convocation de son président, pour constater si la paix sociale a été respectée ou non, tant sur le plan des secteurs d'activités que sur celui des entreprises.

Le conseil d'administration fixe ensuite les sommes à remettre à la disposition des organisations les plus représentatives des travailleurs, qui se chargent de la liquidation desdites sommes aux ayants droit.

Le montant de la prime syndicale, 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 9

Le Fonds est géré par un conseil d'administration paritaire.

Ce conseil se compose de cinq membres représentant les employés et de cinq membres représentant les employeurs, désignés en son sein par la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La qualité de membre du conseil d'administration se perd en même temps que la perte de la qualité de membre effectif ou suppléant de la commission paritaire. Dans ce cas, l'organisation intéressée désigne un nouveau membre, qui achève le mandat de son prédécesseur.

Article 10

Chaque année, le conseil d'administration désigne en son sein un président et un vice-président. Pour le mandat de président et celui de vice-président, un tour de rôle sera organisé entre les représentants des employeurs et les représentants des employés.

Article 11

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois par semestre 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 du Fonds et signés par le président de la séance. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et un administrateur.

Les résolutions sont prises à la majorité simple des membres présents. Le vote est valable si deux 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 12

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 peut ester 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, une 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 13

- § 1. Le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5 des présents statuts.
- § 2. En exécution de l'article 3, 6° des présents statuts, le Fonds verse à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) immédiatement après réception des cotisations visées au §1 du présent article un montant fixé comme suit :
- du 1^{er} avril 2015 au 30 juin 2019 :
30,61% des cotisations visées au §1 de cet article

Article 14

Du 1^{er} janvier 2018 au 30 juin 2019, les cotisations patronales sont fixées à 0,98% des rémunérations brutes des employés.

Article 15

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.

Des sommes versées au Fonds social par l'Office national de sécurité sociale, sont retenus les frais de gestion et de fonctionnement du Fonds social fixés par le conseil d'administration dudit Fonds Social.

Chapitre VI - Budget, comptes

Article 16

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 pour employés 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(des) experts comptable(s) sont transmis au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 17

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 doit prévoir :

- 1° le montant des sommes à répartir aux employés, si les conditions prévues à l'article 8 sont remplies;
- 2° le montant des sommes dues aux organisations patronales et aux organisations des travailleurs concernant les initiatives visées à l'article 3, point 5 des présents statuts ;
- 3° le montant réservé pour frais de gestion et de fonctionnement;
- 4° les honoraires de l'expert comptable chargé du contrôle des comptes.

Chapitre VII - Dissolution, liquidation

Article 18

Le Fonds peut être dissous dans les conditions prévues à l'article 4, ou à chaque instant par convention collective de travail, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La commission paritaire désigne les liquidateurs et les modalités de la liquidation.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 FEVRIER 2014 CONCERNANT LA FORMATION ET L'INFORMATION SOCIALE

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour employés 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'entreprise, des comités pour la prévention et la protection au travail 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 les organes précités n'existent pas et qui occupent au moins 20 employés ou employées, 3 militants maximum, désignés par les organisations des travailleurs pour l'ensemble des organisations des travailleurs qui sont représentées au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, peuvent participer aux cours visés à l'article 2.

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 absences ainsi limitées sont réparties 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 où aucun des organes mentionnés à l'article 3 n'existent et qui occupent au moins 20 travailleurs, les organisations des travailleurs représentées au sein de la commission paritaire ont droit à un maximum de 15 jours d'absences 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 des travailleurs n'organisent pas de cours de formation sociale dans le cadre du régime du congé-éducation payé, visé à la section 6 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

§ 2. Au sein du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, un protocole est conclu concernant la présence des travailleurs avec un mandat syndical dans l'entreprise aux assemblées statutaires des organisations des travailleurs.

Article 6

Chaque année, les organisations des travailleurs communiquent à l'organisation des employeurs le contenu des programmes de formation, quel que soit le niveau auquel celle-ci est organisée.

La formation vise les problèmes économiques, sociaux et techniques, afin de permettre aux représentants des travailleurs de remplir, au niveau de l'entreprise, convenablement leur mission et ce 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 leur absence;
- la date et la durée des cours organisés;
- les thèmes qui sont enseignés et étudiés.

Article 8

Les organisations des travailleurs évitent que l'absence simultanée de plusieurs employé(e)s ne perturbe l'organisation du travail. L'absence simultanée de deux travailleurs par organisation des travailleurs représentée au sein de la commission paritaire pour employés 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 l'absence d'autres employé(e)s au même poste de travail, peuvent rendre impossible l'absence des représentants des travailleurs si l'on ne veut pas compromettre la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le chef d'entreprise et la délégation syndicale 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

A condition que soient respectées les formalités prévues à l'article 10 de la présente convention collective de travail, la rémunération normale est payée par l'employeur, dans le cadre de la rémunération mensuelle, aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours précis consacrés aux cours que l'intéressé a suivis.

Afin de compenser la perte subie par l'employeur due aux absences pour formation sociale conformément à cette convention collective de travail, l'employeur peut récupérer l'intégralité du montant du salaire ainsi que les cotisations patronales de sécurité sociale auprès du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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.

Ce document est transmis à l'employeur en cause par l'organisation des travailleurs, et ce endéans les quinze jours qui suivent la fin des cours.

Article 11

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 23 janvier 1973 concernant la formation et l'information sociales, rendue obligatoire par arrêté-royal du 10 avril 1973, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 23 juin 1999 (numéro d'enregistrement 51623/CO/215).

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2014.
Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties moyennant préavis de trois mois par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

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

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 chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentés dans cette commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace à partir du 19 janvier 2012 la convention collective de travail du 21 décembre 2009 contenant l'octroi des chèques-repas, conclue au sein de la commission paritaire pour employés 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, 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 23 janvier 1973, modifiée par la convention collective de travail du 23 juin 1999 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 de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournira vraisemblablement des prestations de travail. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas est régularisé en fonction du nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni des prestations durant le 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 employés 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 employés 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 19 JANVIER 2012 FIXANT LE MONTANT DE LA PRIME SYNDICALE</p>

Article 1

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

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 7 des statuts du Fonds Social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, modifiés pour la dernière fois par la convention collective de travail du 19 janvier 2012, le montant de la prime syndicale, à octroyer chaque année aux ayants droits, est fixé comme suit :

- en 2011 et 2012 : 135,00 euros pour les employés qui satisfont aux conditions visées à l'article 6, § 1, § 2 et § 3 des statuts susmentionnés ;
- en 2011 et 2012 : 37,18 euros pour les employés qui sont restés au chômage complet et ininterrompu tel que défini à l'article 6 § 4 des statuts susmentionnés.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2012 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012. Elle est toutefois prorogée tacitement d'année en année, sauf en cas de dénonciation par l'une des parties par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, moyennant un préavis de trois mois.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2009, qui a cessé d'être en vigueur le 31 décembre 2011.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 MAI 2008 CONCERNANT LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CCT du 21 mai 2008 (AR 10 décembre 2008 – MB 10 février 2009)

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 août 2001 concernant la classification des fonctions, déclarée obligatoire par l'arrêté royal du 19 décembre 2005.

La convention collective de travail du 27 août 2001 concernant la classification des fonctions, déclarée obligatoire par l'arrêté royal du 19 décembre 2005, cesse ses effets le 31 décembre 2007.

CHAPITRE II – CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 2

§ 1. Objectif

Cette classification des fonctions a pour but de régler l'application des salaires barémiques minimums par catégorie fixés dans la présente convention collective de travail.

Cette classification des fonctions sert également à situer dans un contexte logique les diverses fonctions des employés qui ressortissent à la présente convention collective de travail. Les fonctions et subdivisions de fonctions qui sont indiquées dans chaque catégorie sont citées à titre exemplatif. Les fonctions ou subdivisions de fonctions non énumérées sont classées par analogie avec les exemples cités.

Cette classification des fonctions n'a pas pour objectif de définir si des travailleurs relèvent du statut ouvrier ou employé.

La reprise de certaines fonctions dans cette classification n'implique pas que celles-ci doivent être considérées dans toutes les entreprises comme des fonctions d'employés.

§ 2. Le critère « niveau d'enseignement »

Le critère niveau d'enseignement n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence d'autres facteurs cités qui caractérisent chaque catégorie.

§ 3. Connaissance et emploi de plusieurs langues

L'exigence de la connaissance ou de l'emploi de plus d'une langue dans l'exercice d'une fonction ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction n'est pas modifiée de la sorte, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation des

rémunérations.

§ 4. Evolutions technologiques et économiques

Les différentes fonctions évoluent dans le temps. Le fait que les fonctions évoluent dans leur contenu ne porte pas préjudice à la classification convenue dans la présente convention collective de travail. Le groupe de travail, visé à l'article 15 de la présente convention collective de travail, est chargé d'effectuer un suivi régulier des évolutions dans les fonctions relevant de la compétence de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, en vue de l'actualisation de la présente convention collective de travail.

§ 5. Combinaison des divers contenus des fonctions

Il arrivera qu'un employé soit assigné à des tâches, missions et responsabilités qui soit, constituent une partie de la description de plus d'une fonction, soit ne sont pas décrites dans cette convention collective de travail.

S'il s'agit seulement de subdivisions de fonctions qui correspondent à une catégorie visée dans la présente convention collective de travail, l'employé peut alors être incorporé dans la catégorie visée.

S'il s'agit de subdivisions de fonctions qui correspondent à plus d'une catégorie visée dans la présente convention collective de travail, il convient alors d'établir une évaluation de ces subdivisions, en tenant compte de la classification prévue dans cette convention collective de travail. L'employé doit alors être classé dans la catégorie qui correspond en moyenne le mieux à la combinaison des différentes tâches, missions et responsabilités effectivement attribuées à l'employé, en rapport au temps consacré à chaque aspect.

§ 6. Statut des travailleurs

Deux fonctions, reprises à l'article 3, §2 et décrites dans l'annexe de la présente convention collective de travail, peuvent comporter dans la pratique essentiellement aussi bien l'exécution de travail manuel qu'intellectuel. La présente convention collective de travail n'est par conséquent applicable qu'aux travailleurs dans ces fonctions qui bénéficient du statut d'employé dans l'entreprise. Les deux fonctions visées sont : patronnier/patronnière et styliste-modéliste.

Article 3

§ 1. Généralités

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les fonctions d'employés sont classées en quatre catégories.

Les descriptions des fonctions telles qu'elles sont classées dans cet article, sont reprises en annexe de la présente convention collective de travail et en font intégralement partie.

Elles fournissent des éclaircissements sur les éléments qui peuvent servir pour la répartition de la fonction des employés individuels dans une de ces quatre catégories.

§ 2. Répartition des fonctions

Catégorie 1 :

Employé au traitement de texte
Téléphoniste

Employé à la facturation
Employé à l'expédition

Catégorie 2 :

Employé au service achats
Secrétaire multilingue (bilingue)
Employé au planning de production
Employé au service qualité
Employé à l'administration des créditeurs/débiteurs
Patronnier/patronnière

Catégorie 3 :

Employé à la vente
Employé au service du personnel
Styliste-modéliste
Analyste du travail
Représentant de commerce
Employé responsable de la logistique
Secrétaire multilingue (trilingue)
Opérateur système
Assistant marketing

Catégorie 4 :

Planificateur
Analyste-programmeur
Comptable
Secrétaire de direction

CHAPITRE III – DETERMINATION DES GRADES

Article 4

Pour l'application de l'échelle salariale, l'on part de l'hypothèse que la durée passée dans une fonction déterminée soit dans une certaine mesure une bonne base pour l'évaluation et la rémunération de la prestation d'un employé.

Le grade d'un employé sera dès lors proportionnel à la durée pendant laquelle l'employé a exercé effectivement la même fonction ou une fonction similaire, indépendamment de l'entreprise ou du secteur dans lequel la fonction visée a été exercée. Les formations « master » seront en tous cas assimilées comme des années de travail pour fixer le grade.

Ceci implique également qu'un employé d'un grade supérieur exerce une activité plus complète et plus mature et par conséquent fournit une valeur ajoutée plus élevée à l'entreprise.

Ce processus est défini par les parties signataires comme suit :

Grade 1 : expérience fonctionnelle au cours des trois premières années de l'exercice de la fonction

Durant cette période, il est fait référence à la connaissance de base et aux aptitudes pour pouvoir exercer une fonction dans une entreprise à un niveau acceptable et qui doit permettre à un débutant de se perfectionner dans la gestion courante des exigences de base requises par la fonction.

Grade 2 : expérience fonctionnelle au cours de la quatrième jusque la septième année comprise.

Le grade 2 suppose que l'expérience de base nécessaire est acquise et que l'employé se perfectionne dans le domaine de sa profession. L'employé réussit en tout cas à exercer la fonction désignée de façon adéquate.

Grade 3 : expérience spécialisée au cours de la huitième jusqu'à la douzième année comprise.

Le grade 3 suppose que l'employé est devenu un spécialiste dans son domaine professionnel et qu'il utilise cette capacité de façon créative en vue de la création d'une plus-value qui dépasse l'exécution stricte des tâches désignées. L'employé de grade 3 est donc à même de faire des propositions pour développer la fonction et en faire une force de l'entreprise.

Grade 4 : expérience professionnelle au cours de la treizième jusqu'à la vingt-troisième année.

L'employé de grade 4 peut être considéré comme une autorité professionnelle dans son domaine. Etant donné que l'employé gère entièrement le domaine professionnel, il pensera et agira aussi de façon plus large et plus stratégique. L'expérience réalisée permet à l'employé de créer ses propres interprétations vis-à-vis des nouvelles évolutions et d'utiliser les expériences du passé pour une vision propre des évolutions futures.

Grade 5 : à partir de la vingt-quatrième année d'exercice de la fonction.

Si l'employé a franchi avec succès les grades précédents, ceci suppose que, à des moments réguliers, des plus-values pour l'entreprise ont été réalisées grâce à l'employé qui donnent lieu à la promotion du détenteur de la fonction jusqu'au grade 5. Ceci suppose évidemment que les caractéristiques de l'exercice de la fonction, visées dans la description des grades précédents, restent au moins applicables. L'employé de grade 5 doit être en tous cas capable d'être au service d'autres collaborateurs et de les soutenir dans leurs tâches.

Article 5

Pour l'application de l'article précédent, les périodes de suspension légales et conventionnelles du contrat de travail sont assimilées à l'exercice effectif d'une fonction, à l'exception des situations suivantes :

- périodes d'incapacité de travail et de chômage complet, à partir de la deuxième année ;
- périodes d'interruption complète de la carrière professionnelle ou du crédit-temps et de chaque autre interruption complète de l'exécution du contrat de travail, excepté s'il est prouvé que cette interruption est due au suivi d'un programme de formation, à l'octroi de soins d'un ou plusieurs enfants jusqu'à l'âge de huit ans, dans l'octroi de soins à un membre de la famille très malade ou dans l'octroi de soins palliatifs. Les assimilations visées ici sont valables pour une période maximale d'un an.
- périodes de suspension en vue de la mise sur pied d'une profession d'indépendant qui dépasserait 12 mois

Article 6

L'employé qui, pour l'octroi d'un grade, souhaite que son ancienneté auprès d'autres employeurs que celui pour lequel il est actuellement occupé soit prise en compte, doit communiquer par écrit les éléments nécessaires à cet effet à son employeur au plus tard lors de son engagement. Inversement l'employeur devra, au plus tard lors de l'engagement, demander ces mêmes éléments à l'employé.

L'ancienneté qui n'aura pas été communiquée par écrit à temps à un employeur ne peut en aucun cas entraîner une régularisation avec effet rétroactif, à moins que l'employeur n'ait pas respecté son obligation susmentionnée.

Dès que l'employé aura, conformément à cet article, communiqué à l'employeur les éléments externes nécessaires pour le calcul du grade, les parties conviendront mutuellement et par écrit de la date à partir de laquelle l'ancienneté, visée à l'article 5 ci-avant, commencera à courir.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 14 de la présente convention collective de travail, une concertation aura lieu avec les employés individuellement le 31 décembre 2008 au plus tard, afin de déterminer le grade qui sera applicable à partir du 1^{er} janvier 2009 conformément à la présente convention collective de travail.

En cas de contestation, la procédure de règlement de litiges, décrite au chapitre VI de la présente CCT est applicable.

CHAPITRE IV – LES ECHELLES SALARIALES

Article 7

Les rémunérations mensuelles minimales par catégorie, telles que visées au chapitre II de cette convention collective de travail, coïncidant à un contrat de travail à temps plein, correspondent le 1^{er} mai 2008, après application de la CCT du 10 juin 2003 relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation et après application de l'article 3 de la CCT du 19 septembre 2007 contenant l'accord de paix sociale 2007/2008, remplacée par la CCT du 21 mai 2008, aux échelles salariales suivantes :

Grade	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
1	1610,09	1720,82	1875,81	2084,20
2	1787,24	1986,58	2194,24	2401,88
3	1855,96	2094,29	2300,41	2560,68
4	1892,61	2149,24	2373,68	2640,14
5	1939,82	2220,68	2449,56	2702,09

Le 1^{er} janvier 2009, ces échelles seront appliquées, multipliées par l'index des salaires et rémunérations au 1^{er} octobre 2008, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 10 juin 2003 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Pour ce qui concerne les notions de «grade» et de «catégorie», il est référé aux chapitres II et III de la présente convention collective de travail.

Article 8

Toutes les augmentations barémiques en fonction du grade sont appliquées les 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet ou 1^{er} octobre, après la date à laquelle un grade suivant peut être octroyé selon la présente convention collective de travail.

Article 9

Pour les employés dont la rémunération comprend des commissions établies d'après le montant du chiffre d'affaires, les rémunérations minimales sont payées mensuellement à titre d'avance sur les commissions. Le compte définitif est établi sur la base des rémunérations calculées sur une moyenne de douze mois.

Article 10

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

CHAPITRE V – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 11

Dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, aussi bien la classification des fonctions que la fixation de la rémunération mensuelle minimale correspondante s'effectuent selon les dispositions de la présente convention collective de travail. Par conséquent, à partir de la date précitée, la fonction des employés individuels peut d'une part appartenir à une autre catégorie que précédemment et d'autre part, la rémunération minimale, qui selon le chapitre IV de la présente convention collective de travail appartient à cette catégorie, peut être supérieure ou inférieure qu'auparavant.

Les salaires barémiques minimums du grade 5, visés au chapitre IV de la présente convention collective de travail, seront atteints au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

A titre de mesure transitoire, l'employeur est toutefois tenu d'appliquer une augmentation des rémunérations au cours de la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010, pour les employés du grade 5 dont la rémunération est inférieure à celle prévue dans la présente convention collective de travail – outre les augmentations salariales minimales qui découleraient d'adaptations de l'index et d'augmentations barémiques et conventionnelles, et ce de la façon suivante :

- jusqu'au 31 décembre 2008, la rémunération effective continue d'être payée avec application des augmentations conventionnelles ;
- le 1^{er} janvier 2009, la rémunération brute est à ce moment-là augmentée d'un tiers de la différence entre la rémunération brute du moment et la rémunération brute à atteindre au même moment, selon le chapitre IV de la présente convention collective de travail.
- le 1^{er} janvier 2010, une augmentation salariale est octroyée, s'élevant à la moitié de la différence entre la rémunération brute du moment et la rémunération brute à atteindre au même moment, selon le chapitre IV de la présente convention collective de travail.
- le 1^{er} janvier 2011 au plus tard, la rémunération brute, prévue selon le chapitre IV de la présente convention collective de travail, est atteinte.

Article 12

Suite à l'instauration de cette nouvelle convention collective de travail, la rémunération mensuelle d'un employé ne peut être diminuée unilatéralement par l'employeur.

Article 13

Les entreprises qui disposent de leur propre système de classification des fonctions, au moins équivalent à cette classification des fonctions sectorielle, peuvent toujours appliquer leur propre système, pour autant que les rémunérations des employés soient au moins égales aux rémunérations minimales fixées au chapitre IV de la présente convention collective de travail.

En cas de contestation, la procédure pour le règlement des litiges, décrite au chapitre VI de la présente convention collective de travail, s'applique.

Article 14

Au plus tard trois mois après la publication de cette convention collective de travail au Moniteur belge, les employeurs mettront leurs employés au courant de l'instauration de cette convention collective de travail et leur communiqueront la catégorie à laquelle appartient la fonction qu'ils exercent et le grade qu'ils ont pris en compte pour l'application de la présente convention collective de travail.

Au moins une fois par an et de préférence à l'occasion de la délivrance du relevé annuel individuel, les employeurs communiqueront à chaque employé individuel à quelle catégorie, visée dans cette classification de fonctions sectorielle, l'intéressé appartient.

Les entreprises disposant de leur propre classification des fonctions, tel que visé à l'article 13, fourniront à chaque employé les informations selon leur propre système, visées dans cet article.

CHAPITRE VI - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DE LITIGES

Article 15

Un groupe de travail permanent est créé au sein de la commission paritaire qui a pour mission de prendre connaissance de tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail et de donner des avis, aussi bien en ce qui concerne le règlement des litiges visés que sur la réalisation dans les entreprises d'une classification des fonctions, dans l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 16

En cas de litige relatif à l'application de la présente convention collective de travail, la partie la plus diligente peut faire appel au groupe de travail visé à l'article précédent, en adressant une lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Lorsqu'un conflit collectif se présente dans une entreprise concernant l'application de la présente convention collective de travail, le représentant local de l'organisation représentative des travailleurs concernée prend contact avec un responsable national de cette organisation des travailleurs qui fait partie du groupe de travail permanent de la commission paritaire. Au cas où ce dernier est d'avis qu'un problème collectif se présente concernant la classification des fonctions, il soumet par écrit le problème au groupe de travail de la commission paritaire.

Article 17

Le président de la commission paritaire peut inviter l'employeur à démontrer que son entreprise est en règle avec les dispositions de la présente convention collective de travail ou dispose d'un système qui est au moins équivalent. Dans ce cas, l'employeur est tenu de répondre à l'invitation du président dans un délai de trois mois.

Selon la réponse de l'employeur, l'un des articles 18 à 20 inclus ci-après sera d'application.

Article 18

Lorsque l'employeur affirme par écrit être en règle avec les dispositions de la présente convention collective de travail ou disposer d'une classification de fonctions au moins équivalente et communique le système selon lequel les fonctions des employés ont été réparties, le président de la commission paritaire peut alors, à la demande d'une organisation représentée au sein de la commission paritaire, inviter l'employeur à commenter les informations fournies et à motiver son point de vue vis-à-vis des membres du groupe de travail de la commission paritaire.

Le groupe de travail visé dans ce chapitre peut proposer à l'employeur que son système de rémunération fasse l'objet d'un examen contradictoire par un technicien compétent, désigné par les organisations des travailleurs et par un technicien compétent, désigné par la fédération des employeurs Creamoda.

Lorsque l'employeur est considéré comme étant en règle avec les dispositions de la présente convention collective de travail, l'employeur peut continuer à appliquer le système de classification existant.

Article 19

§ 1. Lorsque l'employeur a répondu à la lettre du président de la commission paritaire, mais que le groupe de travail, visé dans ce chapitre, ne conclut pas, endéans le délai de trois mois après réception de cette lettre, que l'employeur est en règle avec les dispositions de la présente convention collective de travail, le président de la commission paritaire adresse une nouvelle lettre à l'entreprise dans laquelle d'une part, il recommande qu'au niveau de l'entreprise -soit avec la délégation syndicale, soit avec les représentants locaux de l'organisation de travailleurs- un système conforme aux dispositions de la présente convention collective de travail ou au moins équivalent soit élaboré et d'autre part, invite l'employeur à communiquer au groupe de travail les adaptations qu'il aurait encore effectuées, afin de répondre aux dispositions de la présente convention collective de travail.

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

Cette conclusion peut être triple :

- 1° En cas d'approbation, l'employeur peut continuer d'appliquer le système qu'il a communiqué.
- 2° En cas de désapprobation partielle, le groupe de travail recommandera d'adapter le projet dans un délai d'un mois. Après l'expiration de ce délai, le groupe de travail apprécie, et approuve ou désapprouve unanimement le système modifié.
- 3° En cas de désapprobation unanime, les dispositions de la présente convention collective de travail sont applicables.

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

Article 20

Au cas où l'employeur ne répond pas dans un délai de trois mois, après avoir été sommé par le président de la commission paritaire, les dispositions de la présente convention collective de travail sont applicables, à moins que l'employeur puisse prouver un cas de force majeure et que le groupe de travail visé dans ce chapitre accepte d'appliquer encore la procédure visée dans ce chapitre.

Article 21

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

CHAPITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

Article 22

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

ANNEXES

<p style="text-align: center;">ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 MAI 2008 CONCERNANT LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS</p>
--

EMPLOYE AU TRAITEMENT DE TEXTE

Description de la fonction

- dactylographie de la correspondance
- archivage et classement du courrier
- suivi du stock (imprimés, enveloppes)
- effectuer les mailings
- s'occuper des envois

Connaissances

- utilisation des programmes de traitement de texte
- systèmes de classement
- formalités d'envoi

Aptitudes

- utilisation de PC

Communication

- avec le responsable de service

Responsabilité

- dactylographie sans faute
- classement correct, archives bien tenues

Niveau de formation

- enseignement secondaire

TELEPHONISTE

Description de la fonction

- utilise la centrale téléphonique
- trie et distribue les fax et les télex reçus
- trie le courrier reçu
- contrôle les factures de transport
- assure le courrier
- accueil – réception
- assistance générale administrative
- traitement de textes

Connaissances

- utilisation centrale téléphonique, téléfax, télex
- situer les fournisseurs, les clients, les groupes de contact (internes et externes)
- langues :
 - français : connaissance approfondie
 - néerlandais, anglais, allemand : termes standards

Aptitudes

- pouvoir se servir des appareils (centrale téléphonique, téléfax, télex)
- capacités d'expression :
 - * exactitude et précision dans la diffusion d'information
 - * langage poli

Communication

- avec les collaborateurs de l'entreprise pour transmettre l'information
- avec les clients, les fournisseurs, le personnel, les personnes de contact pour transférer

Responsabilités

- transfert correct des appels téléphoniques
- traitement discret de l'information

Niveau de formation

- enseignement secondaire

EMPLOYE A LA FACTURATION

Description de la fonction

- rassemble toutes les données utiles à la rédaction des factures des clients :
 - sur base du bon de commande
 - en tenant compte :
 - des révisions de prix
 - des ristournes accordées
 - des perceptions applicables en matière de TVA
 - des frais de transport
- établit la facture via un PC, l'enregistre et veille à son envoi
- met les données à la disposition de la comptabilité

Connaissances

- les prescriptions légales en matière de facturation
- les taux de TVA
- connaissance générale du calcul du prix de revient et des règles sur les remises
- traitement de texte

Aptitudes

- utilisation de PC

Communication

- avec la comptabilité
- avec le service des ventes
- avec le responsable du service financier et du service des ventes
- avec les clients

Responsabilité

- établissement correct des factures

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

EMPLOYE A L'EXPEDITION

Description de la fonction

- enregistrement des commandes dans l'attente de leur livraison
- préparation de l'envoi :
 - planning du transport
 - rassembler les documents qui appartiennent à la commande
 - suivi des marchandises à livrer lors de la production (finale)
- envoi :
 - rédaction et contrôle des documents de transport
 - composition des envois par mode d'expédition

Connaissances

- de la réglementation légale en matière d'expédition des marchandises
- des procédures internes de l'entreprise en matière de suivi des commandes, livraisons et transport du produit
- des produits et des codes des produits

Aptitudes

- pouvoir utiliser un PC
- pouvoir trouver des solutions face aux problèmes qui se posent en matière de délais de livraison, d'organisation et de documents de transport

Communication

- avec le département des ventes (commandes – délais de livraison)
- avec le département de la production
- avec le responsable des expéditions ou du magasin

Responsabilité

- envoi correct des produits finis au client

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

EMPLOYE AU SERVICE DES ACHATS

Description de la fonction

- consigner les bons d'achat par type de tissu et d'accessoires
- consigner les factures reçues et contrôle des prix
- administration des commandes
- contact avec les transporteurs
- contrôle des factures sur la conformité avec la commande
- suivi des délais de livraison

Connaissances

- connaissance de la procédure d'achats
- connaissance globale des articles d'achat et de leurs prix
- connaissance du fichier des fournisseurs
- connaissance passive du néerlandais, de l'allemand et de l'anglais

Aptitudes

- pouvoir utiliser un PC
- pouvoir rédiger la correspondance

Communication

- avec les collaborateurs du service des achats
- transmission de l'information aux collaborateurs d'autres départements
- avec les fournisseurs

Responsabilité

- remplir correctement le fichier des fournisseurs et les données d'achat
- transmettre les appréciations qualitatives sur les fournisseurs

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

SECRETAIRE MULTILINGUE – SECRETAIRE BILINGUE

Description de la fonction

- trie et sélectionne le courrier de la direction ou du responsable de service
- dactylographie de rapports, courrier en deux langues
- assure la correspondance de routine
- tenue de l'agenda de la direction ou du responsable de service
- prise en charge des communications téléphoniques destinées à la direction ou au responsable de service
- organisation de réunions internes (et externes)
- suivi des activités partielles (par exemple : chiffres d'affaires obtenus par marché)

Connaissances

- français et néerlandais (parlé et écrit)
- traitement de textes
- répartition des tâches internes au sein du service et de l'entreprise

Aptitudes

- utilisation d'un PC
- communication courante orale et écrite dans deux langues, tant interne qu'externe à l'entreprise

Communication

- avec le responsable de service et/ou la direction
- avec les collaborateurs des différents services
- avec les relations de l'entreprise

Responsabilité

- un traitement discret des informations internes du service
- une gestion correcte de l'agenda
- le traitement des dossiers de routine

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

EMPLOYE AU PLANNING DE PRODUCTION

Description de la fonction

- examine les matières premières, accessoires, outillages et machines nécessaires
- détermine l'occupation du personnel
- suivi et contrôle du déroulement de la production
- insère les commandes tardives dans le processus de production

Connaissances

- système(s) de planning
- processus de production
- matières premières, accessoires, outillages et machines
- disponibilité opérationnelle du personnel

Aptitudes

- travailler avec un PC
- pouvoir organiser les processus de production
- communicatif

Communication

- avec le responsable de la production
- avec le responsable du magasin
- avec le service des achats et des ventes
- avec le planificateur

Responsabilité

- établissement et accomplissement partiel des actions dans le processus de production

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

EMPLOYE AU SERVICE QUALITE

Description de la fonction

- enregistrement systématique des défauts de qualité découverts dans l'entreprise
- réception et enregistrement des plaintes de clients
- recherche des causes possibles des plaintes de clients
- recherche des défauts survenus fréquemment
- recherche des endroits dans l'entreprise où les défauts se situent
- collaborer à la recherche de prévention des défauts
- collaborer aux propositions d'amélioration de la qualité

Connaissances

- des prescriptions de qualité et des procédures de contrôle ou d'inspection à suivre et des techniques de rapport applicables

Aptitudes

- grand pouvoir d'estimation des exigences du produit vis-à-vis du client

Communication

- avec le responsable de la qualité et les collaborateurs de la production en fonction de l'optimisation de la qualité.

Responsabilité

- de la surveillance et de l'optimisation administratives de la qualité

Niveau de formation

- enseignement secondaire

EMPLOYE A L'ADMINISTRATION DES DEBITEURS/CREDITEURS

Description de la fonction

- tâches comptables concernant les fournisseurs :
 - vérifie et analyse les factures des fournisseurs avant le paiement
 - établit le rapport de l'état des dépenses à l'égard des fournisseurs
- tâches comptables concernant les clients :
 - traitement de données concernant les paiements (report de paiement, créditer les intérêts)
 - vérification des notes de crédit et des paiements
 - suivi des limites de paiement
 - enregistrement des débiteurs douteux et entreprise d'actions pour obtenir le paiement
 - établit le rapport de l'état de paiement des clients

Connaissances

- techniques de paiement
- connaissance des logiciels comptables

Aptitudes

- pouvoir travailler avec précision
- communication aisée
- maîtriser activement au moins une langue étrangère

Communication

- avec les clients/fournisseurs

Responsabilité

- perception correcte des paiements/paiement correct des factures
- traitement confidentiel d'opérations financières

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

PATRONNIER/PATRONNIERE

Description de la fonction

- établit les patrons et/ou les dessine. Ceci comprend la conversion d'un dessin ou d'un modèle en pièces de patrons plates ou l'adaptation d'un patron de base à un nouveau patron dans une taille standard
- développe, corrige et optimise les patrons de base de façon à convenir à la production en séries avec les moyens et méthodes de production disponibles dans l'entreprise
- modifie les patrons de base pour les mettre en concordance avec les souhaits des clients.

Connaissances

- des facilités de production
- du système CAO-FAO
- des éléments nécessaires pour la réalisation d'un patron (modèle, dessin, mesures corporelles)
- des codes à apporter
- avoir une bonne compréhension de la composition d'une pièce de confection

Aptitudes

- maîtrise maximale du système CAO-FAO
- pouvoir adapter un patron existant à un nouveau patron
- aptitude manuelle lorsqu'il ne peut être fait usage du système CAO-FAO
- bonne communication avec les stylistes et (éventuellement) les clients

Communication

- avec le styliste-modéliste
- avec le département de production
- avec les clients en cas de questions techniques

Responsabilité

- exécution précise et consciencieuse du dessin des modèles en patron

Niveau de formation

- enseignement secondaire

EMPLOYEE A LA VENTE

Description de la fonction

- traite (téléphoniquement) les commandes reçues
- demande les délais de livraison (du stock/du département de production)
- suit les commandes
- assure les formalités douanières et d'envoi et entretient des contacts avec les sociétés de transport
- traite les plaintes (téléphoniques)
- règle les commandes tardives
- tient à jour les données des stocks
- assure l'administration des ventes
- contrôle le facturier de sortie
- assiste les représentants

Connaissances

- gammes de produits
- connaissance du marché
- formalités et procédures d'envoi et de douane

Aptitudes

- pouvoir se servir d'un programme de traitement de texte
- capacité d'expression :
 - traitement correct des demandes en matière de vente
 - transmission correcte des commandes reçues

Communication

- avec le responsable des ventes
- avec les clients et les représentants
- avec la gestion de la production et des stocks

Responsabilité

- traitement correct des commandes reçues
- traitement correct des plaintes
- signalement des informations significatives du marché

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

EMPLOYE DU SERVICE DU PERSONNEL

Description de la fonction

- suivi administratif du registre du personnel et des contrats de travail
- rédaction des documents sociaux et des formulaires de chômage
- préparation des données d'emploi pour le décompte salarial par le secrétariat social ou le responsable de l'administration des salaires
- contrôle des décomptes salariaux et des comptes individuels
- suivi administratif de l'évolution des salaires et traitements
- suivi des dossiers de saisie et cessions sur salaires
- suivi administratif des dossiers d'accidents de travail et de maladies professionnelles

Connaissances

- connaissance générale de la législation du travail et de la législation en matière de sécurité sociale
- connaissance de la réglementation en matière de retenues fiscales et sociales
- connaissance des programmes en matière d'administration des salaires et traitements

Aptitudes

- travailler sur PC
- rédaction de lettres
- pouvoir traduire la complexité de la législation sociale en langage clair aux ouvriers et employés et organiser précisément le recueil d'informations

Communication

- avec les ouvriers et les employés
- avec le responsable des affaires du personnel
- avec le secrétariat social
- avec l'ONEM, les mutualités, le service des allocations familiales, les compagnies d'assurance en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, le fonds de sécurité d'existence.

Responsabilité

- mise en œuvre correcte de l'application administrative de la législation sociale

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

STYLISTE/MODELISTE

Description de la fonction

- crée, esquisse, dessine de nouveaux modèles suivant des objectifs commerciaux et de production réalisables
- suit la réalisation du modèle
- choisit les matières premières adéquates

Connaissances

- tendances de la mode
- système CAO ou instruments de design existants
- matières premières
- accessoires
- le processus technique de production

Aptitudes

- grande aptitude au dessin
- haut degré du sens de la créativité

Communication

- avec le manager de la production
- avec le modéliste
- avec le département du patronage
- avec les clients et fournisseurs des matières premières

Responsabilité

- mise en forme créative du produit

Niveau de formation

- enseignement supérieur

ANALYSTE DU TRAVAIL

Description de la fonction

- analyse les situations dans le processus de production, tant existantes qu'à instaurer
- compose les descriptions de travail et définit les manipulations à exécuter
- détermine les phases du déroulement
- recherche l'employabilité du personnel, en tenant compte de leurs qualifications et niveau de formation
- effectue les calculs du prix de revient des moyens à mettre en œuvre dans le processus de production (taux du salaire horaire, coût du matériel, coût des accessoires)

Connaissances

- méthodes d'études des temps, d'enregistrement systématique
- étude de méthodes
- ergonomie
- tarification
- classification des fonctions
- organisation de l'entreprise
- parc machines (étendue)

Aptitudes

- établissement de rapports de description de travail
- motivation des collaborateurs concernant les changements dans le processus de production
- manipulation des instruments d'enregistrement des temps
- travail sur PC

Communication

- avec le responsable de la production
- avec le groupe employable dans le processus de production
- avec le responsable du parc des machines, le préparateur de travail, le planificateur, le service des achats

Responsabilité

- fonctionnement général efficace de l'exécution de la production dans les limites d'une rentabilité suffisante qui doit conduire à un produit qualitatif

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

REPRESENTANT COMMERCIAL

Description de la fonction

- visite de clients potentiels dans un territoire fixé ; examine leurs possibilités d'achats en fonction de leur chiffre d'affaires potentiel ; négocie le prix de vente, les conditions de livraison, le transport et présente les nouveaux produits
- recherche des clients potentiels et tente de susciter leur intérêt pour l'achat de la gamme de produits
- discute des plaintes avec les clients et négocie des solutions

Connaissances

- connaissance des produits
- connaissance du marché dans lequel il fonctionne
- techniques de vente
- délais de livraison
- prix de vente et marges de ristournes

Aptitudes

- peut aisément promouvoir sa marchandise
- conduite de véhicules
- établir des rapports
- peut facilement communiquer

Communication

- avec les clients
- avec le responsable commercial
- avec le service planning et expédition

Responsabilité

- pour la réalisation d'un écoulement le plus élevé possible des produits, à des conditions de vente les plus intéressantes possibles

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

EMPLOYE RESPONSABLE DE LA LOGISTIQUE

Description de la fonction

- organise et optimalise le transport, le flux et le déplacement des marchandises au sein de l'entreprise
- développe une gestion optimale des magasins, tant en ce qui concerne les produits entrants que sortants
- distingue et remédie aux problèmes d'approvisionnement
- veille aux possibilités et méthodes adéquates en matière de stockage, de traitement et de protection des marchandises
- assure l'enregistrement des stocks de matières premières, accessoires et produits finis
- veille à la qualité et la quantité des matières premières et accessoires livrés et exécute le contrôle
- gère consciencieusement les stocks de produits finis.

Connaissances

- matières premières et matériaux
- système(s) d'enregistrement
- système(s) de stockage
- système de transport interne
- normes de qualité

Aptitudes

- sens de la planification et de la qualité

Communication

- avec les fournisseurs
- avec le personnel d'exécution du magasin
- avec le responsable de production
- avec le service des achats
- avec l'entreprise de sous-traitance

Responsabilité

- réception et envoi correct des marchandises entrantes et sortantes
- stockage efficace des marchandises

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

SECRETAIRE MULTILINGUE (TRILINGUE)

Description de la fonction

- trie et sélectionne le courrier de la direction ou du responsable de service
- dactylographie de rapports, courrier en trois langues
- assure la correspondance de routine
- tenue de l'agenda de la direction ou du responsable de service
- prise en charge des communications téléphoniques destinées à la direction ou au responsable de service
- organisation de réunions internes (et externes)
- suivi des activités partielles (par exemple : chiffres d'affaires obtenus par marché)

Connaissances

- français, néerlandais et anglais ou allemand
- traitement de textes
- répartition des tâches internes au sein du service et de l'entreprise

Aptitudes

- utilisation d'un PC
- communication courante orale et écrite dans trois langues, tant interne qu'externe à l'entreprise

Communication

- avec le responsable de service et/ou la direction
- avec les collaborateurs des différents services
- avec les relations de l'entreprise

Responsabilité

- un traitement discret des informations internes du service
- une gestion correcte de l'agenda
- le traitement des dossiers de routine

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

OPERATEUR SYSTEME

Description de la fonction

- veille au démarrage et au maintien en état de marche des ordinateurs et appareils de réseaux et périphériques
- garantit un entretien limité des imprimantes, serveurs, PC et écrans
- résout les pannes de nature hardware ou software
- effectue les back-up et les stocke
- assure l'installation et la mise en fonction des programmes

Connaissances

- ordinateur, appareils de réseaux et périphériques
- développements informatiques

Aptitudes

- perspicacité technique dans les facilités offertes par les ordinateurs
- pouvoir analyser les pannes

Communication

- avec les utilisateurs de l'outil informatique au sein de l'entreprise
- avec les fournisseurs d'informatique en-dehors de l'entreprise

Responsabilité

- fonctionnement effectif du hardware et du software

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

ASSISTANT MARKETING

Description de la fonction

- assister les initiatives commerciales en matière d'organisation et d'administration (campagnes publicitaires, publications de l'entreprise)
- suit administrativement le budget marketing et assiste administrativement le responsable marketing
- assure la logistique du show-room et les participations aux salons
- tient à jour administrativement les développements en matière de mode

Connaissances

- des produits propres à l'entreprise
- des techniques publicitaires et promotionnelles

Aptitudes

- compétent en matière d'administration et d'organisation
- communication aisée
- souci du détail

Communication

- avec le responsable des ventes

Responsabilité

- respect des délais
- intégrité et actualisation des données marketing

Niveau de formation

- enseignement secondaire supérieur

PLANIFICATEUR

Description de la fonction

- tient à jour l'administration en matière de planning de l'atelier
- commande les pièces pour la salle de coupe et les fournitures nécessaires
- tient le secrétariat à jour du responsable du planning
- tient les commandes à jour
- commande sur le plan interne

Connaissances

- connaissance des techniques de planning
- connaissance de l'organisation de la livraison, de la production et de la mise à disposition du matériel de production (matières premières, machines, personnel employable...)
- connaissance des méthodes de production
- connaissance des procédures administratives

Aptitudes

- pouvoir travailler avec un PC
- pouvoir estimer et fixer le temps de production
- pouvoir se concerter avec le responsable de la production, le responsable des achats et des ventes

Communication

- avec le responsable de la production, le responsable des achats et des ventes, le service technique

Responsabilité

- utilisation efficace du personnel, des machines, des matières premières et accessoires
- commande du processus de production
- élaboration de solutions aux problèmes de production

Niveau de formation

- enseignement supérieur

ANALYSTE-PROGRAMMEUR

Description de la fonction

- Selon les instructions, les directives et la documentation détaillée :
 - préparation de programmes informatiques
 - rédaction de programmes informatiques
 - instauration de programmes informatiques
 - création de formulaires d'encodage/système de codification
 - effectuer l'actualisation
 - instauration de nouveaux systèmes
 - garantir l'utilisation des systèmes existants

Connaissances

- terminologie administrative et technique
- connaissance de base du hardware
- logiciel de communication, de communication de données et de développements dans le domaine professionnel
- anglais (connaissance passive)

Aptitudes

- pouvoir situer et définir correctement une tâche en fonction des souhaits de l'utilisateur
- pouvoir décrire correctement les problèmes de hardware et de software et de spécifications
- pouvoir comprendre et interpréter une description de processus
- pouvoir établir un «data-flow-diagram »
- pouvoir résoudre les pannes dans le traitement de données

Communication

- avec le manager EDP ou le responsable informatique, éventuellement d'autres programmeurs analystes
- avec les utilisateurs du programme
- avec les fabricants de hardware et de software

Responsabilité

- réalisation d'une mission dans un espace-temps fixé
- éviter les erreurs qui pourraient engendrer des effets non désirés sur l'application du programme souhaité.

Niveau de formation

- enseignement supérieur

COMPTABLE

Description de la fonction

- tenue du grand livre au moyen d'administrations secondaires et rédaction des postes du journal
- tenue de l'administration des débiteurs et des créditeurs
- tenue des comptes financiers de l'entreprise

Connaissances

- système comptable et techniques de comptabilité
- prescriptions légales comptables

Aptitudes

- travailler sur PC avec un programme de comptabilité
- pouvoir interpréter des données comptables et établir des rapports à la direction de l'entreprise

Communication

- avec les collaborateurs de la comptabilité
- avec les responsables et les collaborateurs des services achats, vente et production
- avec le responsable financier
- avec les clients

Responsabilité

- exactitude des données financières traitées et leur rapport
- confidentialité en matière des informations traitées

Niveau de formation

- enseignement supérieur

SECRETAIRE DE DIRECTION

Description de la fonction

- trie et sélectionne le courrier de la direction
- dactylographie (multilingue)
- prise en charge et traitement des communications téléphoniques destinées à la direction
- tenue de l'agenda de la direction
- utilisation d'un PC
- réponse au courrier

Connaissances

- connaître la répartition des tâches, la structure hiérarchique et la répartition des compétences dans l'entreprise
- la maîtrise orale et écrite du français, néerlandais, allemand et anglais
- connaissance des relations externes de l'entreprise
- connaissance des systèmes de travail du PC

Aptitudes

- grande clarté dans la diffusion d'information
- consciencieux/se dans l'emploi des langues (oral et écrit)
- pouvoir tenir un agenda
- pouvoir dresser des procès-verbaux de réunions
- pouvoir organiser des voyages et des rendez-vous d'affaires
- pouvoir travailler avec un PC
- pouvoir travailler de façon indépendante

Communication

- avec le directeur dont il/elle dépend directement
- avec les collaborateurs de l'entreprise pour la transmission et la prise d'informations
- avec les relations externes pour le recueil d'informations pour lui-/elle-même et pour la direction

Responsabilité

- tenue à jour correcte de l'agenda
- exécution administrative des décisions prises
- tenue à jour confidentielle et traitement discret d'informations
- gestion efficace du système de documentation et d'archivage

Niveau de formation

- enseignement supérieur

<p style="text-align: center;">CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 NOVEMBRE 2006 RELATIVE A L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES</p>

*CCT du 7 novembre 2006 (reg. N° 81493/CO/215)
AR 29 juin 2007 – MB 25 juillet 2007*

CHAPITRE I – Dispositions générales

Article 1er

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

Article 2

La présente convention collective de travail 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 l'arrêté royal du 18 juin 1987, modifiée par la convention collective de travail n° 42bis du 10 novembre 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 janvier 1988.

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

La présente convention collective de travail remplace celle du 13 février 1985 concernant l'introduction d'une durée de travail flexible en exécution de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 août 1985 (MB du 25 octobre 1985) et la convention collective de travail du 7 mars 1989, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 janvier 1990.

Article 3

La moyenne de la durée hebdomadaire du travail s'élève, depuis l'année 1985, à 37 heures 30.

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

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 ainsi respecter la durée du travail moyenne sur une base annuelle. La fixation des jours de récupération se fait par le conseil d'entreprise.

A défaut d'un conseil d'entreprise, cela se fait d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale et, 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 5

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 systèmes de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Lorsqu'il existe un conseil d'entreprise, celui-ci recevra ses 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 délégués locaux des organisations représentatives des travailleurs et à chaque travailleur individuellement.

Article 6

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 7

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.

CHAPITRE II – Nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail

Article 8

Lors de nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail, le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximum s'élève dans toutes les entreprises à 42 heures 30, soit 5 heures au-dessus de la durée du travail hebdomadaire de 37 heures 30, 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 9

En cas d'application de nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail, aucune rémunération supplémentaire ne sera payée pour les 2 premières 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 est 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 10

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

Article 11

Moyennant l'approbation par la commission paritaire, les nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire de travail peuvent être instaurés le samedi matin jusqu'à 13 heures. Dans ce cas, les heures effectuées le samedi matin seront rémunérées par le biais 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 12

L'introduction des nouveaux régimes de travail suite à une augmentation temporaire 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 ou 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 six mois par année civile.

Article 14

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

Article 15

Lorsqu'un nouveau régime de travail est introduit dans une entreprise dans le cadre de la présente convention collective de travail, 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 9 quater 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 collective de travail conclue au sein de la commission paritaire peut toujours être complétée et précisée au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE III – Autres nouveaux régimes de travail

Article 17

Outre l'instauration d'un nouveau régime de travail tel que décrit au chapitre II de la présente convention collective de travail, les entreprises peuvent instaurer d'autres nouveaux régimes de travail pour leurs employés ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

D'autres nouveaux régimes de travail dans le sens de la loi du 17 mars 1987 ne peuvent être instaurés par les entreprises qu'en respectant toutes les dispositions légales applicables via une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise.

Une telle convention collective de travail au niveau de l'entreprise ne sera toutefois applicable qu'après dépôt aux greffes du Service Public Fédéral compétent et après ratification par la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

CHAPITRE IV – Dispositions finales

Article 18

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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 19

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2006 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

---oOo---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 JUILLET 2005 CONCERNANT LE COMPLEMENT AU DOUBLE PECULE DE VACANCES

CCT du 15 juillet 2005

(AR 16 février 2006 – MB 15 mars 2006)

Article 1

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

Article 2

Un complément au double pécule de vacances est octroyé annuellement aux employés.
Le complément est payé en même temps que le salaire du mois de décembre de l'année concernée.

Article 3

Lorsque le salaire de l'employé ne contient pas de commission fixée en fonction du montant du chiffre d'affaires, le complément au double pécule de vacances est égal à 90% du salaire du mois de décembre de l'année pour laquelle l'allocation est due.

Lorsque les prestations de l'employé dans le courant de l'année civile considérée ont été interrompues pendant plus de 30 jours calendrier au total et ce pour n'importe quelle raison, le complément au double pécule de vacances est calculé à concurrence de 7,5% des rémunérations brutes payées par l'employeur sur toute l'année civile.

Article 4

Lorsque le salaire de l'employé contient une commission fixée en fonction du montant du chiffre d'affaires, il est garanti à l'employé un salaire annuel correspondant au salaire barémique applicable, augmenté de 7,5%, en cas de prestations complètes au cours de l'année civile.

En cas de prestations complètes au cours de l'année civile considérée, le salaire brut annuel garanti de l'employé visé dans cet article est égal à douze fois le salaire barémique applicable au mois de décembre, augmenté de 7,5%.

Lorsque les prestations de l'employé dans le courant de l'année civile considérée ont été interrompues pendant plus de 30 jours calendrier au total et ce pour n'importe quelle raison, le salaire brut annuel garanti, visé à l'alinéa précédent, est multiplié par une fraction dont le numérateur est égal au nombre de jours réellement presté par l'employé et dont le dénominateur est égal au nombre de jours de prestations normales dans l'année civile considérée.

Article 5

Par dérogation aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de la présente convention collective de travail, le droit au complément au double pécule de vacances et également acquis par :

- a) l'employé qui est entré au service de l'entreprise au cours de l'année concernée et avant la date de paiement fixée à l'article 2 de la présente convention collective de travail ;

- b) l'employé quittant l'entreprise au cours de l'année concernée, sauf en cas de licenciement pour motif grave, à condition qu'il ait au moins trois mois de service dans l'entreprise.

Dans ces deux cas, le complément au double pécule de vacances est fixé au prorata du temps de travail presté par l'employé dans l'entreprise concernée au cours de l'année pour laquelle le complément est dû.

Article 6

Les dispositions susmentionnées ne portent pas préjudice aux droits des employés des entreprises où les employeurs s'étaient engagés auparavant à octroyer à leur personnel un avantage plus important.

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 23 juin 1999 concernant le complément au double pécule de vacances, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 septembre 2000.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

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

**CCT du 08 avril 1981 (AR 21 septembre 1981 - MB 14 octobre 1981),
modifiée par :**

**CCT du 21 mars 1989 (AR 10 janvier 1990 - MB 10 mars 1990)
CCT du 15 juillet 2005 (AR 02 mai 2006 – MB 20 septembre 2006)**

TITRE 1 - INSTITUTION

Article 1

En application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection institue un fonds de sécurité d'existence pour les employés 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

TITRE 2 - STATUTS

I. DENOMINATION ET SIEGE SOCIAL

Article 1

Le 1er janvier 1981 est institué un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de sécurité d'existence pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection".

Article 2

Le siège social du fonds est établi à Zellik, Leliegaarde 22. Il peut être transféré par décision de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, à tout autre endroit en Belgique.

II. OBJET

Article 3

Le fonds a pour objet :

- 1° de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement;
- 2° d'octroyer des avantages sociaux complémentaires aux employés, visés à l'article 4;
- 3° d'assurer la liquidation de ces avantages.

III. CHAMP D'APPLICATION

Article 4

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux employés des entreprises, ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection. Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

IV. OCTROI ET LIQUIDATION DES AVANTAGES SOCIAUX COMPLEMENTAIRES

Article 5

Les employés 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.

V. GESTION

Article 7

Le fonds est géré par un conseil d'administration, composé paritairement de délégués des employeurs et des employés, représentés à la commission paritaire pour employés 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 employés.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par la commission paritaire pour employés 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 représentant des employeurs et par un représentant des employés.

La première année, le groupe auquel appartient le président est désigné au sort. Le deuxième vice-président appartient toujours au groupe des employés.

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 de 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 des tiers.

Pour tous les actes, autres que ceux pour lesquels le conseil a donné 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.

VI. FINANCEMENT

Article 13

§ 1. Le financement de l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs âgés en cas de licenciement, qui accèdent à ce système entre le 1er janvier 1981 et le 31 décembre 1985, se fait sous la forme d'avances sans intérêt à charge du Ministère des Affaires économiques et par la voie d'une cotisation patronale provenant du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2. Le financement de l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs âgés en cas de licenciement, qui accèdent à ce système entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1990 se fait par un versement effectué par le Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 14

En application de la disposition de l'article 13, § 1 de la présente convention collective de travail, les avances sans intérêt sont mises trimestriellement et anticipativement à la disposition du Fonds, sur la base d'un budget annuel.

Les avances sans intérêt couvrent 99% des dépenses résultant de l'exécution de la convention collective de travail, visée à l'article 5.

La quote-part des employeurs dans les dépenses annuelles qui résultent de la convention collective de travail, visée à l'article 5 des présents statuts, est égale à 1%.

VII. BUDGET ET COMPTES

Article 15

Les comptes du fonds sont vérifiés, annuellement et sur place, par l'Inspection des finances auprès du Ministère des Affaires économiques et par les services compétents de ce Ministère.

Hormis l'année 1981, le fonds soumet chaque année avant le 28 février, la situation des comptes au Ministère des Affaires économiques. Le budget pour l'année suivante est soumis au Ministère des Affaires économiques avant le 31 décembre. Une révision du budget est possible avant le 1er juillet.

Article 16

L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 17

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget est soumis à l'approbation, pour l'année suivante, de la commission paritaire pour employés 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 établis en matière comptable.

VIII. CONTROLE

Article 19

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désignés par la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, en application de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant le 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection pendant le mois d'avril au plus tard.

IX. LIQUIDATION

Article 21

Les avances sans intérêt prévues aux articles 13 et 14 sont remboursées par le fonds. Le remboursement se fait annuellement et commence après une période de cinq ans. Il est égal au produit de la cotisation patronale supplémentaire qui est prélevée à partir du 1er janvier 1986. Le taux de cette cotisation supplémentaire est au moins égal au taux de cotisation moyen fixé pour les années 1981 à 1985 y compris.

X. DISSOLUTION

Article 22

La dissolution du fonds peut avoir lieu sur décision unanime de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, lorsqu'il a satisfait à ses obligations résultant de l'accord protocolaire du 17 mars 1981 entre les organisations patronales et syndicales, le Ministre des Affaires économiques et le Ministre de l'Emploi et du Travail, octroyant une indemnité complémentaire sous forme d'une prépension conventionnelle aux employés 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 avances visés à l'article 21 ont été remboursées.

Article 23

Lorsque les liquidités restent disponibles lors de la dissolution du fonds, la commission paritaire pour employés 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 DU 10 JUIN 2003 RELATIVE A LA LIAISON DES REMUNERATIONS A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

*CCT du 10 juin 2003 AR 02.03.2004 - MB 21.04.2004
(reg. n° 67425/CO/215 – MB 18.09.2003)*

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La présente convention collective de travail remplace le chapitre IV de la convention collective de travail du 3 juin 1997 relative aux conditions de travail, conclue en commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et modifiée par les conventions collectives de travail des 23 juin et 6 septembre 1999.

Article 2

Les rémunérations barémiques et effectivement payées des employé(e)s, occupé(e)s dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, sont adaptées 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 l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet. Cet indice des prix est publié mensuellement au Moniteur belge par le Ministère des Affaires économiques et est appelé ci-après « l'indice-santé ».

Les rémunérations barémiques, visées à l'article 4 de la convention collective de travail du 27 août 2001 concernant la classification de fonctions, appelées ci-après les rémunérations barémiques et effectivement payées des employé(e)s, sont adaptées 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 rémunérations sont adaptées comme suit :

Chaque 1^{er} avril, les rémunérations barémiques, applicables le 31 mars précédent, sont multipliées 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 rémunérations barémiques, applicables le 30 septembre précédent, sont multipliées 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.

Sauf si les rémunérations effectives avaient été indexées au sein de l'entreprise, les rémunérations effectivement payées sont chaque fois augmentées ou diminuées du montant qui correspond à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération barémique de l'employé(e).

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 rémunérations, les rémunérations ne sont pas adaptées 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 rémunérations barémiques sont donc multipliées 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.

Sauf si les rémunérations effectives avaient été indexées au sein de l'entreprise, les rémunérations effectivement payées sont chaque fois augmentées ou diminuées du montant qui correspond à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération barémique de l'employé(e).

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 rémunérations doit être effectuée, l'adaptation suite à la liaison à l'index est appliquée après que les rémunérations aient été augmentées du montant convenu.

Article 6

Le chapitre IV, articles 9 à 12, de la convention collective de travail du 3 juin 1997 relative aux conditions de travail, conclue en commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et modifiée par les conventions collectives de travail des 23 juin et 6 septembre 1999, 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 rémunérations seront donc adaptées respectivement les 1^{er} juillet et 1^{er} octobre 2003 de la façon suivante :

Le 1^{er} juillet 2003, les rémunérations barémiques, applicables au 30 juin 2003, seront multipliées 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 rémunérations barémiques, applicables au 30 septembre 2003, seront multipliées 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.

Sauf si les rémunérations effectives avaient été indexées au sein de l'entreprise, les rémunérations effectivement payées sont chaque fois augmentées ou diminuées du montant qui correspond à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération barémique de l'employé(e).

Article 7

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

La présente convention collective de travail remplace le chapitre IV de la convention collective de travail du 3 juin 1997 relative aux conditions de travail, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et modifiée par les conventions collectives de travail des 23 juin et 6 septembre 1999.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT
L'APPLICATION DES CCT CONCLUES AU SEIN DE LA C.P.
POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE DE
L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION, AUX
ENTREPRISES AYANT LE COMMERCE DE GROS EN
HABILLEMENT COMME ACTIVITE PRINCIPALE**

C.C.T. du 30 mai 1995 (AR 04 octobre 1996 - MB 04 janvier 1997)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ayant pour activité principale le commerce de gros en habillement qui, suite à l'A.R. du 05/08/1992 instituant la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant sa dénomination et sa compétence, ressortissant de la compétence de la commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et des employés qu'elles emploient.

Article 2

La présente convention collective de travail règle l'application des conventions collectives de travail, conclues au sein de la commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection sur les entreprises et les employés, visés à l'article 1, en application de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 3

Toutes les conventions collectives de travail, conclues au sein de la commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, sont applicables aux entreprises et aux employés visés à l'article 1, à partir du 1er janvier 1996, à l'exception des conventions collectives de travail citées dans les articles 4 et 5 ci-après de la présente convention collective de travail et pour lesquelles les mesures transitoires sont prévues jusqu'au 31 décembre 2001 inclus.

Article 4

La convention collective de travail sectorielle du 11 mars 1980 concernant les conditions de travail, conclue au sein de la commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, sera applicable aux entreprises et employés visés à l'article 1, dès le 1er janvier 2001.

En guise de mesure transitoire, l'employeur est toutefois tenu, au cours de la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 2000 inclus, d'appliquer, pour les employés ayant un salaire inférieur à celui prévu dans la convention collective de travail du 11 mars 1980 concernant les conditions de travail, outre les augmentations salariales minimales qui découleraient des adaptations de l'index et des augmentations d'échelle barémique, une augmentation salariale qui s'établit comme suit :

- jusqu'au 31 décembre 1996, au minimum le salaire suivant les échelles salariales appliquées au sein de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés n° 218 est payé.
- au 1er janvier 1977, le salaire brut du moment est augmenté d'un cinquième de la différence entre le salaire brut du moment et le salaire brut à atteindre au même moment, selon la convention collective de travail sectorielle du 11 mars 1980 concernant les conditions de travail.

- au 1er janvier 1998, l'augmentation salariale octroyée est de l'ordre d'un quart de la différence entre le salaire brut du moment et le salaire brut à atteindre au même moment, selon la convention collective de travail sectorielle du 11 mars 1980 concernant les conditions de travail.
- au 1er janvier 1999, l'augmentation salariale octroyée est de l'ordre d'un tiers de la différence entre le salaire brut du moment et le salaire brut à atteindre au même moment, selon la convention collective de travail sectorielle du 11 mars 1980 concernant les conditions de travail.
- au 1er janvier 2000, l'augmentation salariale octroyée est de l'ordre de la moitié de la différence entre le salaire brut du moment et le salaire brut à atteindre au même moment, selon la convention collective de travail sectorielle du 11 mars 1980 concernant les conditions de travail.
- au 1er janvier 2001, le salaire brut, qui est prévu dans la convention collective de travail sectorielle du 11 mars 1980 concernant les conditions de travail, est atteint.

Article 5

La convention collective de travail sectorielle du 9 septembre 1991 concernant la durée du travail, conclue au sein de la commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, s'applique aux entreprises et employés visés à l'article 1, dès le 1er janvier 2001.

En guise de mesure transitoire, l'employeur est toutefois tenu, au cours de la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 2001 inclus, d'appliquer, aux employés dont la durée de travail hebdomadaire moyenne est supérieure à celle prévue dans la convention collective de travail précitée, une diminution de la durée de travail sans perte de salaire, qui s'établit comme suit :

- au cours des années 1997 et 1998, est accordée aux employés susvisés, une réduction de la durée du travail de 1 jour de travail par an ou l'équivalent, soit 10 minutes de réduction de la durée de travail hebdomadaire, de façon à ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne de cette période s'élève à 37 heures 50 minutes.
- au cours des années 1999 et 2000, est accordée aux employés susvisés, une réduction de la durée du travail de 2 jours de travail par an, ou l'équivalent, soit 20 minutes de réduction de la durée de travail hebdomadaire, de façon à ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne de cette période s'élève à 37 heures 40 minutes.
- au plus tard le 1er janvier 2001, est accordée aux employés susvisés, une réduction de la durée de travail de 3 jours de travail par an, ou l'équivalent, soit 30 minutes de réduction de la durée de travail hebdomadaire, de façon que ce que la durée de travail hebdomadaire moyenne de cette période s'élève à 37 heures 30 minutes.

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1996 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être résiliée par l'une des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois, par lettre recommandée au Président de la commission paritaire des employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentatives de cette commission paritaire.

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

CCT du 11 mai 1994 (A.R. 23 juin 1995 - M.B. 9 septembre 1995)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés 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 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

Article 3

Considérant que le secteur de l'habillement et de la confection est caractérisé par les particularités 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, tels que mentionnés ci-après, 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 jour 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 faut ambitionner - au niveau de l'entreprise - un rapport juste 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 et actes d'adhésion sera communiqué au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, n° 215, 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, un groupe de travail est créé 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 pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées dans ce comité.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 SEPTEMBRE 1991 CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL

(AR 05 juin 1992 - MB 08 juillet 1992)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés masculins et féminins qu'ils occupent.

Article 2

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 février 1987, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, concernant la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 novembre 1987.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 1991 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par une lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées dans cette commission paritaire.

Article 3

La limite maximum de la durée hebdomadaire réelle 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 de la convention collective de travail du 7 mars 1989, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, et rendue obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 1990.

Article 4

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

Article 5

Les entreprises appliquant une durée hebdomadaire du travail effective qui est plus élevée que la durée hebdomadaire moyenne de travail sur base annuelle, comme fixée à l'article 4 de la présente convention collective de travail, sont tenues d'octroyer des jours de repos compensatoire, tout en tenant compte des modalités suivantes.

- § 1. Le nombre théorique des jours de repos compensatoire à octroyer sera calculé de façon à ce que, en cas de prestations complètes, chaque tranche de 30 minutes de dépassement par semaine de la durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle, donne droit à un repos compensatoire de trois jours de travail par année calendaire.
- § 2. Dans le cas où un ou plusieurs jours de repos compensatoire sont pris collectivement, chaque employé bénéficie automatiquement de cet avantage.

§3. Dans le cas où un ou plusieurs jours de repos compensatoire sont pris individuellement, le droit aux jours de repos compensatoire sera fixé au prorata des prestations effectives dans l'année calendrier.

Le nombre théorique de jours de repos compensatoire auquel un employé a droit sur base de son régime de travail dans l'entreprise, sera réduit individuellement d'un sixième par tranche de huit semaines dans laquelle l'employé n'a pas effectué de prestations effectives. Les jours de vacances annuelles n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des huit semaines.

§4. Les jours de repos compensatoire doivent être pris au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année civile pendant laquelle ils ont été acquis.

§5. Le droit aux jours de repos compensatoire pour les employés à temps partiel sera fixé selon les mêmes critères que pour les employés à temps plein, mais proportionnellement à leur régime de travail dans l'entreprise.

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, les heures supplémentaires sont payées 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. Pour les employés occupés dans la division de production de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail et les horaires de travail sont identiques à ceux applicables au personnel ouvrier.

§2. Dans les cas où l'entreprise doit faire exécuter des heures supplémentaires au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971, toute demande à cet effet est examinée par les représentants locaux des organisations représentatives des travailleurs avec une préjudice favorable et sans l'assortir de conditions étrangères à l'objet de la demande.

Article 8

§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 §1er de cet article, l'employeur doit adresser une demande au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La commission paritaire pour employés 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 9

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, le samedi étant également un jour au cours duquel il est travaillé.

Dans ce but, l'employeur peut établir un roulement parmi le personnel intéressé, de façon à ce 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 représentées au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONCERNANT L'INTERDICTION DE PRESTER
DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
POUR CERTAINES CATEGORIES D'EMPLOYES**

CCT du 28 février 1977 (AR 21 septembre 1977 - MB 4 novembre 1977)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 2

Dans les entreprises où est instauré, soit un régime de travail à temps réduit, soit une suspension totale de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, des heures supplémentaires ne peuvent être prestées par les employé(e)s au cours de la période se rapportant au régime de travail ou à la suspension dont question ci-dessus.

Il peut être dérogé de la règle prévue à l'alinéa précédent :

- 1° dans les cas visés à l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 2° dans les cas où certaines prestations indispensables en raison des nécessités de l'entreprise ne peuvent être effectuées que moyennant des heures supplémentaires;
- 3° à l'égard des employés-coupeurs et des employés occupés dans les services d'informatique et d'expédition de l'entreprise.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1977 et cesse de produire ses effets le 1er janvier 1978.

Au 1er janvier de chaque année, elle est prorogée par tacite reconduction pour une période d'un an, sauf dénonciation par une des parties, signifiée au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective de travail, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations qui y sont représentées.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

CCT du 02 juin 1975 (AR 19 septembre 1975 - MB 28 novembre 1975)

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II - DISPOSITIONS GENERALES

Article 2

Les parties signataires s'engagent à respecter et à faire respecter par leurs membres, l'application des dispositions des conventions collectives de travail des 24 mai 1971 et 30 juin 1971, conclues au sein du Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ainsi que les dispositions de la présente convention collective de travail.
Elles mettront en oeuvre tous les moyens à leur disposition pour réaliser ce but.

Article 3

Creamoda s'engage, en outre, à recommander instamment à ses membres de faire preuve, en toute circonstance, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation et de n'exercer aucune pression sur le personnel employé pour l'empêcher de s'affilier à une organisation de travailleurs.

Article 4

Les organisations de travailleurs signataires ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association, notamment en excluant de leur propagande syndicale, les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit des conventions collectives de travail mentionnés à l'article 2.

Article 5

Les organisations des travailleurs signataires veillent en toutes circonstances à ce que les délégués syndicaux du personnel employé :

- a) fassent preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) évitent personnellement et engagent leur compagnons de travail à éviter tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail de l'entreprise et des conventions collectives de travail ainsi que de la discipline de travail.

CHAPITRE III - ENTREPRISES DANS LESQUELLES UNE DELEGATION SYNDICALE PEUT ETRE INSTITUTE

Article 6

Dans chaque entreprise du vêtement et de la confection, occupant en moyenne au moins 25 employés dont les fonctions sont reprises dans la classification prévue par :

- a) la convention collective de travail du 23 janvier 1973 conclue au sein de la commission paritaire nationale pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant les conditions de travail dans les entreprises ressortissant à cette commission paritaire, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 1973, à nouveau remise en vigueur par la convention collective de travail du 13 mars 1975 conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant les conditions de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 juin 1975.
- b) l'annexe de la convention collective de travail du 13 mars 1975, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence,

Il est institué une délégation syndicale à la condition que quinze membres au moins de ce personnel en formulent la demande par écrit, soit directement auprès de l'employeur, soit auprès des organisations des travailleurs qui en informent l'employeur.

Les employés qui ont formulé cette demande écrite, doivent être affiliés à une des organisations des travailleurs signataires.

L'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de vérifier si les employés qui ont signé la demande font partie du personnel et sont affiliés à l'une des organisations des travailleurs signataires.

En vue de la vérification de l'occupation de vingt-cinq employés, il est fait application du mode de calcul prévue par les dispositions légales et réglementaires relatives aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Cette délégation syndicale est considérée par l'employeur comme la représentation des employés du personnel affiliés à une organisation des travailleurs et appartenant à la classification prévue par les conventions collectives de travail mentionnées à l'article 6, premier alinéa.

Article 7

- a) La délégation syndicale se compose du nombre de membres suivant par rapport au nombre d'employés visé à l'article 6, premier alinéa :
 - 2 lorsque l'entreprise occupe de 25 à 49 employés;
 - 3 lorsque l'entreprise occupe de 50 à 74 employés;
 - 4 lorsque l'entreprise occupe 75 employés et plus.

Dans les entreprises occupant de 25 à 49 travailleurs, le nombre de délégués est porté à trois lorsqu'une troisième organisation de travailleurs désigne un délégué.

- b) Les organisations syndicales de travailleurs représentées à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection se mettent d'accord entre elles - en faisant éventuellement appel à l'initiative conciliaire du président de cette commission paritaire - en vue d'attribuer à chaque organisation de travailleurs le nombre de membres de la délégation syndicale proportionnellement au nombre respectif de membres dans les entreprises.

Un délégué syndical ne peut être désigné dans l'entreprise, avant que ne soit établi le nombre de délégués auquel chaque organisation de travailleurs peut prétendre sur la base de la procédure visée ci-dessus.

- c) Dans les trois mois suivant les élections sociales, on vérifie si le nombre de membres de la délégation syndicale correspond encore à un nombre d'employés occupés dans l'entreprise.

Si cette proportion n'est plus conforme aux chiffres figurant au littéra a du présent article, on procède à une adaptation dans le sens d'une augmentation ou d'une diminution du nombre de membres de la délégation syndicale, selon les modalités prévues au littéra b du présent article.

- d) Pour déterminer le nombre des employés occupés dans l'entreprise, on tient compte du nombre d'employés 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 8

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, il doit être satisfait aux conditions suivantes à la date de l'expédition de la lettre recommandée visée au littéra b) de l'article 9 :

- a) être âgés de 18 ans au moins;
- b) bénéficiers des droits civils;
- c) être occupé à temps plein depuis au moins un an dans l'entreprise ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise;
- d) appartenir à la catégorie d'employés ressortissant à la classification prévue par les conventions collectives de travail mentionnées à l'article 6, premier alinéa;
- e) ne pas être licencié de droit par son employeur.

CHAPITRE V - DESIGNATION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 9

- a) Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation de travailleurs auprès de laquelle ils sont affiliés. Celle-ci désigne ses délégués syndicaux de façon à tenir compte, dans la mesure du possible, du travail en équipes dans l'entreprise et des différents départements existants dans l'entreprise.
- b) Les noms des délégués syndicaux sont transmis, par lettre recommandée, au chef d'entreprise par l'organisation des travailleurs. Copie de cette lettre est envoyée à Creamoda. Dans la lettre visée ci-dessus, l'organisation des travailleurs communique le nombre de membres de la délégation syndicale qu'elle peut désigner en se référant à l'accord dont question à l'article 7, littéra b).
- c) Toute contestation relative à la non-réalisation des conditions dont question à l'article 7 de cette convention collective de travail peut être soumise à la commission paritaire.

CHAPITRE VI - DUREE ET FIN DU MANDAT DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 10

- a) Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de quatre ans.

Leur mandat se renouvelle tacitement aussi longtemps qu'il n'a pris fin en raison d'une des dispositions renseignées au littéra b) du présent article.

- b) Le mandat du délégué syndical prend fin :
- 1° par la décision de l'organisation de travailleurs qui a désigné le délégué;
 - 2° par la démission de l'intéressé comme délégué syndical;
 - 3° lorsque le délégué cesse d'être membre du personnel de l'entreprise;
 - 4° lorsqu'en application de l'article 7, littéra c) de cette convention collective de travail, des mandats doivent être supprimés;
 - 5° lorsque le délégué ne remplit plus une des conditions prévues à l'article 8.

CHAPITRE VII - REMPLACEMENT DU DELEGUE SYNDICAL

Article 11

Lorsqu'un mandat de délégué syndical devient vacant par suite d'une cause prévue à l'article 10, littéra b) 1, 2, 3 et 5, un nouveau délégué syndical est désigné par l'organisation des travailleurs qui avait désigné le délégué à remplacer.

L'organisation des travailleurs concernée informe l'employeur de cette nouvelle désignation par lettre recommandée.

CHAPITRE VIII - PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE PLAINTES DANS L'ENTREPRISE

Article 12

- a) Toute plainte individuelle est introduite normalement par l'employé intéressé par la voie hiérarchique individuelle.
A sa demande, celui-ci peut se faire assister par son délégué syndical.
Toute plainte collective est introduite par la délégation syndicale par la voie hiérarchique habituelle.
- b) Si, lors de l'introduction de la plainte, l'employé n'a pas fait appel à son délégué syndical et si aucune suite satisfaisante n'est donnée dans un délai raisonnable à cette plainte, l'employé peut toujours faire appel à la délégation syndicale.
- c) A défaut d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale dans un délai raisonnable, il est fait appel aux secrétaires des organisations régionales des travailleurs et 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 régionales des travailleurs ou des employeurs peuvent soumettre le cas au comité de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE IX - PROCEDURE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 13

- a) Le chef d'entreprise ou ses représentants reçoivent la délégation syndicale à chaque demande de celle-ci, 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.

La délégation syndicale convient avec l'employeur du moment et de la manière dont elle est informée de l'intention de l'employeur d'apporter des modifications aux conditions de travail ou de la rémunération.

- c) Si 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 normales de travail.
- d) Sans préjudice de la bonne organisation du travail, la délégation syndicale dispose, pendant les heures de travail du temps nécessaire pour l'exercice de sa tâche, sans perte de rémunération.

Selon la nature de la mission et l'importance de l'intervention, il est convenu entre la direction de l'entreprise et la délégation syndicale, du temps nécessaire à cette dernière pour exercer 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 syndicale à sa demande souhaite se concerter, l'employeur lui donne l'usage d'un local convenable afin que cette concertation puisse se dérouler librement et en toute tranquillité.

En cas de désaccord entre l'employeur et l'organisation syndicale intéressée au sujet de l'octroi du temps libre nécessaire ou du moment auquel se temps doit être pris, il est fait appel à l'intervention des secrétaires des organisations régionales des travailleurs et des employeurs.

- e) Dans les entreprises ayant deux ou plusieurs sièges d'exploitation sur le territoire national, l'employeur donne la possibilité, si les circonstances l'exigent et sans perte de salaire, à la délégation syndicale 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 les syndicats régionaux adresse à l'employeur une demande dûment motivée.

L'employeur rend possible la réunion commune dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans le mois de l'introduction de la demande.

CHAPITRE X - LE CHAMP D'ACTION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 14

L'intervention de la délégation syndicale peut se rapporter aux points suivants :

- 1° les relations du travail;
- 2° l'observation des principes généraux, fixés aux articles 2 à 5 des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil National du Travail les 24 mai et 30 juin 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et des principes de base fixés 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 conventions individuelles de travail.

Article 15

A défaut du conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux chapitres II, III et IV de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972 et publié au Moniteur belge du 25 novembre 1972.

Article 16

La délégation syndicale peut, à condition de ne pas entraver l'organisation du travail, adresser au personnel toute information utile, soit oralement, soit par écrit.

Ces informations peuvent se rapporter aux relations collectives de travail, concorder avec l'esprit des usages et coutumes dans l'industrie de l'habillement et de la confection et recevoir l'approbation des organisations des travailleurs.

Lorsque la délégation syndicale fait usage de ce droit, elle en informe préalablement l'employeur.

Par ailleurs, chaque fois qu'une raison valable le justifie et moyennant l'accord de l'employeur ou de son représentant, la délégation syndicale peut organiser une réunion d'information avec la participation éventuelle du secrétaire de l'organisation syndicale, dans un local désigné à cette fin, pour le personnel ou la partie du personnel concerné par l'information.

L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Dans la mesure du possible, cette réunion se tient - totalement ou partiellement - pendant les temps de repos.

CHAPITRE XI - CONDITIONS DE TRAVAIL DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 17

- a) Le chef d'entreprise traite les membres de la délégation syndicale, à tous points de vue et en toutes circonstances, sur le même pied d'égalité que les autres employés appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.
- b) Les organisations syndicales s'engagent à ne pas poser de revendications à l'entreprise tendant à favoriser les membres de la délégation syndicale par rapport aux autres employés appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

CHAPITRE XII - PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 18

- a) A partir du moment où, conformément à l'article 9 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 être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
- b) L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information s'effectue par lettre recommandée, produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation des travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification s'effectue 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 à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation des 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 de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut pas intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu aboutir 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.

- b) L'obligation visée au littéra b) qui précède n'existe pas en cas de licenciement pour motif grave.

Article 19

Lors du licenciement d'un délégué syndical dans le cas visé au littéra c) de l'article 18, l'organisation des travailleurs concernée doit en être informée immédiatement.

Article 20

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 18.
2. Si, aux termes de cette procédure, la validité des motifs de licenciement au regard de la disposition de l'article 17, alinéa 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.
3. Si l'employeur a licencié un délégué syndical 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 syndical un motif de résiliation immédiat du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 31 § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par 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 21

Chaque litige relatif à l'application de la présente convention collective de travail peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE XIV - VALIDITE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 22

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle entre en vigueur le 1er juillet 1975 et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée au président ainsi qu'aux organisations des travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.

Pendant sa validité, aucune revendication ne sera posée, ni sur le plan de la branche d'activité, ni sur le plan des entreprises, tendant à modifier ou compléter cette convention collective de travail.

15 JUILLET 2008.

Arrêté royal

modifiant, en ce qui concerne

la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection,

l'arrêté royal du 5 février 1974 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 35 et 36;

Vu l'arrêté royal du 5 février 1974 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, notamment l'article 1^{er}, § 2, point 2, modifié par l'arrêté royal du 25 mars 1993;

Vu les avis publiés au Moniteur belge des 11 août 2006, 18 juillet 2007 et 20 mars 2008;

Vu l'avis 41.539/1 du Conseil d'Etat, donné le 10 mai 2007;

Vu l'avis 43.731/1 du Conseil d'Etat, donné le 8 novembre 2007, 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}.

L'article 1^{er}, § 2, point 2 de l'arrêté royal du 5 février 1974 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, modifié par l'arrêté royal du 25 mars 1993, est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.

a) Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, compétente pour :

les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel 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 linge, 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 de 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 en gros et/ou la location de vêtements;

14° le commerce en gros 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.

b) La Commission paritaire pour employés 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 point a).

c) La Commission paritaire pour employés 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.

d) Ne relèvent pas de la compétence de la Commission paritaire pour employés 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° les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie;

3° 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;

4° 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 pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de production ou de commerce.

Article 2.

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

Donné à Bruxelles, le 15 juillet 2008.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre

et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances,

Mme J. MILQUET

Note

(1) Références au Moniteur belge :

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

Arrêté royal du 5 février 1974, Moniteur belge du 9 avril 1974.

Arrêté royal du 25 mars 1993, Moniteur belge du 6 avril 1993.

Publié le : 2008-08-20