

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 MARS 2014 CONCERNANT LE CREDIT-TEMPS

Article 1er

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} avril 2014 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace, à dater du 1^{er} avril 2014, la convention collective de travail du 27 janvier 2010 concernant le crédit-temps (numéro d'enregistrement 99176/CO/109), conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 3

La présente convention collective de travail réfère à la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. Elle contient le complément des différentes dispositions de la convention collective de travail précitée n° 103 pour la durée de validité de cette convention collective de travail.

Article 4

- § 1. A condition que l'employeur marque son accord, les travailleurs visés à l'article 1 de la présente Convention Collective de Travail peuvent bénéficier du droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif, jusqu'à 36 mois au maximum visé à l'article 4, §1. 1° de la Convention Collective de Travail n° 103.
- § 2. Par dérogation au § 1, les ouvriers et ouvrières qui ont une fonction appartenant au groupe salarial 6 et plus, visés dans la CCT sectorielle du 31 mai 1991 concernant la classification de fonctions, peuvent, via un accord au sein de l'entreprise, prendre un crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif, en application de l'article 4 § 1.1° précité qui, à partir de la deuxième année, pourra uniquement se faire par période minimum d'un an.
- § 3. A condition que l'employeur marque son accord, l'âge de 55 ans, visé à l'article 8 de la Convention Collective de Travail n° 103 précitée, peut être abaissé à 50 ans, conformément aux règles prévues à l'article 8, § 3 et 4 de la même Convention Collective de Travail n° 103.

Article 5

Le seuil de 5%, visé à l'article 16 de la convention collection de travail n° 103, est de 10%.

Ce seuil de 10% ne constitue pas un obstacle pour les ouvriers et ouvrières qui ont atteint l'âge de 54 ans ou plus pour demander ou exercer le droit à la diminution de carrière à 1/5 sur base des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103. Pour ces ouvriers et ouvrières, la règle visée à l'article 6 de la présente convention collective de travail s'applique cependant ainsi que les règles visées à l'article 14 de la convention collective de travail n° 103 précitée.

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

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

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

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

Article 6

Les ouvriers et ouvrières avec une fonction appartenant au groupe salarial 6 et plus, visés dans la convention collective de travail sectorielle du 31 mai 1991 concernant la classification de fonctions sont exclus du champ d'application de la convention collective de travail n° 103.

Il peut être dérogé à cette règle au niveau de l'entreprise individuelle, après discussion des nécessités d'organisation de travail.

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 MAART 2014 BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Zij treedt in werking op 1 april 2014 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven, aan de Voorzitter van het paritair comité voor de kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties, door één van de partijen worden opgezegd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 april 2014 de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2010 betreffende het tijdskrediet (registratienummer 99176/CO/109), gesloten in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijst naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Zij bevat de sectorale invulling van verschillende bepalingen van de voornoemde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

§ 1.

Op voorwaarde dat de werkgever hiermee akkoord gaat kan het bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering met motief tot maximaal 36 maanden bedoeld in artikel 4, § 1. 1^o van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.103 worden opgenomen door de werknemers bedoeld in artikel 1 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

§ 2.

In afwijking van § 1. kunnen de arbeid(st)ers met een functie behorend tot loongroep 6 en hoger, bedoeld in de sectorale CAO van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie, die via een akkoord op het vlak van de onderneming, in toepassing van voornoemd artikel 4 § 1. 1^o voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering met motief opnemen, dit vanaf het tweede jaar slechts doen per minimumperiode van één jaar.

§ 3.

Op voorwaarde dat de werkgever hiermee akkoord gaat wordt de leeftijd van 55 jaar, bedoeld in artikel 8 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103, verlaagd tot 50 jaar , overeenkomstig de regels voorzien in artikel 8, § 3. en 4. van dezelfde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103.

Artikel 5

De drempel van 5 %, bedoeld in Artikel 16 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103. is gelijk aan 10 %.

Deze drempel van 10 % vormt geen beletsel voor de arbeid(st)ers die de leeftijd van 54 jaar of ouder hebben bereikt om het recht op een 1/5^{de} loopbaanvermindering aan te vragen of uit te oefenen op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103. Voor deze arbeid(st)ers geldt nochtans wel de regel bepaald in artikel 6 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst evenals de regels, bepaald in artikel 14 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103.

Voor de berekening van deze grens worden de bepalingen van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 toegepast, met dien verstande dat in § 3. van dit artikel de leeftijd van 55 jaar en ouder dient te worden gelezen als : de leeftijd van 54 jaar en ouder.

Op ondernemingsvlak kan deze grens worden verhoogd mits akkoord van de werkgever en rekening houdend met de mogelijkheden op het vlak van de arbeidsorganisatie en met de eventuele noodzaak tot vervanging van de arbeid(st)ers die zich wensen te beroepen op de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondernemingen kunnen binnen de grens van 10 %, bedoeld in onderhavig artikel, een passende verdeling maken tussen verschillende categorieën rechthebbenden.

De toepassing van de nieuwe modaliteiten van onderhavig artikel kan, in ondernemingen waar reeds een bedrijfsakkoord bestaat, onderhandeld worden.

Artikel 6

Arbeid(st)ers met een functie behorend tot loongroep 6 en hoger, bedoeld in de sectorale CAO van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Van deze regel kan worden afgeweken op het vlak van de individuele onderneming, na bespreking van de arbeidsorganisatorische noodwendigheden.

De werkgever kan recht op uitstel invoeren wanneer vervanging noodzakelijk is.