

Service public fédéral Emploi, Travail
et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS
COLLECTIVES DU TRAVAIL

Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie de l'habillement
et de la confection
n° 109

**CCT n° 124300/CO/109
du 30/09/2014**

Correction du texte en français :

- l'article 20, second alinéa, doit être lu comme suit :
« *Au sein du cadre créé par un accord interprofessionnel
ou des dispositions légales si aucun accord
interprofessionnel n'est possible, des négociations
concernant les conditions de travail et les conditions
salariales pour 2016 pourront démarrer en 2015.* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het voor het kleding- en
confectiebedrijf
nr. 109

**CAO nr. 124300/CO/109
van 30/09/2014**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 20, tweede lid, moet als volgt gelezen worden :
« *Au sein du cadre créé par un accord interprofessionnel
ou des dispositions légales si aucun accord
interprofessionnel n'est possible, des négociations
concernant les conditions de travail et les conditions
salariales pour 2016 pourront démarrer en 2015.* ».

Beslissing van

28-04-2015

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

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II - DUREE

Article 2

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

CHAPITRE III – STATUT UNIQUE ET DELAIS DE PREAVIS

Article 3

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

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

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

CHAPITRE IV - FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Article 4

L'article 3, 3°, 7°, 8° et 9° des statuts du Fonds Social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, fixés par la convention collective de travail du 11 décembre 2012, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les modifications et la coordination des statuts du «Fonds Social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection» (numéro d'enregistrement 112635/CO/109), modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 4 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 (numéro d'enregistrement 121182/CO/109) est remplacé par les dispositions suivantes :

- «3° d'assurer le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise prévue dans la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, dans la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s avec prestations nocturnes en cas de licenciement, dans la convention collective de travail du 30 septembre 2014 concernant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans avec une ancienneté de 40 ans et dans la convention collective de travail du 30 septembre 2014 concernant le régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans, ainsi que les cotisations patronales spéciales, définies à la section 2A du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (1) toutefois sans préjudice des dispositions des conventions collectives de travail précitées concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément à l'arrêté-royal du 29 mars 2010.»;
- « 7° d'assurer le paiement de l'indemnité prévue par la convention collective de travail du 12 février 2002 concernant une indemnité complémentaire de sécurité d'existence, modifiée par les conventions collectives de travail des 2 juillet 2003, 26 mai 2005 (article 17), 7 avril 2011 (article 18) et prolongée jusqu'au 30 juin 2011 par la convention collective de travail du 19 mai 2011 contenant l'accord de paix sociale 2011-2012 (article 19), jusqu'au 30 juin 2013 par la convention collective de travail du 30 avril 2013 contenant la prolongation jusqu'au 31 décembre 2013 de l'accord de paix sociale 2011-2012, jusqu'au 31 décembre 2014 par la convention collective de travail du 4 mars 2014 contenant l'accord de paix sociale 2014 et jusqu'au 30 juin 2015 par l'article 15 de la convention collective de travail du 30 septembre 2014 contenant un accord de programmation pour la période 2014 - 2018;»
- « 8° d'assurer le paiement de l'indemnité prévue à l'article 6 de la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant la formation et l'emploi ; »
- « 9° d'assurer le paiement de la cotisation payée conformément à l'article 14, § 3, des présents statuts, en vue du financement de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection et en exécution de la convention collective de travail du 4 mars 2014 concernant l'emploi et la formation ;»

Article 5

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

- § 1. Le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visées à l'article 15 des présents statuts.
- § 2. En exécution de l'article 3, 6° des présents statuts, le Fonds verse au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie de l'habillement et de la confection immédiatement après la perception des cotisations visées au § 1er du présent article un montant fixé comme suit :
- du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2014 :
0,29% des cotisations visées au § 1 du présent article.
 - du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 :
0,33% des cotisations visées au § 1 du présent article
- § 3. En exécution de l'article 3, 9° des présents statuts, le Fonds verse à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), immédiatement après la perception des cotisations visées au §1^{er} du présent article un montant fixé comme suit :
- du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2014 :
8,82% des cotisations visées au § 1 du présent article.

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

Article 6

L'article 15 des statuts du Fonds Social de Garantie, fixés par convention collective de travail du 11 décembre 2012 contenant les modifications et la coordination des statuts du Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection (numéro d'enregistrement 112635/CO/109) est modifié comme suit :

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

CHAPITRE V – CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

Le régime de complément d'entreprise en cas de chômage en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s avec prestations nocturnes en cas de licenciement, prévu dans la convention collective de travail du 4 mars 2014, instaurant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 121189/CO/109), sera poursuivi durant l'année 2015 si la réglementation applicable le permet, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail spécifique concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgé(e)s avec prestations nocturnes en cas de licenciement pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

CHAPITRE VI – CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Article 10

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

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

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

CHAPITRE VII – SUPPLEMENT EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 11

L'article 5 de la convention collective de travail du 26 octobre 2011 concernant un supplément en cas de chômage temporaire (numéro d'enregistrement 107033/CO/109) est modifié comme suit :

«A partir du 1^{er} janvier 2012, le Fonds Social de Garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection paye une intervention aux employeurs pour l'exécution de leurs obligations, visées à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

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

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

CHAPITRE VIII – FORMATION ET EMPLOI

Article 12

Les efforts visés dans la convention collective de travail du 19 septembre 2005 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 77657/CO/109) seront poursuivis jusqu'au 31 décembre 2015 et adaptés en permanence en vue de les mettre en concordance avec les objectifs, visés à l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par l'article 24 de la loi du 17 mai 2007 contenant l'exécution de l'Accord Interprofessionnel pour la période 2007-2008.

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

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

CHAPITRE IX – CONGE D'ANCIENNETE

Article 13

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

CHAPITRE X – REPRESENTATION SYNDICALE

Article 14

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

CHAPITRE XI – SECURITE D'EXISTENCE COMPLEMENTAIRE

Article 15

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

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

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

Article 16

(104944/CO/109)
La convention collective de travail du 29 juin 2011 coordonnant les CCT concernant la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi sera modifiée comme suit :

- L'article 9 sera adapté comme suit :

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

Les entreprises qui procèdent à un licenciement résultant de circonstances individuelles sont tenues d'observer la procédure suivante.

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

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

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

Les délégués locaux des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection peuvent demander de leur propre initiative un entretien à propos du licenciement auprès de l'employeur. En cas de licenciement pour motif grave et pendant les six premiers mois de l'emploi, les dispositions prévues au présent article ne doivent pas être appliquées.

La délégation syndicale doit être informée du licenciement.

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

Si un ouvrier(ère) estime que l'employeur n'a pas respecté les procédures prévues au chapitre IV de la présente convention collective de travail, l'ouvrier(ère) concerné(e) ou l'organisation syndicale où l'ouvrier(ère) est affilié(e) peut saisir la commission paritaire à ce sujet. La commission paritaire peut charger le président de la commission paritaire d'une enquête complémentaire.

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

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

Article 17

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

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

Article 18

La convention collective de travail du 22 février 1989 concernant le travail intérimaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 1989 et publiée au Moniteur belge du 11 novembre 1989 (numéro 22197/CO/109) n'est plus prolongée chaque année et cessera donc d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

CHAPITRE XIII – CONCERTATION SOCIALE EN 2015

Article 19

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

Article 20

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

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

CHAPITRE XIV – PAIX SOCIALE

Article 21

Au cours de l'année 2015, les parties signataires garantissent le respect de la paix sociale, ce qui implique que :

- 1) toutes les dispositions relatives aux salaires et aux conditions de travail seront rigoureusement observées et ne pourront pas être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les ouvriers et ouvrières ou par les employeurs ;
- 2) les organisations de travailleurs et les ouvriers et ouvrières s'engagent à ne pas déposer de revendications au niveau national ou régional, ni au niveau de l'entreprise, étant donné que toutes les dispositions normatives individuelles sont réglées par la présente convention collective de travail.

--°--

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 SEPTEMBER 2014 HOUDENDE EEN PROGRAMMATIEAKKOORD VOOR DE PERIODE 2014 - 2018

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 30 september 2014 tot en met 31 december 2018.

HOOFDSTUK III – EENHEIDSTATUUT EN OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 3

In toepassing van artikel 70, §3, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, zijn de opzeggingstermijnen zoals vastgelegd door de artikelen 67 tot 69 van de voormelde wet van 26 december 2013 en het artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing vanaf 1 oktober 2014, voor opzeggingen ter kennis gebracht vanaf deze datum evenals voor onmiddellijke beëindigingen van arbeidsovereenkomsten vanaf deze datum.

In het geval dat de toepassing van voormelde artikelen voor gevolg zou hebben dat een opzeggingstermijn wordt toegekend die lager is dan deze die toegekend had moeten worden krachtens artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut, zal de termijn vastgelegd door artikel 70, § 2 van de wet betreffende het eenheidsstatuut van toepassing zijn.

Dit artikel geldt evenwel slechts onder de opschortende voorwaarde dat het systeem van de ontslagcompensatievergoeding van toepassing is dat is voorzien in artikel 97 van de voornoemde wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

HOOFDSTUK IV - SOCIAAL WAARBORGFONDS

Artikel 4

Artikel 3, 3°, 7°, 8° en 9° van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012, gesloten in het paritair comité van het kleding- en confectiebedrijf, houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid" (

registratienummer 112635/CO/109), laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede 2014 (registratienummer 121182/CO/109), worden respectievelijk vervangen door de volgende bepalingen:

- "3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding in het kader van bedrijfstoelage bij werkloosheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 58 jaar, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende een regeling van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar, evenals van de bijzondere werkgeversbijdragen, bedoeld in afdeling 2.A. van Hoofdstuk VI van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) evenwel onverminderd de bepalingen op dit stuk van de hier genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende *bedrijfstoelage bij werkloosheid*, in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010;"
- "7° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende *een bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid*, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 2 juli 2003, van 26 mei 2005 (artikel 17), van 7 april 2011 (artikel 18) en verlengd tot 30 juni 2011 bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 19 mei 2011 houdende akkoord van sociale vrede 2011 – 2012 (artikel 19), tot 30 juni 2013 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2013 houdende de verlenging tot 31 december 2013 van het akkoord van sociale vrede 2011 – 2012, tot 31 december 2014 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede 2014 en tot 30 juni 2015 door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2014 houdende een programmatieakkoord voor de periode 2014 - 2018;"
- "8° het uitkeren van de vergoeding, voorzien bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;"
- "9° de uitkering van de bijdrage betaald overeenkomstig artikel 14, §3 van deze statuten, ter financiering van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende vorming en tewerkstelling;"

Artikel 5

Artikel 14 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het "sociaal waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid" (registratienummer 112635/CO/109) wordt gewijzigd als volgt:

- "§ 1. Het Fonds beschikt over de door de werkgevers verschuldigde bijdragen, bedoeld in artikel 15 van deze statuten.
- § 2. Ter uitvoering van artikel 3, 6° van deze statuten maakt het Fonds, onmiddellijk na ontvangst van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen, aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het kleding- en confectiebedrijf een als volgt vastgesteld bedrag over:
- van 1 januari 2002 tot 31 december 2014:
0,29 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen;
 - van 1 januari 2015 tot 31 december 2018:
0,33 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.
- § 3. Ter uitvoering van artikel 3, 9° van deze statuten maakt het Fonds, onmiddellijk na ontvangst van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen, aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) een als volgt vastgesteld bedrag over:
- van 1 januari 2002 tot 31 december 2014:
8,82 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen;
 - van 1 januari 2015 tot 31 december 2018:

10,00 % van de in § 1 van dit artikel bedoelde bijdragen.”

Artikel 6

Artikel 15 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2012 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het “sociaal waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid” (registratienummer 112635/CO/109) wordt gewijzigd als volgt:

- “ - Van 1 januari 2002 tot 31 december 2014 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,4 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers;
- Van 1 januari 2015 tot 31 december 2018 worden de werkgeversbijdragen bepaald op 3,0 pct. van de brutolonen der arbeid(st)ers.”

HOOFDSTUK V – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar (registratienummer 121186/CO/109), wordt verder gezet gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015 volgens de voorwaarden bepaald in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.

Artikel 8

Het stelsel van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 tot invoering van een regeling van bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 121188/CO/109), wordt verder gezet gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015 volgens de voorwaarden bepaald in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.

Artikel 9

Het stelsel van bedrijfstoelage bij werkloosheid ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen (registratienummer 121189/CO/109), zal worden verder gezet in het jaar 2015 indien de toepasselijke reglementering dit toelaat, volgens de voorwaarden bepaald in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers met nachtprestaties indien zij worden ontslagen voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.

HOOFDSTUK VI – FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 10

Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie zal worden gesloten voor het einde van het jaar 2014.

Deze nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst zal de nieuwe functiebeschrijvingen en de indeling in klassen bevatten die werden overlegd in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en tevens de concrete invoeringsmodaliteiten en overgangsmodaliteiten vastleggen.

Deze nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de functies die ingevolge de toepassing van de nieuwe functieclassificatie een hoger schaalloon toegewezen krijgen voorzien in een overgangsregeling met vier gelijke jaarlijkse stappen. De eerste jaarlijkse stap zal plaats vinden met ingang van 1 december

2014.

HOOFDSTUK VII – SUPPLEMENT BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 11

Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2011 betreffende een supplement bij tijdelijke werkloosheid wordt gewijzigd als volgt :

(107033/CO/109)

“Met ingang van 1 januari 2012 betaalt het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf een tussenkomst aan de werkgevers voor het uitvoeren van hun verplichtingen, bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Met ingang van 1 januari 2012 belooft deze tussenkomst vanwege het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf drie euro per dag voor de eerste vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar en belooft twee euro voor de daarop volgende 10 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

Met ingang van 1 januari 2015 belooft deze tussenkomst vanwege het Sociaal Waarborgfonds voor het Kleding- en confectiebedrijf drie euro per dag voor de eerste vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar en belooft twee euro voor de daarop volgende vijftig dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

HOOFDSTUK VIII – VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 12

De inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2005 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 77657/CO/109) worden voortgezet tot 31 december 2015 en voortdurend aangepast om deze in overeenstemming te brengen met de doelstellingen, bedoeld artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen door artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

In de schoot van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) zullen de maatregelen worden overlegd die verder nodig zijn om een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens vijf procentpunten te realiseren.

Hiertoe zullen onder meer de IVOC faciliteiten verder worden bekend gemaakt, beheerd en uitgebouwd. Deze faciliteiten hebben onder meer betrekking op promotie en steun voor bedrijfsopleidingsplannen in de ondernemingen, gekend onder de benaming “opleidingsportefeuille” en op promotie en steun van individuele vorming van de werknemers, gekend onder de benaming “leerrekening”.

HOOFDSTUK IX – ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 13

Jaarlijks wordt aan de arbeid(st)ers met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend.

Onder anciënniteit wordt verstaan: ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen waarbij de arbeid(st)er is tewerk gesteld wordt volledig in rekening genomen.

HOOFDSTUK X - SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING

Artikel 14

Artikel 7 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 1 oktober 1979, 22 februari 1989 en 19 april 1991, blijft behouden zoals aangevuld door artikel 20 van de de CAO van 26 mei 2003 houdende akkoord van sociale vrede 2003/2004.

HOOFDSTUK XI - BIJKOMENDE BESTAANSZEKERHEID

Artikel 15

Artikel 94 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen bepaalt dat de toepassing van de bepalingen van een bestaande, in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een aanvullende vergoeding aan de werknemers na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, met ingang van 1 juli 2015 niet meer toegestaan is.

Derhalve wordt het volgende overeen gekomen :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2002 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid, laatst verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2014 houdende het akkoord van sociale vrede (registratienummer 121182/CO/109), zal nog slechts worden verlengd tot 30 juni 2015;
- in artikel 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 oktober 2014 volgende alinea toegevoegd :
"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is vanaf 1 oktober 2014 evenwel niet van toepassing op de werknemers die genieten van de ontslagcompensatievergoeding, bedoeld in artikel 97 van de voornoemde wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen."
- De rechten op basis van ontslagen die aan de hiervoor genoemde data vooraf gaan kunnen verder worden uitgeput.

HOOFDSTUK XII - WERKZEKERHEID - TEWERSTELLING - UITZENDARBEID

Artikel 16

(104944/CO/109)

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot coördinatie van de CAO's betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling zal worden gewijzigd als volgt :

- Artikel 9 zal worden aangepast als volgt :

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "ontslag wegens individuele omstandigheden" verstaan het ontslag dat verband houdt met de individuele arbeidsverhouding en arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens individuele omstandigheden, dienen de volgende procedure na te leven.

De werkgever dient de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging te geven; gelijktijdig wordt de syndicale afvaardiging hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Slechts mits in acht neming van een minimum periode van 14 kalenderdagen, na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan tot ontslag. Op het ogenblik van het ontslag dient andermaal de syndicale afvaardiging op de hoogte gebracht te worden.

Van deze procedure kan bij middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de individuele ondernemingen worden afgeweken.

De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kunnen op eigen initiatief een gesprek over het ontslag aanvragen bij de werkgever.

Ingeval van ontslag wegens dringende redenen en tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling dienen de bepalingen voorzien in dit artikel niet toegepast te worden.

De syndicale afvaardiging dient op de hoogte gebracht te worden van het ontslag.

- Het huidige artikel 12 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd als volgt :

"Indien een arbeid(st)er van oordeel is dat de werkgever de in Hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene procedure niet heeft nageleefd dan kan de betrokken arbeid(st)er of de werknemersorganisatie waarbij de arbeid(st)er is aangesloten, dit aanhangig maken bij het paritair comité. Het PC kan de voorzitter van het PC belasten met bijkomend onderzoek.

In geval unaniem wordt vastgesteld dat de voorziene procedure niet werd nageleefd, kan het paritair comité beslissen dat de werkgever een schadeloosstelling aan de betrokken werknemer verschuldigd is, waarvan het bedrag 500 € bedraagt indien het een eerste inbreuk door de beschouwde werkgever betreft en waarvan het bedrag 1000 € bedraagt indien er herhaling is van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

In de andere gevallen blijft het opleggen van een lagere schadeloosstelling aan de betrokken werknemer mogelijk.

De beslissing van het PC wordt door de voorzitter overgemaakt aan de betrokken onderneming."

Artikel 17

Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende uitzendarbeid zal worden gesloten met de volgende inhoud :

" Onverminderd de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid zal de werkgever die werknemers tewerk stelt in de statuten, bedoeld door deze reglementering, de werknemers inlichten en met de werknemers overleggen over de redenen van deze tewerkstelling.

In de ondernemingen met een ondernemingsraad ontvangt deze van de werkgever om de zes maanden een globale informatie, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt dergelijke informatie bezorgd aan de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en van een vakbondsafvaardiging kan het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf de werkgever verzoeken de hiervoor bedoelde informatie mee te delen aan het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf."

Artikel 18

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 1989 betreffende uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard per Koninklijk Besluit van 10 oktober 1989 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 11 november 1989 (22197/CO/109) wordt niet langer jaarlijks verlengd en zal dus ophouden van kracht te zijn op 31 december 2014.

HOOFDSTUK XIII - SOCIAAL OVERLEG IN 2015

Artikel 19

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot vaststelling van het bedrag van de aanvullende sociale toelage (registratienummer 104946/CO/109) wordt verlengd tot 31 december 2015.

Artikel 20

Gelet op dit globaal akkoord en de kost van de functieclassificatie voor de werkgevers zullen in 2015 geen onderhandelingen meer gevoerd worden over een CAO voor 2015, behoudens indien wettelijke bepalingen of een interprofessioneel akkoord dit zouden opleggen.

Binnen het kader dat gecreëerd wordt door een interprofessioneel akkoord of de wettelijke bepalingen indien geen interprofessioneel akkoord mogelijk is, kunnen in 2015 onderhandelingen opgestart worden die betrekking hebben op de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden voor 2016.

HOOFDSTUK XIV - SOCIALE VREDE

Artikel 21

Tijdens het jaar 2015 waarborgen de ondertekenende partijen de inachtneming van de sociale vrede, hetgeen het volgende inhoudt:

1) alle bepalingen betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden worden strikt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de werknemers- of de werkgeversorganisaties, noch door de arbeid(st)ers of de werkgevers;

2) de werknemersorganisaties en de arbeid(st)ers verbinden er zich toe geen eisen te stellen op nationaal noch op gewestelijk vlak, noch op dat van de onderneming aangezien alle individuele normatieve bepalingen geregeld zijn door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.