

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

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II – DELAIS DE PREAVIS

Article 2

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

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

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

CHAPITRE III – DUREE DE LA CONVENTION

Article 3

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

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

--°--

COMMENTAIRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 30 SEPTEMBER 2014
HOUDENDE HET AKKOORD BETREFFENDE DE
OPZEGGINGSTERMIJNEN**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

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 - OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 2

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 III – DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 september 2014 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

COMMENTAAR

Om misverstanden te vermijden, achten de sociale partners het wenselijk om de tekst van de CAO in samenhang met de Wet van 26 december 2013 via een aantal voorbeelden te verduidelijken.

Voorbeeld 1: een werknemer aangeworven op 01/01/2000 wordt door zijn werkgever ontslagen door middel van een aangetekend schrijven op 05/11/2014.

De opzeggingstermijnen die de werkgever dient te voorzien zijn als volgt:

- Voor de periode 01/01/2000 – 31/12/2013 heeft de werknemer, op basis van de opzeggingstermijnen die op 31/12/2013 van toepassing waren binnen het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf, recht op een opzeggingstermijn ten belope van 32 kalenderdagen;
- Voor de periode 01/01/2014 – 10/11/2014 (ogenblik waarop de opzeg ingaat, conform artikel 37/4 van de Arbeidsovereenkomstenwet) heeft de werknemer een anciënniteit verworven die gelegen is tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden.

Conform de opzeggingstermijnen omschreven in artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet heeft de werknemer recht op een opzeggingstermijn ten belope van 7 weken.

De totale opzeggingstermijn, ten laste van de werkgever, bedraagt dus 32 kalenderdagen + 7 weken.

Voorbeeld 2: een werknemer aangeworven op 06/01/2014 wordt door zijn werkgever ontslagen door middel van een aangetekend schrijven op 05/11/2014.

De opzeggingstermijn die de werkgever dient te voorzien is als volgt:

Voor de periode 06/01/2014 – 10/11/2014 heeft de werknemer een anciënniteit verworven die gelegen is tussen negen maanden en minder dan 12 maanden.

De werkgever dient een opzeggingstermijn ten belope van 7 weken te voorzien.