

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 DECEMBER 2015 HOUDENDE HET AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2016

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 en bevat de afspraken geldend gedurende deze periode.

HOOFDSTUK III - MAALTIJDCHEQUES

Artikel 3

§ 1.

In de ondernemingen die voor 1 juni 2009 aan hun bedienden nog geen maaltijdcheques toekenden, waarbij de tussenkomst van de werkgever minimaal gelijk was aan 0,91 euro, werd met ingang van 1 juni 2009 voor de bedienden een stelsel van maaltijdcheques ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis §2 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. De maaltijdcheque had vanaf dan minimaal een nominale waarde van 2,00 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkomst van de werkgever 0,91 euro bedroeg en waarbij de tussenkomst van de werknemer 1,09 euro bedroeg.

In afwijking hiervan kon, in de ondernemingen die voor 1 juni 2009 reeds maaltijdcheques toekenden met een minimale werkgeversbijdrage van 0,91 euro per maaltijdcheque, een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten teneinde een andere bestemming te geven aan de in § 1 van dit artikel bedoelde inspanning.

§ 2.

Het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques, bedoeld in § 1. hiervoor, werd met ingang van 1 april 2012 verhoogd met 0,80 euro door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2011 houdende akkoord van

sociale vrede (registratienummer 105192/CO/215).

Ondernemingen die in de periode 2009 – 2010 een verhoging van de maaltijdcheque toekenden teneinde de maaltijdcheque voor bedienden en arbeiders gelijk te schakelen, konden op 1 april 2012 de verhoging van de maaltijdcheque beperken tot 0,50 euro en de overige 0,30 euro omzetten :

- hetzij in een weddenverhoging gelijk aan 4,90 euro bruto per maand;
- hetzij in een verhoging van de jaarlijkse werkgeverstoelage aan de groepsverzekering met 80,55 euro.

Ondernemingen die door toepassing van in deze § bedoelde akkoord het maximum voor de maaltijdcheque zouden hebben overschreden dienden :

- vooreerst de maaltijdcheque te verhogen tot het maximaal toegelaten bedrag gelijk aan 7 euro;
- het nog ongebruikte saldo van de 0,80 euro, bedoeld in de eerste alinea van deze § om te zetten.

Zulks kon enkel op basis van volgende mogelijkheden :

- o de toekenning van een weddenverhoging gelijk aan 0,1633 euro bruto per maand per 0,01 euro nog aan te wenden saldo van de hiervoor bedoelde 0,80 euro.
- o de toekenning van een verhoging van de jaarlijkse werkgeverstoelage aan de groepsverzekering gelijk aan 2,685 euro per 0,01 euro nog aan te wenden saldo van de hiervoor bedoelde 0,80 euro.

§ 3.

De in de paragrafen 1 en 2 hiervoor bedoelde stelsels dienen te worden verder gezet.

Artikel 4

Met ingang van 1 januari 2016 wordt het bedrag van de werkgevertussenkost in de maaltijdcheque verhoogd met één euro.

Vanaf 1 januari 2016 heeft derhalve de minimale maaltijdcheque een nominale waarde van 3,80 euro per maaltijdcheque, waarbij de tussenkost van de werkgever 2,71 euro bedraagt en de tussenkost van de werknemer 1,09 euro bedraagt.

In de ondernemingen waar de hiervoor bedoelde verhoging met één euro op 1 januari 2016 niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend, dient voor het resterende saldo met ingang van 1 januari 2016 een gelijkwaardig voordeel te worden toegekend.

HOOFDSTUK IV – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 5

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2015 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar (registratienummer 127751/CO/215), wordt verder gezet volgens de voorwaarden bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 60 jaar voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2017.

Artikel 6

Gelet op het koninklijk Besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage moet de leeftijd van 56 jaar, bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 21 april 2015 betreffende werkloosheid met bedrijfstoelage

vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 126910/CO/215), verhoogd worden naar 58 jaar. Voor het jaar 2016 zal hiertoe bijgevolg een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden worden afgesloten.

Artikel 7

Het sectorale stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van sommige bejaarde bedienden met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, zoals dat was voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 tot invoering van een regeling ten gunste van sommige bejaarde bedienden met nachtprestaties indien zij worden ontslagen (registratienummer 121193/CO/215) wordt verder gezet in de jaren 2015 en 2016, volgens de voorwaarden bepaald in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden met nachtprestaties indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK V - SOCIAAL WAARBORGFONDS

Artikel 8

Artikel 3 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" (registratienummer ~~125196~~ /CO/215), ~~laatst gewijzigd door artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 2015 (registratienummer 126909/CO/215),~~ wordt gewijzigd als volgt :

"Artikel 3

Het Fonds heeft tot doel :

- 1° het innen van de bijdragen nodig voor de werking van het Fonds;
- 2° aan de bij artikel 6 van deze statuten bedoelde bedienden een aanvullende sociale uitkering toe te kennen en te vereffenen;
- 3° het verrichten van de betaling van de aanvullende vergoeding en van de beheers- en begeleidingskosten aan de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2015 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2015 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden en in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2015 tot invoering van een regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van sommige bejaarde bedienden met nachtprestaties indien zij worden ontslagen, evenals de bijzondere werkgeversbijdragen bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen(I), laatst gewijzigd door de programmawet (I) van 29 maart 2012, die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds, evenwel onverminderd de bepalingen op dit stuk van de hier genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende werkloosheid met bedrijfstoelage, in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010;
- 4° het uitkeren van de bijdrage, bedoeld bij artikel 13, § 3 van deze statuten, tot financiering van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf", opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1981, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het Kleding- en Confectiebedrijf, tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden het Kleding- en Confectiebedrijf en vaststelling van zijn statuten;

- 5° de uitkering te verzekeren van de vergoeding voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 2015 betreffende de bijkomende uitkering voor bestaanszekerheid;
- 6° het financieren van de initiatieven te nemen door de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties, met het oog op de sociale- en beroepsopleiding en op de uitwerking van in het paritair comité gemaakte en te maken collectieve arbeidsovereenkomsten;
- 7° de uitkering van de bijdrage betaald overeenkomstig artikel 13, §4 van deze statuten, ter financiering van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie en ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vorming en tewerkstelling.
- 8° het financieren van de codex houdende de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.
- 9° het financieren van onderzoek uitgevoerd door de sociale partners uit de sector gericht op de sociaal-economische ontwikkelingen van de kleding- en confectiebedrijven, zowel op het nationale als op het mondiale vlak met het oog op het te voeren sectorbeleid.
- 10° het financieren en het beheren van een sectorale hospitalisatieverzekering.”

HOOFDSTUK VI – VORMING EN TEWERKSTELLING

Artikel 9

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 2015 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 129446/CO/215), waarin bijzondere aandacht uitgaat naar opleidingsinspanningen voor risicogroepen en voor jongeren, wordt verder toegepast tot en met 31 december 2016.

HOOFDSTUK VII – TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN.

Artikel 10

De drempel van 5 %, bedoeld in Artikel 16 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 blijft op 8 %.

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 drempel worden verhoogd mits akkoord van de werkgever en rekening houdend met de mogelijkheden op het vlak van de arbeidsorganisatie.

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

Artikel 11

Gelet op artikel 15 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad wordt overeen gekomen dat op het niveau van het paritair comité tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inspanningen zullen worden gedaan teneinde te vermijden dat het invoeren van het begrip "sleutelfunctie" systematisch zou leiden tot het ontzeggen van het recht van toegang tot het tijdskrediet voor bedienden van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen.

Artikel 12

Gelet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 118 van 27 april 2015 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2015-2016 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering wordt, voor de periode 2015-2016 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

Artikel 13

Voor het jaar 2016 tekent de sector verder in op het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies, bedoeld in Hoofdstuk III van het Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002.

HOOFDSTUK VIII – SYNDICALE PREMIE

Artikel 14

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 2012 tot vaststelling van het bedrag van de syndicale premie (registratienummer 108629/CO/215), laatste gewijzigd door artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 2015 houdende verlenging van het akkoord van sociale vrede 2014 (registratienummer 126909/CO/215) wordt vervangen door de volgende bepalingen :

“Overeenkomstig de bepalingen van artikel 7 van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 2015, wordt het bedrag van de syndicale premie, welke elk jaar aan de rechthebbenden wordt toegekend, vastgesteld als volgt :

- in het jaar 2016 : 135,00 euro voor bedienden die voldoen aan de voorwaarden van artikel 6, § 1, § 2 en § 3 van de hoger vermelde statuten;
- in het jaar 2016 : 37,18 euro voor de volledig en ononderbroken werkloos gebleven bedienden zoals bepaald bij artikel 6, § 4 van de hoger vermelde statuten.”

HOOFDSTUK IX - EENHEIDSTATUUT

Artikel 15

Een paritaire werkgroep zal een inventaris opmaken van de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders en de bedienden die respectievelijk ressorteren onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

HOOFDSTUK X - WERKBAAR WERK

Artikel 16

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien.

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sociale partners aandacht geven aan het dossier “werkbaar werk” waarover interprofessioneel wordt overlegd.

In dit kader zullen dan ook constructieve gesprekken gevoerd worden met het oog op een sectoraal beleid

in samenwerking met het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC).

HOOFDSTUK XI - TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

Artikel 17

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven de tewerkstellingsverbintenissen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling (registratienummer 121195/CO/215), onverminderd van toepassing.

HOOFDSTUK XIII - SOCIALE VREDE

Artikel 18

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst waarborgen de ondertekenende partijen de inachtneming van de sociale vrede, hetgeen het volgende inhoudt :

- 1) alle bepalingen betreffende de wedden en arbeidsvoorwaarden worden strikt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de werknemers- of de werkgeversorganisaties, noch door de bedienden of de werkgevers;
- 2) de werknemersorganisaties en de bedienden 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 DECEMBRE 2015 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2016

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 2016 jusqu'au 31 décembre 2016 inclus et contient les accords valables durant cette période.

CHAPITRE III – CHEQUES-REPAS

Article 3

§ 1.

Dans les entreprises qui n'octroyaient pas encore de chèques-repas à leurs employés avant le 1^{er} juin 2009 et où l'intervention de l'employeur était égale au minimum à 0,91 €, un système de chèques-repas était instauré à partir du 1^{er} juin 2009, conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le chèque-repas avait alors une valeur nominale de 2 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élevait à 0,91 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

Par dérogation, dans les entreprises qui octroyaient déjà des chèques-repas avant le 1^{er} juin 2009, avec une cotisation patronale minimale de 0,91 € par chèque-repas, une convention collective de travail pouvait être conclue afin de donner une autre destination à l'effort visé au § 1 de cet article.

§ 2.

La part patronale dans les chèques-repas, visée au § 1 ci-avant était augmentée de 0,80 € à partir du 1^{er} avril 2012 par la convention collective de travail du 20 juin 2011 contenant l'accord de paix sociale (numéro d'enregistrement 105192/CO/215).

Les entreprises qui ont octroyé une augmentation du chèque-repas au cours de la période 2009-2010 afin d'aligner le chèque-repas pour employés sur celui des ouvriers, pouvaient, le 1^{er} avril 2012, limiter l'augmentation du chèque-repas à 0,50 € et convertir le solde de 0,30 € soit :

- en une augmentation de la rémunération égale à 4,90 € bruts par mois ;
- en une augmentation de la contribution annuelle de l'employeur à l'assurance-groupe de 80,55 €.

Les entreprises qui du fait de l'application de l'accord visé dans ce § dépasseraient le maximum du montant du chèque-repas, devaient :

- tout d'abord augmenter le chèque-repas jusqu'au montant maximal autorisé de 7 € ;
- convertir le solde non utilisé de 0,80 € visé au premier alinéa de ce §.

Ceci ne pouvait se faire que sur base des possibilités suivantes :

- o l'octroi d'une augmentation de rémunération égale à 0,1633 € brut par mois par 0,01 € de solde encore à accorder sur les 0,80 € visés ci-dessus
- o l'octroi d'une augmentation de la contribution annuelle de l'employeur à l'assurance-groupe égale à 2,685 € par 0,01 € de solde encore à accorder sur les 0,80 € visés ci-dessus.

§ 3.

Les systèmes visés aux paragraphes 1 et 2 ci-avant doivent être poursuivis.

Article 4

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

Par conséquent, à partir du 1^{er} janvier 2016, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 3,80 € par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 2,71 € et l'intervention du travailleur à 1,09 €.

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

CHAPITRE IV – CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Article 5

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 durant la période du 1^{er} janvier 2015 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 6

Vu l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 réglant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge de 56 ans, visé dans la convention collective de travail du 21 avril 2015 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 126910/CO/215) doit être relevé à 58 ans. Par conséquent, pour l'année 2016, une convention collective de travail spécifique concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans après 40 ans d'ancienneté sera conclue.

Article 7

Le régime sectoriel de complément d'entreprise en cas de chômage en faveur de certains employés âgés avec prestations nocturnes en cas de licenciement, prévu dans la convention collective de travail du 25 février 2014, instaurant un régime en faveur de certains employés âgés, avec prestations nocturnes en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 121193/CO/215), sera poursuivi durant les années 2015 et 2016, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail spécifique concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains employés âgés avec prestations nocturnes en cas de licenciement.

CHAPITRE V – FONDS SOCIAL DE GARANTIE

Article 8

L'article 3 des statuts du Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, fixés par la convention collective de travail du 4 décembre 2014 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) (~~modifié pour la dernière fois par l'article 6 de la convention collective de travail du 21 avril 2015 (numéro d'enregistrement 126909/GO/215)~~) est modifié comme suit :

«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 15 décembre 2015 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans, dans la convention collective de travail du 15 décembre 2015 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté et dans la convention collective de travail du 15 décembre 2015 instaurant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage de certains employés âgés avec des prestations nocturnes en cas de licenciement, ainsi que les cotisations patronales spéciales visées au chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), modifié pour la dernière fois par la loi-programme (I) du 29 mars 2012 qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds social de garantie précité, toutefois sans préjudice des dispositions en cette matière des conventions collectives de travail concernant le complément d'entreprise en cas de chômage, conformément à l'arrêté-royal du 29 mars 2010 ;
- 4° d'effectuer le paiement de la cotisation prévue à l'article 13, § 3 des présents statuts, visant à alimenter le "Fonds de sécurité d'existence pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection" institué par la convention collective de travail du 8 avril 1981, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et fixant ses statuts;
- 5° d'assurer le paiement de l'indemnité prévue par la convention collective de travail du 21 avril 2015 concernant l'allocation complémentaire de sécurité d'existence;

- 6° 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 ;
 - 7° d'assurer le paiement de la cotisation payée conformément à l'article 13, § 4 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 concernant l'emploi et la formation;
 - 8° 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 ;
 - 9° 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.
- 10° le financement et la gestion d'une assurance hospitalisation sectorielle.»

CHAPITRE VI – FORMATION ET EMPLOI

Article 9

La convention collective de travail du 1^{er} septembre 2015 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 129446/CO/215) qui vise particulièrement les efforts de formation pour les groupes à risque et les jeunes continuera d'être appliquée jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

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

Article 10

Le seuil de 5%, visé à l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 reste à 8%.

Pour le calcul de ce seuil, les dispositions de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 sont appliquées, à savoir 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.

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

Article 11

Vu l'article 15 de la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, il a été convenu qu'au sein de la commission paritaire des efforts seraient fournis pendant la durée de la présente convention collective de travail afin d'éviter que le recours à la notion de « fonction clé » n'aboutisse systématiquement au refus du droit d'accès au crédit-temps pour les employés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction clé.

Article 12

Vu la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015 du Conseil National du Travail, fixant pour les années 2015 et 2016, 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 dans la période 2015-2016, 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 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 13

Pour l'année 2016, 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 – PRIME SYNDICALE

Article 14

L'article 2 de la convention collective de travail du 19 janvier 2012 fixant le montant de la prime syndicale (numéro d'enregistrement 108629/CO/215), modifiée pour la dernière fois par l'article 11 de la convention collective de travail du 21 avril 2015 contenant la prolongation de l'accord de paix sociale 2014 (numéro d'enregistrement 126909/CO/215), est remplacé par les dispositions suivantes :

«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 21 avril 2015, le montant de la prime syndicale, à octroyer chaque année aux ayants droits, est fixé comme suit :

- en 2016 : 135,00 euros pour les employés qui satisfont aux conditions visées à l'article 6, §1, §2 et §3 des statuts susmentionnés ;
- en 2016 : 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.

CHAPITRE IX – STATUT UNIQUE

Article 15

Un groupe de travail paritaire établira un inventaire des conditions de travail et de rémunération sectorielles des ouvriers et des employés qui relèvent respectivement de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

CHAPITRE X – TRAVAIL FAISABLE

Article 16

Aucune extension sectorielle des régimes de flexibilité n'est prévue pendant la durée de la présente convention collective de travail.

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 XI – ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI

Article 17

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les engagements en matière d'emploi restent d'application, comme prévu dans 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).

CHAPITRE XII- PAIX SOCIALE

Article 18

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.