

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 DECEMBER 2019 BETREFFENDE HET ANCIENNITEITSVERLOF PC 109

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Een sectoraal anciënniteitsverlof werd laatst toegekend bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 tot toevoeging van een artikel 20 aan het akkoord van sociale vrede 2019 – 2020 (registratienummer 154934/CO/109).

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voert een sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof in. Zij treedt in werking op 1 januari 2020 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief, aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

HOOFDSTUK III – ANCIENNITEITSVERLOF

Artikel 3

§1 Sinds 2008 wordt jaarlijks aan de werknemers met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend.

§2 Vanaf 2020 wordt jaarlijks aan de werknemer met een anciënniteit van 15 jaar of meer in de sector één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Werknemers die in dienst treden bij een nieuwe werkgever in de loop van het jaar en de sectorale anciënniteitsvoorwaarde vervullen, kunnen dat jaar geen anciënniteitsverlof opnemen bij de nieuwe werkgever indien ze het anciënniteitsverlof van dat jaar reeds opnamen bij de vorige werkgever.

§ 3 De dagen anciënniteitsverlof van §1 en §2 van dit artikel worden gecumuleerd voor zover de werknemer alle voorwaarden vervult.

Artikel 4

§1. Deze dagen anciënniteitsverlof worden betaald door de werkgever.

§2. Voor de dagen anciënniteitsverlof op basis van 15 jaar sectoranciënniteit kan de werkgever het loon dat hij betaald heeft, evenals de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, terugvorderen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid, verder het Fonds genaamd.

De terugvordering van het loon wordt geplafonneerd tot het loon van het hoogste sectorbarema van toepassing op het moment van het anciënniteitsverlof.

Het Fonds zal jaarlijks een lijst bezorgen aan de werkgevers met de werknemers die het daaropvolgende kalenderjaar 15 jaar sectoranciënniteit bereiken. Het anciënniteitsverlof kan door de werknemers ten vroegste genomen worden nadat de werkgever die lijst heeft ontvangen van het Fonds.

Het Fonds zal, in zoverre de werkgever de terugbetaling aangevraagd heeft, in de eerste helft van het kwartaal volgend op die aanvraag een betaling verrichten aan de betrokken werkgevers. De berekening van het te betalen bedrag zal gebeuren op basis van de terugbetalingsaanvragen die de werkgevers doen volgens de instructies van het Fonds.

De instructies voor de terugbetalingsaanvragen worden vastgelegd door de raad van beheer van het Fonds. Ze worden op eenvoudig verzoek van de betrokkenen meegedeeld door het Fonds alsook op permanente wijze toegelicht op de website <http://www.swfkleding.be>.

Artikel 5

Onder anciënniteit wordt verstaan:

- 20 jaar ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever
- 15 jaar sectoranciënniteit in de sector van het kleding- en confectiebedrijf.

Betreffende de sectoranciënniteit telt eventuele anciënniteit verworven als bediende tewerkgesteld in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf (PC 215) mee.

Betreffende de ondernemingsanciënniteit tellen periodes van uitzendarbeid voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur mee voor het bepalen van de 20 jaar anciënniteit. Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen en behorend tot de kledingsector wordt volledig in rekening genomen.

De anciënniteit dient verworven te zijn in de loop van het betrokken kalenderjaar en op de dag van opname.

Artikel 6

Voor het bepalen van de anciënniteit worden periodes van wettelijke en conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijk gesteld met het daadwerkelijk en effectief uitoefenen van een functie, met uitzondering van de volgende situaties :

- perioden van arbeidsongeschiktheid, vanaf het tweede jaar ;
- perioden van volledige onderbreking van de beroepsloopbaan of van tijdskrediet en elke andere volledige onderbreking van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, behalve indien wordt aangetoond dat deze onderbreking haar motief heeft gevonden in het volgen van een opleidingsprogramma, in het verlenen van zorg aan één of meerdere kinderen tot de leeftijd van acht jaar, in het verlenen van zorg aan een zwaar ziek gezins- of familielid of in het verlenen van palliatieve zorg. De hiervoor bedoelde gelijkstellingen gelden voor een periode van maximaal één jaar.
- onderbrekingen met het oog op de opstart van een zelfstandig beroep voor een periode van maximaal één jaar.

Artikel 7

Voor de aanvraag, de planning en de toekenning van het anciënniteitsverlof gelden dezelfde regels als voor de wettelijke jaarlijkse vakantie.

Daarbij wordt rekening gehouden met de organisatorische noodwendigheden van de dienst zodat het anciënniteitsverlof wordt genomen buiten de periodes van hoge activiteit in de onderneming.

Artikel 8

Onder "dag" wordt verstaan : één vijfde van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer, uitgedrukt in uren.

Het anciënniteitsverlof evenals het overeenkomstige loon wordt voor deeltijdse werknemers toegekend pro rata van hun arbeidstijdregeling op het ogenblik van de toekenning.

Voor de berekening van het loon wordt het verschuldigde basisloon voor een gewone werkdag in aanmerking genomen, verhoogd met de toeslagen die verbonden zijn met bijzondere arbeidstijdregelingen of bijzondere prestaties, voor zover ze per uur betaald worden.

Artikel 9

Betaling van het anciënniteitsverlof is niet mogelijk met betrekking tot dagen waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst.

Het loon wordt toegekend op het ogenblik dat het anciënniteitsverlof effectief wordt opgenomen.

Het recht moet worden opgenomen in het beschouwde jaar, tenzij de werkgever en de werknemer hiervan in gemeenschappelijk akkoord wensen af te wijken.

Artikel 10

In ondernemingen die op 31 december 2019 globaal over een systeem van anciënniteitsverlof beschikken dat gunstiger is dan hetgeen voorzien is in artikel 3 van onderhavige cao, zijnde 15 jaar sectoranciënniteit en 20 jaar ondernemingsanciënniteit, blijft dat ondernemingsstelsel ongewijzigd van toepassing. De raad van beheer van het Fonds beslist of het systeem al dan niet gunstiger is op basis van de voorgelegde stukken. In die ondernemingen is er geen terugbetaling zoals voorzien in artikel 4, §2 van onderhavige cao.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 3 DECEMBRE 2019 CONCERNANT LE CONGE D'ANCIENNETE CP 109

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II - DUREE

Article 2

Un congé d'ancienneté sectoriel avait été octroyé pour la dernière fois via la convention collective de travail du 27 septembre 2019 avec l'ajout d'un article 20 à l'accord de paix sociale 2019 – 2020 (numéro d'enregistrement 154934/CO/109).

La présente convention collective de travail instaure un règlement sectoriel en matière de congé d'ancienneté. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 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 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

§1. Depuis 2008, un jour de congé d'ancienneté payé est octroyé chaque année aux travailleurs avec une ancienneté de 20 ans de service ou plus dans l'entreprise.

§2. A partir de 2020, un jour de congé d'ancienneté payé est octroyé chaque année aux travailleurs avec une ancienneté de 15 ans ou plus dans le secteur. Les travailleurs qui sont entrés en service chez un nouvel employeur dans le courant de l'année et qui remplissent la condition d'ancienneté sectorielle, ne peuvent pas prendre de congé d'ancienneté chez leur nouvel employeur cette année-là s'ils ont déjà pris le congé d'ancienneté de cette année-là chez leur employeur précédent.

§3. Les jours de congé d'ancienneté des §1 et §2 de cet article sont cumulés pour autant que le travailleur remplisse toutes les conditions.

Article 4

§1. Ces jours de congé d'ancienneté sont payés par l'employeur.

§2. Pour les jours de congé d'ancienneté sur base de 15 années d'ancienneté sectorielle, l'employeur peut récupérer le salaire qu'il a payé ainsi que les cotisations de sécurité sociale auprès du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, appelé ci-après le Fonds.

Le remboursement du salaire est plafonné au salaire du barème sectoriel le plus élevé applicable au moment du congé d'ancienneté.

Le Fonds transmettra chaque année une liste aux employeurs reprenant les travailleurs qui atteindront 15 années d'ancienneté au cours de l'année civile suivante. Les travailleurs ne peuvent prendre leurs congés d'ancienneté qu'après que l'employeur ait reçu cette liste du Fonds.

Le Fonds effectuera, pour autant que l'employeur ait demandé le remboursement, le paiement aux employeurs concernés au cours de la première moitié du trimestre suivant cette demande. Le calcul du montant à payer s'effectuera sur base des demandes de remboursement présentées par les employeurs conformément aux instructions du Fonds.

Les instructions pour les demandes de remboursement sont définies par le conseil d'administration du Fonds. Elles sont communiquées par le Fonds sur simple demande des personnes concernées et expliquées de manière permanente sur le site <http://www.swfkleding.be>.

Article 5

Par ancienneté, l'on entend :

- 20 ans de services ininterrompus auprès du même employeur
- 15 ans d'ancienneté sectorielle dans le secteur de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Concernant l'ancienneté sectorielle, une ancienneté éventuelle acquise en tant qu'employé(e) occupé(e) dans la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 215) est prise en considération.

Concernant l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise, les périodes de travail intérimaire qui précèdent un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en compte pour déterminer les 20 ans d'ancienneté. Une éventuelle ancienneté acquise dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises et relevant du secteur de l'habillement est entièrement prise en compte.

L'ancienneté doit être acquise dans le courant de l'année civile considérée et le jour de la prise de congé.

Article 6

Pour déterminer l'ancienneté, les périodes de suspension légales et conventionnelles du contrat de travail sont assimilées avec l'exercice réel et 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 7

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 8

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, la rémunération de base due pour un jour de travail ordinaire est prise en compte, augmentée avec des suppléments liés à des régimes de travail particuliers ou à des prestations particulières, pour autant qu'ils soient payés par heure.

Article 9

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 le travailleur souhaitent y déroger d'un commun accord.

Article 10

Dans les entreprises qui, au 31 décembre 2019, disposent globalement d'un système de congé d'ancienneté plus favorable que ce qui est prévu à l'article 3 de la présente CCT, à savoir 15 ans d'ancienneté sectorielle et 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, le système de l'entreprise reste applicable tel quel. Le conseil d'administration du Fonds décide, sur base des pièces soumises, si le système est ou non plus favorable. Dans ces entreprises, il n'y a pas de remboursement, comme prévu à l'article 4, §2 de la présente CCT.