

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 AUGUSTUS 2017 BETREFFENDE HET ANCIENNITEITSVERLOF

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

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 beoogt de voortzetting van de sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof, ingevoerd bij CAO van 21 mei 2008 betreffende het anciënniteitsverlof.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 21 december 2009 (registratienummer 98640/CO/215) en treedt in werking op 29 augustus 2017 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 de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

HOOFDSTUK III – ANCIENNITEITSVERLOF

Artikel 3

Jaarlijks zal aan de bedienden met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof worden toegekend.

Periodes van uitzendarbeid voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tellen mee voor het bepalen van de 20 jaar anciënniteit.

Deze dag anciënniteitsverlof wordt betaald door de werkgever.

Artikel 4

Onder anciënniteit wordt verstaan : ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

De anciënniteit dient verworven te zijn op 1 januari van het beschouwde jaar.

Eventuele anciënniteit verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen en behorend tot de kledingsector waarbij de bediende is tewerk gesteld wordt volledig in rekening genomen.

Artikel 5

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 6

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 7

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 enkel het verschuldigde basisloon voor een gewone werkdag in aanmerking genomen, zonder toeslagen die verbonden zijn met bijzondere arbeidstijdregelingen of bijzondere prestaties.

Voor het overige wordt voor de berekening van het verschuldigde loon verwezen naar de reglementering inzake de betaalde feestdagen.

Artikel 8

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 bediende hiervan in gemeenschappelijk akkoord wensen af te wijken.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 CONCERNANT LE CONGE D'ANCIENNETE

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 vise à poursuivre le système sectoriel au sujet du congé d'ancienneté, instauré par la convention collective de travail du 21 mai 2008 concernant le congé d'ancienneté.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2009 (numéro d'enregistrement 98640/CO/215) et est applicable à partir du 29 août 2017 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 pour employés 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

Chaque année, un jour de congé payé est octroyé à titre de congé d'ancienneté aux employés qui possèdent 20 ans de service ou plus dans l'entreprise.

Les périodes de travail intérimaire préalables à un contrat de travail à durée indéterminée comptent pour le calcul des 20 ans d'ancienneté.

Ce jour de congé d'ancienneté est payé par l'employeur.

Article 4

Par ancienneté, l'on entend : service ininterrompu auprès du même employeur.

L'ancienneté doit être acquise le 1^{er} janvier de l'année considérée.

Une éventuelle ancienneté acquise dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises et relevant du secteur de l'habillement où l'employé est occupé est entièrement prise en compte.

Article 5

Pour déterminer l'ancienneté, les périodes de suspension légales et conventionnelles du contrat de travail sont assimilées avec l'exercice 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 6

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 7

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, seule la rémunération de base due pour un jour de travail ordinaire est prise en compte, sans suppléments liés à des régimes de travail particuliers ou à des prestations particulières.

En outre, pour le calcul de la rémunération due, il est référé à la réglementation en matière de jours fériés payés.

Article 8

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 l'employé souhaitent y déroger d'un commun accord.