



ERRATUM

het Paritair Comité voor de bedienden van het
kleding- en confectiebedrijf

**CCT n° 154944/CO/215
du 27/09/2019**

Correction du texte français :

- A l'article 4, second alinéa, « ouvriers et ouvrières » doit être remplacé par « **employé(e)s** ».

Décision du 25 -08- 2020

ERRATUM

Commission paritaire pour employés de
l'industrie de l'habillement et de la confection

**CAO nr. 154944/CO/215
van 27/09/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 4, tweede lid, moet « ouvriers et ouvrières » vervangen worden door « **employé(e)s** ».

Beslissing van 25 -08- 2020

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 27 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 59 JAAR NA 40 JAAR BEROEPSVERLEDEN VOOR DE PERIODE 2021 - 2022

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 tot doel de sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 en met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van volgende collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad:

- Cao nr. 141 tot invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- Cao nr. 142 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt met ingang van 1 januari 2021 op de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden voor de periode 2019-2020 en is van toepassing tot 31 december 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden voor de periode 2021 – 2022 (registratienummer 153327/CO/215) en is van toepassing van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2019, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" (registratienummer 151739/CO/215), wordt aan de bedienden, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding, waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld, toegekend ten laste van genoemd Fonds.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen bedienden met een lange loopbaan, vastgesteld op 59 jaar. De bediende moet deze leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 30 juni 2021.

De ontslagen werknemers moeten tevens aantonen dat zij beantwoorden aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 3, § 7 en § 8 eerste lid alsmede in artikel 4 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Deze werknemers moeten overeenkomstig artikel 3 § 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 en alinea 2 van dit artikel 59 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op dat ogenblik 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

De werknemer moet bovendien ontslagen worden tijdens de periode van 1 januari 2021 en 30 juni 2021. De werknemer die de voorwaarden vervult (leeftijd en beroepsverleden) en waarvan de opzeggingstermijn afloopt na 30 juni 2021 behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Artikel 5

De bedienden die voldoen aan de door artikel 4 vereiste voorwaarden komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de vereiste loondienst, voorzien door artikel 3 § 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 5 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoelage bij werkloosheid opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Artikel 6

De bedienden die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden, hebben recht op de bedrijfstoelage, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 7

De regeling geldt eveneens voor de bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die nadien opnieuw de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Tevens zijn de bepalingen toepasselijk van artikel 4 bis en van artikel 4 quater van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9

Het netto-referteloan is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 4.032,80 euro op 1 september 2018 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 4.032,80 euro is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloan wordt in euro tot op de hogere eenheid afgerond.

Artikel 10

- § 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bedienden verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.
Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend niet in aanmerking genomen.
- § 2. Voor de per maand betaalde bediende wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend, onverminderd de toepassing van § 7 van onderhavig artikel.
- § 3. Voor de bediende die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.
Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijd van de bediende; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
- § 4. Het brutoloon van de bediende die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.
Indien de bediende, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
- § 5. Het door de bediende verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die bediende in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
- § 6. Als referentemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

- § 7. Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige twaalf maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van twaalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de bediende een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de bediende in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

V. RECHTEN DEELTIJDSE BEDIENDEN

Artikel 11

Bedienden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het betrokken ontslag, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de bediende zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12, 13 en 14.

Artikel 12

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een deeltijdse arbeidsregeling hebben aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen en die ingeschreven gebleven zijn als voltijds werkzoekende, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voorafgaat.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die vrijwillig een deeltijdse arbeidsbetrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de werknemer in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

Artikel 14

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale

Arbeidsraad.

Voor de bedienden die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De bedienden die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in dit artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere bedienden, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, inzonderheid artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel, in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, bedienden die aan de in artikel 4 bepaalde leeftijdscriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de bedienden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken bediende, bij duurzame gegevensdrager, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft tot doel aan de bediende de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, inzonderheid artikel 12, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

De opzegging kan ten vroegste geschieden, de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen bedienden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 18

§ 1.

De bediende die aanspraak wenst te maken op de aanvullende vergoeding, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet daartoe schriftelijk een aanvraag indienen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 2.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

§ 3.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen die zijn verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde Sociaal Waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 4.

Zoals voorzien in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Buiten deze gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage heeft ontslagen, is er geen bedrijfstoelage verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage is ertoe gehouden elke tussenkomende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

X. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 19

De bedienden kunnen in toepassing van artikel 22 §3 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

XI. SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vastgesteld.

Artikel 21

De algemene interpretatiemogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf worden beslecht in de geest van en refererend naar voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 22

Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdocument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering en/of met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen zal de directeur van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 SEPTEMBRE 2019 RELATIVE AU CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A PARTIR DE 59 ANS AVEC 40 ANS DE PASSE PROFESSIONNEL POUR LA PERIODE 2021 – 2022

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise, pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus, l'application sectorielle du régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, modifié pour la dernière fois par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 et avec l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 septembre 1974 instaurant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des conventions collectives de travail du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail suivantes :

- CCT n° 141 instituant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.
- CCT n° 142 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

La présente convention collective de travail fait suite à partir du 1^{er} janvier 2021 à la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative au chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans avec 40 ans de passé professionnel pour la période 2019 – 2020 et est applicable jusqu'au 31 décembre 2022.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative au chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans avec 40 ans de passé professionnel pour la période 2021 – 2022 (numéro d'enregistrement 153327/CO/215) et est applicable du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 7 mai 2019, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du «Fonds social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection» (numéro d'enregistrement 151739/CO/215), il est octroyé aux employé(e)s visé(e)s à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du Fonds susmentionné.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 4

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, l'âge à partir duquel cette indemnité complémentaire est octroyée aux ~~ouvriers et ouvrières~~ licenciés avec une longue carrière est fixé à 59 ans. L'employé(e) doit avoir atteint cet âge de 59 ans ou plus au moment de la fin de son contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2021.

* employé(e)s

Les travailleurs licenciés doivent en même temps démontrer qu'ils satisfont aux conditions visées à l'article 3, §7 et § 8, premier alinéa, ainsi qu'à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité.

Ces travailleurs doivent, conformément à l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et à l'alinéa 2 du présent article, être âgé de 59 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et pouvoir justifier à ce moment-là de 40 ans d'ancienneté en tant que salarié.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021.

Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2021 maintient le droit au complément d'entreprise.

Article 5

Les employé(e)s qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus du travail salarié prévu par l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 5 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit au complément d'entreprise, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'expiration du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 6

Les employé(e)s qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5, pour autant qu'ils/elles reçoivent des allocations de chômage en application du régime de chômage avec complément d'entreprise, ont droit à l'indemnité complémentaire.

Article 7

Ce régime vaut également pour les employé(e)s qui seraient temporairement sorti(e)s du système et qui voudraient à nouveau en bénéficier pour autant qu'ils/elles reçoivent à nouveau les indemnités légales de chômage.

Sont également applicables, les dispositions de l'article 4bis et de l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17 précitée.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 8

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Article 9

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 4.032,80 euros au 1^{er} septembre 2018 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 4.032,80 euros est lié à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Par ailleurs, ce plafond est revu le 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail. La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 10

§ 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les employé(e)s, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.

§ 2 Pour l'employé(e) payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il ou elle a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après, nonobstant l'application du § 7 du présent article.

§ 3 Pour l'employé(e) qui n'est pas payé(e) au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ou de l'ouvrière. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4 Le salaire brut de l'employé(e) qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (ou elle) avait été présent(e) pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré.

Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'employé(e) n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (ou elle) n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 5 Le salaire brut gagné par l'employé(e), qu'il/elle soit payé(e) par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet employé(e) a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 6 Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

§ 7 S'il appert toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des douze mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire des douze mois qui précèdent le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.

§ 8 Si l'employé(e) bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'employé(e) en question pourra prétendre à une indemnité complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.

V. DROITS DES EMPLOYE(E)S OCCUPE(E)S A TEMPS PARTIEL

Article 11

Les employé(e)s occupé(e)s dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement concerné, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, pour autant qu'ils/elles satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils/elles ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'employé(e) peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

Article 12

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s ayant accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont resté(e)s inscrit(e)s comme demandeurs d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède l'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Article 14

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux employé(e)s ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les employé(e)s qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du moment de l'année où ils accèdent au régime; chaque trimestre étant pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 16

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'employé(e) qui est licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs employé(e)s visé(e)s à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, portant coordination des accords et conventions collectives de travail nationaux relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employé(e)s qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4, peuvent être licencié(e)s prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé(e) concerné(e), par support durable, à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'employé(e) la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé(e) peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu.

Les employé(e)s licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'oeuvre.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS PATRONALES SPECIALES

Article 18

§ 1.

L'employé(e) qui souhaite faire appel à l'indemnité complémentaire, visée dans la présente convention collective de travail, doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du Fonds Social de Garantie pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 2.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Social de Garantie pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

§ 3.

Le Fonds Social de Garantie pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, visé au chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité.

Ceci signifie que le Fonds Social de Garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Social de Garantie pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 4.

Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis ces cas, visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail, aucun complément d'entreprise n'est dû, sachant que celui-ci serait considéré en tant que salaire et ne serait donc pas considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

L'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

X. DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE

Article 19

En application de l'article 22§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 précité, les employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Article 21

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 22

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le Directeur du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.