



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour employés de l'indus-  
trie de l'habillement et de la confection**

**CCT n° 166445/CO/215  
du 28/06/2021**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 8, alinéa 3, 5<sup>ème</sup> puce doit être modifié  
comme suit : « de erkenning door het Paritair Co-  
mité **voor de bedienden** van de kleding- en con-  
fectienijverheid van sectorale beroepsopleidin-  
gen,...».

**Décision du**

**ERRATUM**

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

**CAO nr. 166445/CO/215  
van 28/06/2021**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 8, alinéa 3, 5de punt moet als volgt ver-  
betert worden : “de erkenning door het Paritair  
Comité **voor de bedienden** van de kleding- en  
confectienijverheid van sectorale beroepsoplei-  
dingen,...”.

**Beslissing van**

21-09-2021

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 215) VAN 28 JUNI 2021 BETREFFENDE VORMING EN TEWERKSTELLING**

## **HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED, DUUR EN DRAAGWIJDTE**

### **Artikel 1**

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

### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2021 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 163907/CO/215).

## **HOOFDSTUK II – RISICOGROEPEN**

### **Artikel 3**

Dit hoofdstuk wordt gesloten in uitvoering van:

- Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (B.S. 28 december 2006), laatst gewijzigd door de wet ter ondersteuning van de werkgelegenheid van 30 december 2009;
- Koninklijk besluit van 21 juli 2014 houdende vaststelling van de nadere regelen en voorwaarden waaraan het evaluatieverslag en het financieel overzicht bedoeld in het artikel 190, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) moeten voldoen;
- Koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);
- De activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren voor de periode 2019 – 2020, Wet van 26 juni 2019 tot uitvoering van het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2019-2020, BS 17 juni 2019

### **Artikel 4**

De werkgevers zijn voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 een inspanning van 0,10 % ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen verschuldigd berekend op grond van het volledige loon van de bedienden, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven verder ontwikkeld worden ten gunste van de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is.

Personen die behoren tot de risicogroepen zijn werkzoekenden en werknemers die door opleidingsinitiatieven hun werkgelegenheid kunnen behouden of hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verhogen.

De betaling wordt verricht aan het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, zoals voorzien in artikel 3 van de statuten van dit Fonds. Het Sociaal Waarborgfonds draagt deze bedragen over aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC).

## **Artikel 5**

Van deze inspanning is 0,05 % te besteden in overeenstemming met het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189 vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), gewijzigd door het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot wijziging van het voornoemde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Met betrekking tot deze inspanning van 0,05 % zal het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) bijzondere aandacht besteden aan het maximaal realiseren van ingroeibanen voor jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn.

Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, duaal of alternerend leertraject, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, uitzendarbeid...).

IVOC krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sectorale sociale partners bepalen daartoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.

## **HOOFDSTUK III – OPLEIDINGSINSPANNINGEN**

### **Artikel 6**

Dit hoofdstuk wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk – Hoofdstuk 2 – Afdeling 1: “investeren in opleiding” – artikelen 9 tot 21 van de wet, alsook in uitvoering van het KB van 5 december 2017 houdende uitvoering van de eerste afdeling van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

### **Artikel 7**

Voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2021 bedraagt de sectorale bijdrage 0,20 % op de lonen ten gunste van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC).

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven zullen ontwikkeld worden met deze middelen.

Hiertoe zullen onder meer de IVOC faciliteiten verder worden bekend gemaakt, beheerd en uitgebouwd. Deze faciliteiten hebben onder meer betrekking op promotie en steun voor bedrijfsopleidingsplannen in de ondernemingen, gekend onder de benaming “ondernemingsportefeuille” en op promotie en steun van individuele vorming van de werknemers, gekend onder de benaming “leerrekening”.

### **Artikel 8**

Er wordt voorzien in een sectorale opleidingsinspanning gelijkwaardig aan 2 dagen gemiddeld per jaar per voltijds equivalent.

De sociale partners voorzien in het volgende groeipad om het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling:

- 2019 – 2020: verhoging van de opleidingsinspanning voorzien in het eerste lid met 10% tot 2,2 dagen.
- 2021: vast te leggen tijdens de sectorale onderhandelingen voor de periode 2021 -2022.

De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

- het opleidingsaanbod van IVOC beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- het opleidingsaanbod van IVOC verder uit te breiden;
- via IVOC acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren;
- de erkenning door het paritair comité van de kleding- en confectienijverheid van sectorale

*voor de bedrijven*

beroepsopleidingen, in het stelsel van het betaald educatief verlof.

#### **HOOFDSTUK IV - EINDBEPALING**

##### **Artikel 9**

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CP 215) DU 28 JUIN 2021 CONCERNANT LA FORMATION ET L'EMPLOI**

## **CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION, DUREE ET PORTEE**

### **Article 1**

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

### **Article 2**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

La présente convention collective de travail suit la convention collective de travail du 25 février 2021 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 163907/CO/215).

## **CHAPITRE II – GROUPES A RISQUES**

### **Article 3**

Ce chapitre est conclu en exécution de :

- La loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1 et 2 (M.B. 28 décembre 2006), modifiée pour la dernière fois par la loi en vue de soutenir l'emploi du 30 décembre 2009 ;
- L'arrêté royal du 21 juillet 2014 déterminant les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier visés à l'article 190, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;
- L'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;
- L'activation des efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risques pour la période 2019 – 2020 , Loi du 26 juin 2019 portant mise en oeuvre du projet d'accord interprofessionnel 2019-2020 MB 17 juin 2019.

### **Article 4**

Les employeurs poursuivent leurs efforts pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021 inclus en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risques de 0,10%, calculé sur base du salaire global des employés, comme prévu à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et aux arrêtés d'exécution de la cette loi.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), les organisations signataires décident quelles seront les initiatives de formation à développer en faveur des personnes appartenant aux groupes à risques ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement.

Les personnes qui appartiennent aux groupes à risques sont des demandeurs d'emploi et des travailleurs qui par le biais d'initiatives en matière de formation peuvent sauvegarder leur emploi ou augmenter leurs possibilités sur le marché du travail.

Le paiement est effectué au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, comme prévu à l'article 3 des statuts dudit Fonds. Le Fonds Social de Garantie transfère ces montants à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC).

## **Article 5**

0,05% de cet effort est à consacrer, conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013, à l'exécution de l'article 189, 4° alinéa de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), modifiée par l'arrêté royal du 19 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

Concernant cet effort de 0,05%, l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) consacrera une attention particulière à la réalisation maximale d'emplois tremplins pour les jeunes de moins de 26 ans.

Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, travail intérimaire...).

L'IREC est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre. Les partenaires sociaux sectoriels fixent les modalités et conditions utiles.

## **CHAPITRE III – EFFORTS DE FORMATION**

### **Article 6**

Ce chapitre est conclu en exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable/maniable – Chapitre 2 – Section 1 : «Investir dans la formation» - articles 9 à 21 de la loi, ainsi qu'en exécution de l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la 1ère section du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

### **Article 7**

Pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021, la cotisation sectorielle s'élève à 0,20% sur les salaires en faveur de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC).

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), les organisations signataires décident quelles seront les initiatives de formation à développer grâce à ces moyens.

A cet effet, les facilités offertes par l'IREC seront entre autres communiquées, gérées et élaborées. Ces facilités concernent entre autres la promotion et le soutien des plans de formation dans les entreprises, mieux connues sous la dénomination «portefeuille de l'entreprise» et la promotion et le soutien de la formation individuelle des travailleurs, connue sous la dénomination «budget formation individuel».

### **Article 8**

Un effort de formation sectoriel équivalent à 2 jours en moyenne par an et par équivalent temps plein est prévu.

Les partenaires sociaux prévoient la trajectoire de croissance suivante pour augmenter le nombre de jours de formation afin de contribuer à l'objectif interprofessionnel :

- 2019 – 2020 : augmentation de 10% de l'effort de formation prévu au 1<sup>er</sup> alinéa, soit jusqu'à 2,2 jours.
- 2021: à déterminer lors des négociations sectorielles pour la période 2021-2022.

La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie en :

- Faisant en sorte que l'offre de formations de l'IREC soit mieux connue des employeurs et des travailleurs ;
- Élargissant l'offre de formations de l'IREC ;

- Entreprenant des actions via l'IREC pour augmenter le degré de participation aux formations ;
- Encourageant les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formations aussi bien officiels qu'informels ;
- Reconnaissant les formations professionnelles sectorielles dans le régime de congé-éducation payé par la commission paritaire des employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

#### **CHAPITRE IV – DISPOSITION FINALE**

##### **Article 9**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.