



ERRATUM

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

**CCT n° 169153/CO/215
du 16/11/2021**

Correction du texte français :

- L'article 1^{er} doit être modifié comme suit : "La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs **des entreprises** ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent."

Correction dans les deux langues :

- Les articles 10 et 11 doivent être corrigés comme suit : " Art. 10. La convention collective de travail du 27 septembre 2019 **relative au chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans avec 35 ans de passé professionnel avec métier lourd pour la période 2021-2022** ~~concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, ont 59 ans ou plus, une carrière de 35 ans et ont exercé un métier lourd (numéro d'enregistrement 154945/CO/215) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1er juillet 2021.~~

ERRATUM

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

**CAO nr. 169153/CO/215
van 16/11/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 1 moet als volgt verbeterd worden : "La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs **des entreprises** ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux employés qu'ils occupent."

Verbetering in beide talen :

- Artikelen 10 en 11 moeten als volgt verbeterd worden : "Art. 10. De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende ~~stelsel van~~ werkloosheid met bedrijfsstoeslag **vanaf 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden met een zwaar beroep voor de periode 2021-2022** ~~voor~~ werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en ~~gewerkt in een zwaar beroep~~ (registratienummer 154945/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar zal worden gebracht vanaf 1 juli 2021.

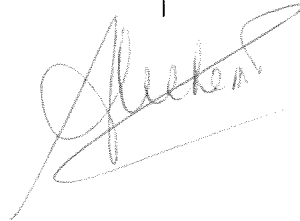
Art. 11. La convention collective de travail du 27 septembre 2019 **relative au chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans avec 35 ans de passé professionnel avec métier lourd pour la période 2021-2022** concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, ont 59 ans ou plus, une carrière de 33 ans et 20 ans de prestations nocturnes (numéro d'enregistrement 154946/CO/215) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1er juillet 2021."

Décision du

Art. 11. De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag **vanaf 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden met een zwaar beroep voor de periode 2021-2022** voor werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en gewerkt in een zwaar beroep (registratienummer 154946/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar zal worden gebracht vanaf 1 juli 2021.

Beslissing van

06-05-2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gheert', is written over the date. The signature is cursive and somewhat stylized.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 215)
VAN 16 NOVEMBER 2021 HOUDENDE
HET AKKOORD VAN SOCIALE VREDE 2021 – 2022**

TOEPASSINGSGEBIED

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.

DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, behalve de artikelen 8 tot en met 13 die lopen tot 30 juni 2023.

^{1,2 en}

ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 3 – Brutolonen

Vanaf 1 januari 2022 worden de effectieve en baremieke brutolonen verhoogd met 0,4% voor de baremiseerbare bedienden, zijnde deze waarvan de functie is opgenomen in artikel 3 van de CAO functieclassificatie van 21 mei 2008 (registratienummer 88694/CO/215). Deze 0,4% brutoloonsverhoging kan op alternatieve wijze ingevuld worden mits akkoord op ondernemingsvlak, waar er overlegorganen zijn, ten laatste op 31.12.2021.

Artikel 4 – Coronapremie

Overeenkomstig artikel 19 quinquies 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 wordt een coronapremie van 200 EUR sectoraal toegekend volgens onderstaande modaliteiten:

- Pro rata toekenning volgens tewerkstellingsbreuk
- De berekening gebeurt pro rata de geleverde prestaties binnen de referentieperiode van 01.11.2020 t.e.m. 31.10.2021.
- Schorsingen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties met uitzondering van perioden van arbeidsongeschiktheid die de eerste drie maanden arbeidsongeschiktheid overschrijden (te rekenen vanaf de eerste dag gewaarborgd loon), voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof
- Uitgereikt door de werkgever ten laatste op 31.12.2021. De totale kost (sociale lasten inbegrepen) kan gecrepeerd worden via het Sociaal Waarborgfonds van de sector.

MOBILITEIT

Artikel 5

Vanaf 1 januari 2022 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 0,10 euro tot 0,12 euro per kilometer voor de afstand, heen en terug, woon-werkverkeer, onverminderd gunstigere regelingen op ondernemingsvlak.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 tot vaststelling van de tussenkomst van de in de vervoerskosten van de bedienden (registratienummer 153322/CO/215) zal hieraan worden aangepast.

Waar er reeds een fietsvergoeding bestaat van minstens voormeld bedrag moet door die ondernemingen

geen compenserend voordeel toegekend worden.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 6

Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht corona wordt gedurende de eerste drie kwartalen van 2021 een toeslag van 2 euro per dag werkloosheid overmacht corona toegekend door de werkgever ten laatste op de loonbrief van december 2021. De werkgever kan de betaalde toeslagen recupereren bij het Sociaal Waarborgfonds.

VORMING EN OPLEIDING

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2021 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 166445/CO/215) zal worden verlengd tot 31 december 2022 en aangepast aan de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Er was reeds 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 – 2021: verhoging van de voornoemde opleidingsinspanning tot 2,2 dagen;
- 2022: verhoging van de voornoemde opleidingsinspanning tot 2,5 dagen.

Deze verlenging houdt onder meer in het verderzetten van de opleidingsinspanningen begeleid door het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) en bijzondere aandacht voor jongeren en risicogroepen.

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 8

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 62 jaar (registratienummer 153325/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2023.

Artikel 9

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden voor de periode 2021/2022 (registratienummer 154944/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar wordt gebracht vanaf 1 juli 2021.

Artikel 10

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende ~~stelsel van~~ werkloosheid met bedrijfstoelage ~~voor werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en gewerkt in een zwaar beroep~~ (registratienummer 154945/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar zal worden gebracht vanaf 1 juli 2021.

** vanaf 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden met een zwaar beroep voor de periode 2021-2022*

Artikel 11

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2019 betreffende ~~het stelsel van~~ werkloosheid met bedrijfstoelage ~~voor werknemers die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van 33 jaar hebben en 20 jaar nachtprestaties~~ (registratienummer 154946/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 met dien verstande dat de minimumleeftijd op 60 jaar zal worden gebracht vanaf 1 juli 2021.

** vanaf 53 jaar na 35 jaar beroepsverleden met een zwaar beroep voor de periode 2021-2022*

Artikel 12

De sector zal eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten 153 en 155 van de Nationale Arbeidsraad.

LANDINGSBANEN EN VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE

Artikel 13

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2021 betreffende landingsbanen (registratienummer 168103/CO/215) zal worden verlengd tot 30 juni 2023 overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten 156 en 157 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 14

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

FLEXIBILITEIT

Artikel 15

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien. Op ondernemingsvlak moet constructief overleg kunnen gevoerd worden over maatregelen inzake arbeidsorganisatie die wenselijk zijn voor de onderneming. Dit overleg zal verlopen volgens de wettelijke procedure.

ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 16

Voor het bepalen van de 15 jaar sectoranciënniteit overeenkomstig de CAO van 3 december 2019 (registratienummer 157170/CO/215) betreffende het anciënniteitsverlof tellen periodes van uitzendarbeid aansluitend en onmiddellijk voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur mee.

De CAO van 3 december 2019 (registratienummer 157170/CO/215) betreffende het anciënniteitsverlof zal hieraan worden aangepast.

WERKBAAR WERK

Artikel 17

Binnen IVOC worden de werkzaamheden rond het thema werkbaar werk verdergezet. In het bijzonder zullen op basis van de inventarisering van "best practices" concrete maatregelen worden uitgewerkt op het vlak van werkbaar werk en CAO nr 104.

Artikel 18

Een paritaire werkgroep onderzoekt de actualisatie van bepaalde cao's, in het bijzonder:

- de CAO van 2 juni 1975 betreffende statuut syndicale afvaardiging
- de CAO van 29 augustus 2017 betreffende de werkzekerheid, de invoering van nieuwe technologieën en de tewerkstelling
- de CAO van 12 februari 2019 betreffende de betaling van een aanvullende vergoeding aan het dubbel vakantiegeld
- de CAO van 3 december 2019 betreffende anciënniteitsverlof

Artikel 19

De bepalingen van de CAO van 19 januari 2012 (registratienummer 108627/CO/215) houdende toekenning van maaltijdcheques zullen geïntegreerd worden in een nieuwe te sluiten CAO over maaltijdcheques.

Artikel 20

De sociale partners onderschrijven het belang van due diligence ofwel ketenzorg en bevelen de bedrijven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen voor het respecteren van de mensenrechten in de gehele toeleveringsketen. In het bijzonder wordt opgeroepen aandacht te besteden aan waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden.

AANBEVELING

Artikel 21

De sociale partners komen overeen om de aanbeveling van 26 juni 2019 betreffende de starterslonen verder te zetten voor de duurtijd van het akkoord.

SOCIALE VREDE

Artikel 22

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 lonen en arbeidsvoorwaarden worden strikt nageleefd en kunnen niet in betwisting worden gebracht door de werknemers- of de werkgeversorganisaties, noch door de werknemers of de werkgevers;
2. de werknemersorganisaties en de werknemers 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 (CP 215) DU 16 NOVEMBRE 2021 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2021 - 2022

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.

des entreprises

DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, à l'exception des articles 8 à 13 qui courent jusqu'au 30 juin 2023.

1, 2 et inclus

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3 – Salaires bruts

A partir du 1^{er} janvier 2022, les salaires bruts barémiques effectifs augmentent de 0,4% pour les employés barémisés, soit ceux dont la fonction est reprise à l'article 3 de la convention collective de travail classification de fonctions du 21 mai 2008 (numéro d'enregistrement 88694/CO/215). Cette augmentation salariale brute de 0,4 % peut être accordée sous une forme alternative, moyennant un accord au niveau de l'entreprise, lorsqu'il y a des organes de concertation, pour le 31.12.2021 au plus tard.

Article 4 – Prime corona

Conformément à l'article 19 quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime corona de 200 EUR est octroyée au niveau sectoriel selon les modalités suivantes:

- Octroi au pro rata sur la base de la fraction d'occupation
- Le calcul du montant se fait au pro rata sur la base des prestations qui ont été effectuées au cours de la période de référence du 01.11.2020 au 31.10.2021
- Des suspensions sont assimilées aux prestations effectives, à l'exception des périodes d'incapacité de travail qui excèdent les trois premiers mois d'incapacité de travail (à compter du premier jour du salaire garanti), du crédit-temps à temps plein et du congé thématique à temps plein
- Délivrée par l'employeur au plus tard le 31.12.2021. Le coût total (charges sociales comprises) peut être récupéré auprès du Fonds social de garantie du secteur.

MOBILITE

Article 5

A dater du 1er janvier 2022, l'indemnité vélo augmente et passe de 0,10 euro à 0,12 euro par kilomètre pour la distance aller-retour domicile-lieu de travail, sans préjudice d'arrangements plus favorables au niveau de l'entreprise.

La convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant l'intervention dans les frais de transport des employés (numéro d'enregistrement 153322/CO/215) sera adaptée dans ce sens.

Là où une indemnité vélo existe déjà pour au moins le montant susmentionné, ces entreprises ne doivent pas octroyer d'avantage compensatoire.

CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 6

En plus des allocations de chômage en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure corona, une allocation de 2 euros par jour de chômage force majeure corona est accordée par l'employeur pendant les trois premiers trimestres de 2021, au plus tard sur la fiche de salaire de décembre 2021. L'employeur peut récupérer les suppléments payés auprès du Fonds Social de garantie.

FORMATION ET EMPLOI

Article 7

La convention collective de travail du 28 juin 2021 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 166445/CO/215) sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 et adaptée à la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Un effort de formation sectoriel équivalent à 2 jours en moyenne par an et par équivalent temps plein était déjà 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 – 2021 : augmentation de l'effort de formation précité, soit jusqu'à 2,2 jours;
- 2022 : augmentation de l'effort de formation précité à 2,5 jours.

Cette prolongation consiste entre autres à la poursuite des efforts de formations accompagnés par l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) et à l'attention particulière pour les jeunes et les groupes à risques.

CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Article 8

La convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant le chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 153325/CO/215) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

Article 9

La convention collective de travail du 27 septembre 2019 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans après 40 ans d'ancienneté pour la période 2021/2022 (numéro d'enregistrement 154944/CO/215) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Article 10

La convention collective de travail du 27 septembre 2019^{*} concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, ont 59 ans ou plus, une carrière de 35 ans et ont exercé un métier lourd (numéro d'enregistrement 154945/CO/215) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

** relative au chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans avec 35 ans de passé professionnel avec métier lourd pour la période 2021-2022*

relative au chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans
avec 35 ans de passé professionnel avec métier lourd pour la
période 2021-2022

Article 11

La convention collective de travail du 27 septembre 2019 concernant l'octroi d'une allocation complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, ont 59 ans ou plus, une carrière de 33 ans et 20 ans de prestations nocturnes (numéro d'enregistrement 154946/CO/215) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, étant entendu que l'âge minimum sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Article 12

Le secteur conclura également des conventions collectives de travail en application des conventions collectives de travail 153 et 155 du Conseil national du travail.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE ET PRIMES D'ENCOURAGEMENT FLAMANDES

Article 13

La convention collective de travail sectorielle du 27 octobre 2021 concernant les emplois de fin de carrière (numéro d'enregistrement 168103/CO/215) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023, conformément aux conventions collectives de travail 156 et 157 du Conseil national du travail.

Article 14

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.

FLEXIBILITE

Article 15

Aucune extension sectorielle des régimes de flexibilité n'est prévue pendant la durée de la présente convention collective de travail. Au niveau de l'entreprise, des concertations devront pouvoir être menées de manière constructive sur des mesures en matière d'organisation de travail souhaitables pour l'entreprise. Cette concertation s'effectuera selon la procédure légale.

CONGE D'ANCIENNETE

Article 16

Pour la détermination des 15 années d'ancienneté dans le secteur conformément à la CCT du 3 décembre 2019 (numéro d'enregistrement 157170/CO/215) relative au congé d'ancienneté, les périodes de travail intérimaire précédant et suivant immédiatement un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en compte.

La CCT du 3 décembre 2019 (numéro d'enregistrement 157170/CO/215) relative au congé d'ancienneté sera adaptée dans ce sens.

TRAVAIL FAISABLE

Article 17

Les activités sur le thème du travail faisable seront poursuivies au sein de l'IREC. Des mesures concrètes seront élaborées dans le domaine du travail faisable et de la CCT n° 104 sur la base d'une inventarisation des 'bonnes pratiques'.

Article 18

Un groupe de travail paritaire examine l'actualisation de certaines CCT, en particulier :

- La CCT du 2 juin 1975 relative au statut de la délégation syndicale
- La CCT du 29 août 2017 relative à la sécurité de l'emploi, l'introduction de technologies nouvelles et l'emploi
- La CCT du 12 février 2019 relative au paiement d'une allocation complémentaire au double pécule de vacances
- La CCT du 3 décembre 2019 relative au congé d'ancienneté.

Article 19

Les dispositions de la CCT du 19 janvier 2012 (numéro d'enregistrement 108627/CO/215) contenant l'octroi des chèques-repas seront intégrées dans une nouvelle CCT concernant les chèques-repas.

Article 20

Les partenaires sociaux approuvent l'importance de la diligence raisonnable ou du soin apporté à la chaîne et recommandent aux entreprises d'assumer leur responsabilité sociale en matière de respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils demandent en particulier que l'on prête attention à des conditions de travail décentes et à des conditions de rémunération et de travail équitables.

RECOMMANDATION

Article 21

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir la recommandation du 26 juin 2019 sur les salaires de départ pour la durée de l'accord.

PAIX SOCIALE

Article 22

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 pas être contestées par les organisations des travailleurs ou des employeurs, ni par les travailleurs ou par les employeurs ;
- 2) les organisations de travailleurs et les travailleurs 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.