

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 APRIL 2024 BETREFFENDE HET ANCIËNNITEITSVERLOF

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II - DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 betreffende het anciënniteitsverlof (registratienummer 171235/CO/215).

Zij treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd per aangetekend schrijven 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 – ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 3

- § 1 Sinds 2008 wordt jaarlijks aan de bedienden met een anciënniteit van 20 jaar dienst of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Vanaf 2024 wordt deze anciënniteitsdag verworven op basis van sector- in plaats van ondernemingsanciënniteit. Deze wijziging mag geen negatieve gevolgen hebben voor de rechten van de individuele werknemer. De werknemer die op 1 januari 2024 reeds recht heeft op een anciënniteitsdag op ondernemingsniveau op 20 jaar, behoudt dit recht.
- § 2 Vanaf 2020 wordt jaarlijks aan de bedienden met een anciënniteit van 15 jaar of meer in de sector één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend.
- § 3 Vanaf 2024 wordt jaarlijks aan de bediende met een anciënniteit van 10 jaar of meer in de sector één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Wanneer deze anciënniteitsdag reeds bestaat op ondernemingsniveau, zal er worden gezocht naar een alternatieve invulling. Deze alternatieve invulling hoeft niet noodzakelijk een bijkomende anciënniteitsdag te zijn.
- § 4 De dagen anciënniteitsverlof van § 1, § 2, en § 3 van dit artikel worden gecumuleerd voor zover de bediende alle voorwaarden vervult.
- § 5 Bedienden 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.

Artikel 4

- §1 Deze dagen anciënniteitsverlof worden betaald door de werkgever.
- §2 Voor deze dagen anciënniteitsverlof kan de werkgever het loon dat hij betaald heeft, evenals de

werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, terugvorderen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, 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 bedienden die het daaropvolgende kalenderjaar 10, 15, of 20 jaar sectoranciënniteit bereiken of bereikt hebben. Het anciënniteitsverlof kan door de bedienden 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, rond de 15^{de} van de eerste maand 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 als ook op permanente wijze toegelicht op de website <http://www.swfkleding.be>.

Artikel 5

Onder sectoranciënniteit wordt de volledige periode van tewerkstelling van de bediende in de sector van het kleding- en confectiebedrijf verstaan.

Betreffende de **sectoranciënniteit** telt eventuele anciënniteit verworven als arbeider tewerkgesteld in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109) mee. Periodes van uitzendarbeid aansluitend en onmiddellijk voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tellen eveneens mee voor het bepalen van de sectoranciënniteit. Deze periodes van uitzendarbeid zijn niet bekend bij het Fonds en moeten worden bewezen.

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 gelijkgesteld 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 bediende, uitgedrukt in uren.

Het anciënniteitsverlof evenals het overeenkomstige loon wordt voor deeltijds tewerkgestelde bedienden 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.

Artikel 10

§ 1 In ondernemingen die op 31 december 2023 globaal over een systeem van anciënniteitsverlof beschikken dat gunstiger is dan hetgeen voorzien is in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zijnde telkens een dag anciënniteitsverlof na 10, 15, en 20 jaar sectoranciënniteit, blijft dat ondernemingssysteem ongewijzigd van toepassing.

§ 2 Bedienden die de anciënniteitsdagen op basis van de sectoranciënniteit reeds hebben verworven, behouden deze anciënniteitsdagen bij de indiensttreding bij een andere onderneming binnen de sector.

Artikel 11

Om de financiële gezondheid van het Fonds te waarborgen wordt in 2025 de kost van het anciënniteitsverlof op 10 en 20 jaar geëvalueerd op de financiële haalbaarheid.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 AVRIL 2024 CONCERNANT LE CONGE D'ANCIENNETE

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II - DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant le congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 171235/CO/215).

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 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 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

§ 1 Depuis 2008, un jour de congé d'ancienneté payé est octroyé chaque année aux employés ayant minimum 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. À partir de 2024, cette journée d'ancienneté sera acquise sur la base de l'ancienneté sectorielle et non plus de l'ancienneté d'entreprise. Ce changement ne peut pas avoir de conséquences négatives sur les droits d'employé individuel. Les employés qui ont déjà droit à un jour de congé d'ancienneté au niveau de l'entreprise après 20 ans au 1^{er} janvier 2024 conserveront ce droit

§ 2 Depuis 2020, un jour de congé d'ancienneté payé est octroyé chaque année aux employés avec une ancienneté de 15 ans ou plus dans le secteur.

§ 3 À partir du 1^{er} janvier 2024 l'employé a droit chaque année à un jour d'ancienneté payé supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté sectorielle. Si ce jour d'ancienneté ou une disposition plus favorable existe déjà au niveau de l'entreprise, une alternative sera recherchée. Cette alternative ne doit pas nécessairement être un jour d'ancienneté supplémentaire.

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

§5 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 l'année de leur entrée en fonction s'ils ont déjà pris le congé d'ancienneté de cette année-là chez leur employeur précédent

Article 4

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

§ 2 Pour ces jours de congé d'ancienneté, l'employeur peut récupérer le salaire qu'il a payé ainsi que les cotisations patronales de sécurité sociale auprès du Fonds Social de Garantie des employés 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 employés qui atteindront ou ont atteint 10^e années d'ancienneté au cours de l'année civile suivante. Les employés ne peuvent prendre leurs congés d'ancienneté qu'après que l'employeur ait reçu cette liste du Fonds.

* 45 ou 20

Le Fonds effectuera, pour autant que l'employeur ait demandé le remboursement, le paiement aux employeurs concernés autour du 15^e jour du premier mois suivant cette demande. 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 sectorielle on entend l'ensemble de la période d'emploi de l'employé dans l'industrie de l'habillement et de la confection.

Concernant **l'ancienneté sectorielle**, une ancienneté éventuelle acquise en tant qu'ouvrier(ère) occupé(e) dans la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109) est prise en considération. Les périodes de travail intérimaires qui précèdent et suivent immédiatement un contrat de travail à durée indéterminée sont également prise en compte pour déterminer l'ancienneté dans le secteur. Ces périodes de travail intérimaires ne sont pas connues du Fonds et doivent être justifiées.

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 de l'employé intéressé, exprimé en heures.

Le congé d'ancienneté ainsi que la rémunération correspondante sont octroyés aux employés 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.

Article 10

§1 Dans les entreprises qui, au 31 décembre 2023, disposent globalement d'un système de congé d'ancienneté plus favorable que ce qui est prévu à l'article 3 de la présente convention collective de travail, à savoir un jour d'ancienneté après 10, 15, et 20 ans d'ancienneté sectorielle, le système de l'entreprise reste applicable tel quel.

§ 2 Les employés ayant déjà acquis les jours d'ancienneté sur base sectorielle, conservent ces jours d'ancienneté lorsqu'ils entrent en service dans une autre entreprise du secteur.

Article 11

Afin de garantir la santé financière du Fonds, le coût du congé d'ancienneté à 10 ans et à 20 ans sera évalué quant à sa faisabilité en 2025.