

Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (215)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 SEPTEMBRE 2025 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^{er} janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

La présente convention collective de travail fait suite à la convention collective de travail du 3 juillet 2025 relative à la formation et à l'emploi (numéro d'enregistrement 194487/CO/215).

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.

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 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;
- 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) ;
- Ce chapitre II est conclu à la condition suspensive de l'activation des efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque pour la période 2025-2026 dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2025-2026, soit sur proposition des partenaires sociaux, soit à défaut d'accord interprofessionnel, par arrêté royal.

Article 4

Les employeurs poursuivent leurs efforts pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026 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

L'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) alloue au moins 0,05% aux jeunes qui n'ont pas 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

Ceci pour 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 ou « dual leertraject », 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 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (le deal pour l'emploi) – chapitre 12, investir dans la formation.

Article 7

Pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026, 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).

Cette cotisation est calculée 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 grâce à ces moyens.

L'IREC développera les initiatives nécessaires à cette fin pour garantir un effort de formation de 2,5 jours par an, comme lors de la période précédente de la CCT.

Article 8

§ 1. L'article 54, § 1, 1° de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail stipule que tout travailleur a droit à 4 jours de formation individuelle par an en 2023 et à 5 jours de formation individuelle en 2024.

Les partenaires sociaux sectoriels souscrivent à l'objectif du législateur d'investir dans la formation des travailleurs, mais souhaitent, en application de l'article 54 § 2, s'écarter de la trajectoire de croissance prévue à l'article 54 § 1, 1°. Cet article permet de s'écarter de la trajectoire de croissance sans toutefois porter atteinte aux droits de formation déjà acquis par les travailleurs.

La trajectoire suivante a été convenue entre les partenaires sociaux :

- 2023 : 2,5 jours de formation individuelle par an
- 2024 : 3 jours de formation individuelle par an
- 2025 : 3,5 jours de formation individuelle par an
- 2026 : 4 jours de formation individuelle par an
- 2027 : 5 jours de formation individuelle par an

L'article 54, paragraphe 2, alinéa 2, stipule que les droits à la formation déjà acquis des travailleurs ne doivent pas être affectés. Jusqu'au 30/6/2023, chaque travailleur du secteur avait droit à 2,5 jours de formation. Par dérogation à l'article 51 § 2 et l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, les partenaires sociaux sectoriels souhaitent réaffirmer ce droit à au moins 2,5 jours de formation individuelle par an.

Toutefois, les entreprises visées à l'article 51 § 2 et à l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ne sont pas tenues de respecter la trajectoire de croissance visé à l'article 8 § 1, troisième alinéa, de la présente convention collective de travail.

§ 2 Les formations prises en compte pour l'accomplissement du droit individuel à la formation sont celles définies par l'article 50 § 1, a) et b) et l'article 54 § 1, 4° :

- formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;
- formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les heures de formation sont entièrement assimilées aux heures de travail normales en ce qui concerne le salaire et tout autre élément salarial auquel le travailleur a droit.

§ 3 L'employeur est tenu d'informer le travailleur des droits à la formation non épuisés en cours au mois de décembre de chaque année. L'article 57 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail prévoit que tout travailleur doit avoir bénéficié de l'ensemble de ses droits à la formation au terme d'une période de cinq ans. Cette obligation contribue donc à la réalisation de l'article 57.

S'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié d'une formation suffisante sur une base annuelle, les instances consultatives compétentes examineront comment mieux remplir ce droit au cours de l'année à venir. En l'absence du conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cet examen se fera sur une base individuelle.

§ 4 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 formelles de l'IREC ;
- Entreprenant des actions via l'IREC pour augmenter le degré de participation aux formations formelles ;
- Encourageant les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formations aussi bien formelles qu'informelles ;

§ 5 § L'employeur est tenu de tenir un compte individuel de formation pour chaque travailleur, dans lequel sont consignés les efforts de formation formelle et informelle. Ce compte de formation aide l'employeur à réaliser l'article 8 § 4 de la présente convention collective, ainsi que le travailleur à réaliser le droit individuel à la formation. L'article 55 § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail définit un cadre minimal pour le compte de formation. Les partenaires sociaux sectoriels approuvent ce cadre minimal comme base obligatoire du compte de formation, avec la possibilité de le compléter et de l'affiner au niveau de l'entreprise. Les employeurs du secteur peuvent également utiliser le modèle de compte de formation déjà préparé par l'IREC à cette fin.

CHAPITRE IV – PLANS DE FORMATION

Article 9

Ce chapitre est conclu en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ("le deal pour l'emploi") - chapitre 9, plans de formation.

Article 10

L'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail impose à tout employeur d'établir une fois par année civile, avant le 31 mars, un plan de formation pour ses travailleurs au sein de l'entreprise. Une attention particulière doit être accordée aux groupes à risque et la dimension du genre doit être prise en compte lors de l'élaboration du plan. Au préalable, l'employeur soumet ce plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion prévue pour son examen. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne son avis sur le projet au plus tard le 15 mars.

Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent l'importance des plans de formation dans le cadre de la réalisation des droits à la formation des travailleurs. Toutefois, ils reconnaissent la charge administrative supplémentaire que cela représente pour les entreprises. Ce faisant, l'IREC peut fournir une assistance pour la mise en œuvre de l'article 36 (élaboration du plan de formation) et de l'article 38 (envoi au Service public fédéral compétent).

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 SEPTEMBER 2025 BETREFFENDE VORMING EN TEWERKSTELLING

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED, 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 januari 2026 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2025 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 194487/CO/215).

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.

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 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);
- 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;
- Dit hoofdstuk II wordt gesloten onder de opschortende voorwaarde van activering van de inspanningen ten voordele van de personen behorend tot de risicogroepen voor de periode 2025-2026 in het kader van het interprofessioneel akkoord 2025-2026, hetzij op voorstel van de sociale partners, hetzij bij ontstentenis van het interprofessioneel akkoord bij koninklijk besluit.

Artikel 4

De werkgevers zetten voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2026 hun inspanning verder van 0,10% voor personen die behoren tot de risicogroepen. Deze inspanning wordt

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.

De 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 de kleding- en confectienijverheid, 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

Het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) besteedt minstens 0,05% aan jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren.

Dit voor het maximaal realiseren van ingroeibanen voor jongeren onder 26 jaar. Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, dual 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 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ('de arbeidsdeal') – hoofdstuk 12, investeren in opleiding.

Artikel 7

Voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2026 bedraagt de sectorale bijdrage 0,20 % op de lonen ten gunste van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC).

Deze bijdrage wordt 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 zullen ontwikkeld worden met deze middelen.

IVOC zal hiervoor de nodige initiatieven ontwikkelen om, zoals in de vorige CAO-periode, in te staan voor een opleidingsinspanning van 2,5 dag/jaar;

Artikel 8

§ 1. Artikel 54, § 1, 1° van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen bepaalt dat vanaf 2023 elke werknemer recht heeft op 4 individuele opleidingsdagen per jaar en vanaf 2024 op 5 individuele opleidingsdagen per jaar.

De sectorale sociale partners onderschrijven de doelstelling van de wetgever om te investeren in de opleiding van werknemers, maar wensen in uitvoering van artikel 54 § 2 af te wijken van het groeipad zoals voorzien in artikel 54, § 1, 1°. Dit artikel laat toe om af te wijken van het groeipad zonder evenwel afbreuk te doen aan de reeds verworven opleidingsrechten van werknemers.

Het volgende groeipad wordt overeengekomen onder de sociale partners:

- 2023: 2,5 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2025: 3,5 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2027: 5 individuele opleidingsdagen per jaar

Artikel 54 § 2, tweede lid, stelt dat er geen afbreuk mag worden gedaan aan de reeds verworven rechten op opleiding van werknemers. Tot 30/6/2023 had elke werknemer in de sector recht op 2,5 dagen opleiding. In afwijking van artikel 51 § 2 en artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wensen de sectorale sociale partners dit recht op minstens 2,5 individuele opleidingsdagen per jaar te herbevestigen.

De ondernemingen bedoeld in artikel 51 § 2 en artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen moeten evenwel niet voldoen aan het groeipad zoals bepaald in artikel 8, § 1, derde lid, van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. De opleidingen die in aanmerking worden genomen voor de invulling van het individueel recht op opleiding zijn de opleidingen zoals bepaald door artikel 50, § 1, a) en b) en artikel 54 § 1, 4°:

- Formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- Informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;
- De opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Opleidingsuren zijn volledig gelijkgesteld met normale werkuren voor wat betreft het loon en de eventuele andere looncomponenten waarop de werknemer recht heeft.

§ 3. De werkgever is verplicht om de werknemer elk jaar in december te informeren over de openstaande opleidingsrechten. Artikel 57 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse

arbeidsbepalingen bepaalt dat elke werknemer op het einde van een periode van 5 jaar zijn volledige opleidingsrechten moet hebben genoten. Deze verplichting draagt aldus bij tot de realisering van artikel 57.

Wanneer blijkt dat de werknemer onvoldoende opleiding heeft gevolgd op jaarbasis, zal er in de bevoegde overlegorganen worden gekeken hoe dit recht beter kan worden ingevuld in het komende jaar. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of syndicale afvaardiging zal dit op individuele basis gebeuren.

§ 4. De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

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

§ 5. De werkgever is verplicht om een individuele opleidingsrekening bij te houden voor elke werknemer waarin de formele en informele opleidingsinspanningen worden geregistreerd. Deze opleidingsrekening helpt de werkgever bij de realisatie van artikel 8 § 4 van onderhavige cao, alsook de werknemer bij de realisatie van het individueel opleidingsrecht. Artikel 55 § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen bepaalt een minimumkader voor de opleidingsrekening. De sectorale sociale partners onderschrijven dit minimumkader als verplichte basis voor de opleidingsrekening, met de mogelijkheid om dit op ondernemingsniveau verder aan te vullen en verfijnen. De werkgevers uit de sector kunnen hiervoor ook een beroep doen op het model van opleidingsrekening dat reeds is opgemaakt door IVOC.

HOOFDSTUK IV – OPLEIDINGSPLANNEN

Artikel 9

Dit hoofdstuk wordt gesloten in uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ('de arbeidsdeal') – hoofdstuk 9, opleidingsplannen.

Artikel 10

Artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen verplicht elke werkgever om één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op te stellen voor hun werknemers in de schoot van de onderneming. Een bijzondere aandacht dient te gaan naar de risicogroepen en bij de uitwerking van het plan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen. Voorafgaand legt de werkgever dit opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

De sectorale sociale partners onderschrijven het belang van de opleidingsplannen in het kader van de realisatie van de opleidingsrechten van werknemers. Evenwel erkennen zij de bijkomende administratieve last die hierdoor wordt gecreëerd voor ondernemingen. Daarbij kan IVOC assistentie verlenen voor de uitvoering van artikel 36 (opmaak opleidingsplan) en artikel 38 (verzending naar de bevoegde Federale Overheidsdienst).