



2150000 Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection

Classification des fonctions	2
Convention collective de travail du 21 mai 2008 (88.694)	2
Congé d'ancienneté	5
Convention collective de travail du 29 août 2017 (142.108)	5



Classification des fonctions

Convention collective de travail du 21 mai 2008 (88.694)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 août 2001 concernant la classification des fonctions, déclarée obligatoire par l'arrêté royal du 19 décembre 2005.

La convention collective de travail du 27 août 2001 concernant la classification des fonctions, déclarée obligatoire par l'arrêté royal du 19 décembre 2005, cesse ses effets le 31 décembre 2007.

CHAPITRE III. Détermination des grades

Art. 4. Pour l'application de l'échelle salariale, l'on part de l'hypothèse que la durée passée dans une fonction déterminée soit dans une certaine mesure une bonne base pour l'évaluation et la rémunération de la prestation d'un employé.

Le grade d'un employé sera dès lors proportionnel à la durée pendant laquelle l'employé a exercé effectivement la même fonction ou une fonction similaire, indépendamment de l'entreprise ou du secteur dans lequel la fonction visée a été exercée.

Les formations "master" seront en tous cas assimilées comme des années de travail pour fixer le grade.

Ceci implique également qu'un employé d'un grade supérieur exerce une activité plus complète et plus mature et par conséquent fournit une valeur ajoutée plus élevée à l'entreprise.

Ce processus est défini par les parties signataires comme suit :

Grade 1 : expérience fonctionnelle au cours des trois premières années de l'exercice de la fonction.

Durant cette période, il est fait référence à la connaissance de base et aux aptitudes pour pouvoir exercer une fonction dans une entreprise à un niveau acceptable et qui doit permettre à un débutant de se perfectionner dans la gestion courante des exigences de base requises par la fonction.



Grade 2 : expérience fonctionnelle au cours de la quatrième jusqu'à la septième année comprise.

Le grade 2 suppose que l'expérience de base nécessaire est acquise et que l'employé se perfectionne dans le domaine de sa profession. L'employé réussit en tout cas à exercer la fonction désignée de façon adéquate.

Grade 3 : expérience spécialisée au cours de la huitième jusqu'à la douzième année comprise.

Le grade 3 suppose que l'employé est devenu un spécialiste dans son domaine professionnel et qu'il utilise cette capacité de façon créative en vue de la création d'une plus-value qui dépasse l'exécution stricte des tâches désignées. L'employé de grade 3 est donc à même de faire des propositions pour développer la fonction et en faire une force de l'entreprise.

Grade 4 : expérience professionnelle au cours de la treizième jusqu'à la vingt-troisième année.

L'employé de grade 4 peut être considéré comme une autorité professionnelle dans son domaine. Étant donné que l'employé gère entièrement le domaine professionnel, il pensera et agira aussi de façon plus large et plus stratégique. L'expérience réalisée permet à l'employé de créer ses propres interprétations vis-à-vis des nouvelles évolutions et d'utiliser les expériences du passé pour une vision propre des évolutions futures.

Grade 5 : à partir de la vingt-quatrième année d'exercice de la fonction.

Si l'employé a franchi avec succès les grades précédents, ceci suppose que, à des moments réguliers, des plus-values pour l'entreprise ont été réalisées grâce à l'employé qui donnent lieu à la promotion du détenteur de la fonction jusqu'au grade 5.

Ceci suppose évidemment que les caractéristiques de l'exercice de la fonction, visées dans la description des grades précédents, restent au moins applicables. L'employé de grade 5 doit être en tous cas capable d'être au service d'autres collaborateurs et de les soutenir dans leurs tâches.

Art. 5. Pour l'application de l'article précédent, les périodes de suspension légale et conventionnelles du contrat de travail sont assimilées à l'exercice effectif d'une fonction, à l'exception des situations suivantes :

- périodes d'incapacité de travail et de chômage complet, à partir de la deuxième année;
- périodes d'interruption complète de la carrière professionnelle ou du crédit-temps et de chaque autre interruption complète de l'exécution du contrat de travail, excepté s'il est prouvé que cette interruption est due au suivi d'un programme de formation, à l'octroi de



soins d'un ou plusieurs enfants jusqu'à l'âge de huit ans, dans l'octroi de soins à un membre de la famille très malade ou dans l'octroi de soins palliatifs. Les assimilations visées ici sont valables pour une période maximale d'un an;

- périodes de suspension en vue de la mise sur pied d'une profession d'indépendant qui dépasserait 12 mois.

Art. 6. L'employé qui, pour l'octroi d'un grade, souhaite que son ancienneté auprès d'autres employeurs que celui pour lequel il est actuellement occupé soit prise en compte, doit communiquer par écrit les éléments nécessaires à cet effet à son employeur au plus tard lors de son engagement.

Inversément l'employeur devra, au plus tard lors de l'engagement, demander ces mêmes éléments à l'employé.

L'ancienneté qui n'aura pas été communiquée par écrit à temps à un employeur ne peut en aucun cas entraîner une régularisation avec effet rétroactif, à moins que l'employeur n'ait pas respecté son obligation susmentionnée.

Dès que l'employé aura, conformément à cet article, communiqué à l'employeur les éléments externes nécessaires pour le calcul du grade, les parties conviendront mutuellement et par écrit de la date à partir de laquelle l'ancienneté, visée à l'article 5 ci-avant, commencera à courir.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 14 de la présente convention collective de travail, une concertation aura lieu avec les employés individuellement le 31 décembre 2008 au plus tard, afin de déterminer le grade qui sera applicable à partir du 1er janvier 2009 conformément à la présente convention collective de travail.

En cas de contestation, la procédure de règlement de litiges, décrite au chapitre V de la présente convention collective de travail est applicable.

CHAPITRE IV. *Les échelles salariales*

Art. 8. Toutes les augmentations barémiques en fonction du grade sont appliquées les 1er janvier, 1er avril, 1er juillet ou 1er octobre, après la date à laquelle un grade suivant peut être octroyé selon la présente convention collective de travail.

Art. 10. L'application de la classification, prévue dans la présente convention collective de travail, ne peut porter préjudice à des conventions et usages existants qui sont plus avantageux pour les travailleurs.

CHAPITRE VII. *Dispositions finales*

Art. 22. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.



Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 29 août 2017 (142.108)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. 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.

CHAPITRE II. *Durée*

Art. 2. La présente convention collective de travail vise à poursuivre le système sectoriel au sujet du congé d'ancienneté, instauré par la convention collective de travail du 21 mai 2008 concernant le congé d'ancienneté.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2009 (numéro d'enregistrement 98.640/CO/215) et est applicable à partir du 29 août 2017 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 représentées dans cette commission paritaire.

CHAPITRE III. *Congé d'ancienneté*

Art. 3. Chaque année, un jour de congé payé est octroyé à titre de congé d'ancienneté aux employés qui possèdent 20 ans de service ou plus dans l'entreprise.

Les périodes de travail intérimaire préalables à un contrat de travail à durée indéterminée comptent pour le calcul des 20 ans d'ancienneté.

Ce jour de congé d'ancienneté est payé par l'employeur.

Art. 4. Par "ancienneté", l'on entend : service ininterrompu auprès du même employeur. L'ancienneté doit être acquise le 1er janvier de l'année considérée.

Une éventuelle ancienneté acquise dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises et relevant du secteur de l'habillement où l'employé est occupé est entièrement prise en compte.



Art. 5. Pour déterminer l'ancienneté, les périodes de suspension légales et conventionnelles du contrat de travail sont assimilées avec l'exercice 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 toute autre interruption complète de l'exécution du contrat de travail, excepté s'il est démontré que cette interruption est 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.

Art. 6. 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.

Art. 7. Par "jour", l'on entend : un cinquième de la durée moyenne hebdomadaire de travail du travailleur intéressé, exprimé en heures.

Le congé d'ancienneté ainsi que la rémunération correspondante sont octroyés aux travailleurs à temps partiel au prorata de leur régime de temps de travail au moment de l'octroi.

Pour le calcul de la rémunération, seule la rémunération de base due pour un jour de travail ordinaire est prise en compte, sans suppléments liés à des régimes de travail particuliers ou à des prestations particulières.

En outre, pour le calcul de la rémunération due, il est référé à la réglementation en matière de jours fériés payés.

Art. 8. 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, sauf si l'employeur et l'employé souhaitent y déroger d'un commun accord.