1090000 Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

Allocation complémentaire au double pécule de vacances

Convention collective de travail du 13 mai 1997 (45.048) modifiée par la convention collective de travail du 28 avril 1999 (51.361)

Paiement d'une allocation complémentaire au double pécule de vacances.

Chapitre 1er – Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les travailleurs(euses) à domicile.

Chaque fois que le terme « ouvriers » est utilisé ci-après : des ouvriers et ouvrières, des travailleurs et travailleuses à domicile.

Chapitre II – Allocation complémentaire au double pécule de vacances

Art.2. Dans les entreprises visée à l'article 1er, une allocation complémentaire au double pécule de vacances est octroyée :

1° soit annuellement à tous les ouvriers qui sont en service de l'entreprise au 30 juin ;

2° soit au moment de leur départ, sauf en cas de licenciement pour un motifs graves, pour la période qui commence, soit le 1er juillet d'un période de référence pour laquelle aucune allocation n'a encore été versée, soit le jour de l'entrée en service après la date du 1er juillet précitée, et qui prend fin à la date du départ de l'entreprise, à condition qu'ils aient au moins trois mois de service dans l'entreprise, pour lesquels toutes les formes d'emploi sont prises en considération ;

3° ou bien au moment où ils commencent une interruption complète de la carrière professionnelle, en exécution de la convention collective de travail du 18 février 1985, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, concernant l'interruption de la carrière professionnelle, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 août 1985, publié au Moniteur Belge du 25 octobre 1985.

Art.3. L'allocation complémentaire dont il est question à l'article 2,

1° est égale à 6,5 p.c. du salaire brut, gagné dans l'entreprise pendant la période de référence.

Sont pris en considération :

- les salaires bruts afférents aux journées de travail prestées;

- les salaires bruts afférents aux journées d'absence autorisée pour cause de formation sociale fixés à l'article 4 de la convention collective de travail du 26 mai 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative à la formation et l'information sociale, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 mai 1999 (Moniteur belge du 18 décembre 1999).

Ceux-ci sont majorés de façon forfaitaire de 40 jours pour les jours fériés légaux, les jours de vacances légales et les jours de suspension du contrat de travail prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
(Cet article est modifié par la CCT du 28 avril 1999, numéro d'enregistrement 51.361, La CCT entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse en vigueur le 31 décembre 2000. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes.)

Le salaire journalier brut, à prendre en considération pour ces journées forfaitaires, est égal au salaire journalier moyen de la dernière période de paie, qui précède le paiement du complément au double pécule de vacances, conformément au mode de calcul prévu dans l'arrêté royal du 18 avril 1974 sur les jours fériés.

Est considérée comme période de référence : la période de 12 mois, qui prend cours le 1er juillet de l'année civile qui précède l'année de l'allocation et qui prend fin le 30 juin de l'année civile pendant laquelle l'allocation est payée.

Cette allocation complémentaire est payée à l'occasion des vacances principales dans l'entreprise et au plus tard avec la première paie suivant le 15 août.

Art.4. L'allocation complémentaire visée à l'article 2, 2° est égale à 6,5 p.c. du salaire brut pour la période qui prend cours, selon le cas, soit le 1er juillet d'une période de référence pour laquelle aucune allocation n'a pas encore été payée, soit le jour de l'entrée en service après la date du 1er juillet visée ci-dessus et qui prend fin à la date du départ de l'entreprise.

Cette allocation complémentaire doit être payée au travailleur par l'employeur de l'entreprise qu'il quitte, avec la dernière paie.

Les journées forfaitaires, visées à l'article 3, alinéa 2, sont octroyées en rapport avec la durée pendant laquelle le travailleur était lié par un contrat de travail pendant la période de référence, à raison de 3,33 jours par mois calendrier entamé.

Art.5. L'allocation complémentaire stipulée dans l'article 2, alinéa 3, est égale à 6,5 p.c. du salaire brut pour la période qui commence, selon le cas, ou bien le 1er juillet d'une période

de référence qui n'a pas encore été rémunérée, ou bien le jour de l'entrée en service après la date visée ci-avant du 1er juillet et qui prend fin à la date du commencement effectif de l'interruption complète de la carrière professionnelle.

Cette allocation complémentaire doit être payée au travailleur par l'employeur en même temps que la dernière paie.

Les jours forfaitaires visés à l'article 3, alinéa 2, sont octroyés proportionnellement à la durée pendant laquelle le travailleur a été lié par un contrat de travail au cours de la période de référence, avant le début de l'interruption complète de la carrière professionnelle, à raison de 3,33 jours par mois civil entamé.

Art.6. les dispositions prévues ci-dessus ne portent pas préjudice aux droits des ouvriers des entreprises qui s'étaient engagées antérieurement à leur accorder un avantage de même nature et de plus grande importance.

Chapitre III – Dispositions finales

Art.7. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1997 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1998. Elle est reconduite d'année en année si, avant son échéance annuelle, elle n'est pas dénoncée par l'une des parties signataires.

Art.8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 février 1983, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, concernant le paiement d'une allocation complémentaire au double pécule de vacances, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 1984.

Chèques-repas

Convention collective de travail du 27 janvier 2010 (99.183) dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 30 avril 2013 (115.281)

Fixation des conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

CHAPITRE II.
Durée de la convention et engagements

Art. 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 fixant les conditions de travail, qui a cessé de produire ses effets le 31 décembre 2009.

Art. 11.

§ 2. En application des dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 et à l'exception des entreprises qui fournissent à l'industrie automobile et dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce, un système de chèque-repas a été instauré depuis le 1er juin 2009, conformément aux dispositions de l'article 19bis, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le chèque-repas a une valeur nominale de 2,00 EUR le chèque, où l'intervention de l'employeur s'élève à 0,91 EUR et celle du travailleur à 1,09 EUR.

Dans les entreprises qui disposaient déjà d'un système de chèques-repas, ces derniers ont été augmentés de 0,91 EUR ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, si cette différence était inférieure à 0,91 EUR, à dater du 1er juin 2009.

Dans les entreprises où les 0,91 EUR précités ne pouvaient être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas, un avantage équivalent devait être octroyé pour le solde restant.

Ce système doit être poursuivi.

§ 3. A dater du 1er avril 2010, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de 0,30 EUR. Par conséquent, à partir du 1er avril 2010, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,30 EUR par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,21 EUR et l'intervention du travailleur à 1,09 EUR.

Dans les entreprises qui le 31 mars 2010 disposent déjà d'un système de chèques-repas d'une valeur nominale supérieure à 2,00 EUR, le chèque-repas est augmenté le 1er avril 2010 de 0,30 EUR ou de la différence entre le montant déjà octroyé et le montant maximum permis prévu à l'article 19bis, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Dans les entreprises où les 0,30 EUR précités ne peuvent être octroyés entièrement sous forme de chèques-repas le 1er avril 2010, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2010.

§ 4. La convention collective de travail du 26 mai 2009 concernant l'octroi de chèques-repas est transposée dans une convention collective de travail à durée indéterminée. *(Cette convention est prolongée à partir du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2013 par l'article 17 de la CCT du 30 avril 2013 (115.281)*

Convention collective de travail du 19 mai 2011 (104.444) dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 30 avril 2013 (115.281)

Accord de paix sociale 2011 – 2012

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent.

CHAPITRE II. *Durée*

Art. 2. La présente convention collective de travail est applicable du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus, excepté les articles 13 et 14 - qui s'appliquent jusqu'au 30 juin 2013 - et contient les nouveaux accords valables durant cette période.

CHAPITRE III. *Conditions de travail*

Art. 3. § 1er. A dater du 1er avril 2012, l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de 0,50 EUR. Par conséquent, à partir du 1er avril 2012, le chèque-repas minimal a une valeur nominale de 2,80 EUR par chèque-repas, où l'intervention de l'employeur s'élève à 1,71 EUR et l'intervention du travailleur à 1,09 EUR.

Dans les entreprises où l'augmentation de 0,50 EUR précitée ne peut pas être octroyée ou pas entièrement sous forme de chèques-repas le 1er avril 2012, un avantage équivalent doit être octroyé pour le solde restant à dater du 1er avril 2012.

§ 2. Dans les entreprises de fabrication, traitement, réparation, entretien, location, placement de tentes ou qui en font le commerce et qui n'octroient pas encore de chèques-repas, l'augmentation de 0,30 EUR le 1er avril 2010 devait être remplacée par un avantage équivalent. Ce système peut être poursuivi, à savoir que dans ce cas, un avantage supplémentaire doit également être octroyé le 1er avril 2012, avantage qui est équivalent à l'augmentation de 0,50 EUR du chèque-repas, visée au § 1er de cet article.

§ 3. Les avantages équivalents, octroyés dans le cadre du système sectoriel des chèques-repas et tels que visés dans les conventions collectives de travail précédentes à ce sujet, doivent continuer d'être octroyés.
(Cette convention est prolongée à partir du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2013 par l'article 3 de la CCT du 30 avril 2013 (115.281)

Convention collective de travail du 19 janvier 2012 (108.613)

Octroi de chèques-repas

CHAPITRE Ier. *Dispositions générales*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, à l'exception des entreprises qui fabriquent, traitent, réparent, entretiennent, louent, placent ou qui font le commerce de tentes.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 19 janvier 2012 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace à dater du 19 janvier 2012 la convention collective de travail du 27 janvier 2010 concernant l'octroi de chèques-repas, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, qui cesse d'être en vigueur le 18 janvier 2012.

Art. 3. Conformément à l'article 19bis, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les mesures nécessaires peuvent être prises au niveau de l'entreprise pour fixer le nombre de chèques-repas sur la base du comptage alternatif, comme visé à l'article 19bis, § 2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité.

Pour tous les travailleurs et en vue du comptage alternatif, le nombre d'heures de travail effectif normal par jour de la personne de référence est fixé sur la base d'une occupation hebdomadaire moyenne de 37,5 heures, soit 7,5 heures par jour.

Le nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre est calculé sur la base du nombre théorique de jours prestables durant ce trimestre, diminué des jours de fermeture collective pour vacances et des jours de repos compensatoires pour la diminution de la durée du travail.

Lorsque le comptage alternatif est appliqué et lorsque la personne de référence dans l'entreprise a un régime de travail de 37,5 heures par semaine et de 7,5 heures par jour, le comptage alternatif dans l'entreprise peut dans ce cas s'effectuer sur la base de cet article. Pour les autres cas, les parties signataires mettent des modèles à disposition.

Art. 4. La durée du travail, remplacée par une formation syndicale conformément à la convention collective de travail du 26 mai 1997 concernant la formation et l'information sociale, est assimilée à une durée de travail effectivement prestée pour l'application de la présente convention collective de travail et ce aussi bien pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

Art. 5. Les chèques-repas sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas sera mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre.

CHAPITRE II.
Chèques-repas sous forme électronique

Art. 6. Ce chapitre règle le choix des chèques-repas sous forme électronique, les modalités de la réversibilité de ce choix ainsi que les modalités et délais de changement du mode de paiement des chèques-repas.

Art. 7. § 1er. Le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé au niveau de l'entreprise en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale. Le choix est officialisé dans un acte d'adhésion, dont un exemplaire signé par l'employeur et la délégation syndicale est remis par l'employeur au président de la commission paritaire.

§ 2. A défaut de délégation syndicale, le choix des chèques-repas sous forme électronique est réglé conformément à la procédure de modification du règlement de travail.

§ 3. Si, conformément aux paragraphes 1er et 2 ci-dessus, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique au niveau de l'entreprise, ce choix est supposé être fait dans le cadre de la présente convention collective sectorielle de travail de sorte que la condition reprise dans l'article 19bis, § 3, 3° de l'arrêté royal susmentionné du 28 novembre 1969 soit remplie.

§ 4. Si, conformément au présent article, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, il s'agit d'un choix collectif d'application à tous les ouvriers de l'entreprise concernée.

Art. 8. Si, conformément à l'article 7 ci-dessus, le choix se porte sur les chèques-repas sous forme électronique, les modalités et les délais du passage du mode de paiement sur support papier au mode de paiement électronique seront réglés conformément aux dispositions des articles 9 et 10 ci-après.

Art. 9. Sauf décision contraire reprise dans l'acte d'adhésion ou dans la modification du règlement de travail, le changement de mode de paiement produira ses effets à partir du troisième mois suivant la décision prise au niveau de l'entreprise conformément à l'article 7 ci-avant.
Par le moment de la "décision au niveau de l'entreprise", l'on entend ce qui suit :

- en cas d'application de l'article 3, § 1er ci-dessus, la date de signature de l'acte d'adhésion par les parties;

- en cas d'application de l'article 3, § 2 ci-dessus, la date de fin de procédure de modification du règlement de travail comme prévu à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Art. 10. Au plus tard avant l'expiration du délai visé à l'article 9, l'employeur informe tous les ouvriers et ouvrières du fonctionnement pratique du système de chèques-repas sous forme électronique par le biais des canaux d'information habituels au sein de l'entreprise.

Art. 11. § 1er. Au plus tôt après écoulement d'une période de douze mois au cours de laquelle les chèques-repas sont octroyés sous leur forme électronique, l'employeur et les travailleurs peuvent modifier à nouveau le choix initial des chèques-repas sous forme électronique moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois notifié par écrit. Ce délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le préavis a été notifié. Le solde sur le compte chèque-repas peut toutefois être utilisé par le travailleur jusqu'à la date d'échéance des chèques-repas sous forme électronique.

§ 2. Après écoulement d'une période de six mois au cours de laquelle les chèques-repas sur support papier étaient à nouveau octroyés, l'employeur et les travailleurs peuvent une nouvelle fois opter pour les chèques-repas sous forme électronique conformément aux dispositions des articles 7 à 10 ci-avant.

Art. 12. § 1er. L'utilisation des chèques-repas sous forme électronique ne peut engendrer aucun frais pour le travailleur. Une carte électronique est mise gratuitement à disposition du travailleur.

§ 2. Par dérogation au paragraphe précédent, le coût d'un support de remplacement en cas de vol ou de perte sera à charge du travailleur à concurrence de la valeur nominale de deux chèques-repas maximum.

Travail à domicile

Convention collective de travail du 27 janvier 2010 (99.183) dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 30 avril 2013 (115.281)

Fixation des conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

CHAPITRE II. *Durée de la convention et engagements*

Art. 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 fixant les conditions de travail, qui a cessé de produire ses effets le 31 décembre 2009.

g) Travail à domicile

Art. 16. Le salaire à la pièce de chaque pièce se calcule en multipliant le nombre d'heures requis pour sa confection par le salaire horaire correspondant à la catégorie du travail (au minimum le groupe de salaires 3, comme prévu à l'article 11, § 1er).

Une indemnité forfaitaire de 10 p.c. du salaire brut est ajoutée au salaire global des ouvriers et ouvrières à domicile, en dédommagement des frais généraux qui sont à leur charge (chauffage, éclairage, amortissement du matériel, etc.). Les employeurs sont tenus de fournir gratuitement les fournitures telles que fils etc. aux ouvriers et ouvrières à domicile.

Toutefois, lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière à domicile livre lui (ou elle)-même ces fournitures, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est portée de 10 à 15 p.c..

L'indemnité forfaitaire de 10 ou de 15 p.c. est mentionnée séparément dans le carnet de salaires.
(Cette convention est prolongée à partir du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2013 par l'article 17 de la CCT du 30 avril 2013 (115.281).)

Travail en équipes

Convention collective de travail du 27 janvier 2010 (99.183) dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 30 avril 2013 (115.281).

Fixation des conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

CHAPITRE II. *Durée de la convention et engagements*

Art. 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010. Elle vient à la suite de la convention collective de travail du 29 novembre 2007 fixant les conditions de travail, qui a cessé de produire ses effets le 31 décembre 2009.

h) Travail en équipes

Art. 17. Pour le travail à temps plein dans un régime de travail avec changement d'équipes successives, une prime pour travail en équipes de 6 p.c. est payée en surplus du salaire de base.

Art. 18. Dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile, visées dans la convention collective de travail du 22 mars 2004 concernant les entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er septembre 2004, une indemnité de 18 p.c. sera octroyée, calculée sur le salaire horaire effectif, pour le travail en équipes avec prestations nocturnes, tel que spécifié à l'article 1er de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 juillet 1991.
(Cette convention est prolongée à partir du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2013 par l'article 17 de la CCT du 30 avril 2013 (115.281).)

Assurance hospitalisation

Convention collective de travail du 9 juin 2009 (94.307)

Application du titre III de la loi du 25 juin 1992 concernant l'assurance sectorielle hospitalisation

CHAPITRE Ier. *Dispositions générales*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent.

Art. 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Art. 3. La présente convention collective de travail se réfère à la loi du 20 juillet 2007 modifiant, en ce qui concerne les contrats privés d'assurance maladie, la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

La présente convention collective de travail a pour but de répondre aux obligations d'information, visées à la section III de la loi précitée du 20 juillet 2007, à l'égard des assurés dans le cadre de la police collective "assurance hospitalisation", conclue par le "Fonds social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection" et où les assurés sont les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II.
Information importante pour les ouvriers et ouvrières assurés

Art. 4. Poursuite individuelle de l'assurance hospitalisation à l'issue de la fin du contrat de travail

Les assurés, visés à l'article 3, sont informés qu'ils perdent le bénéfice de l'assurance collective d'hospitalisation, visée à l'article 3 lorsqu'ils ne sont plus en service d'un employeur ou dans une fonction, ressortissant de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

En cas de perte du bénéfice de cette assurance collective d'hospitalisation, les travailleurs ont la possibilité de poursuivre ce contrat individuellement.

La date à partir de laquelle les assurés ne sont plus couverts par la police d'assurance collective d'hospitalisation est fixée au 1er juillet qui suit la fin du contrat de travail le plus récent en tant qu'ouvrier/ouvrière ressortissant de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Les ouvriers et ouvrières qui, au 30 juin d'une année déterminée, ne travailleraient plus pour le compte d'un employeur, ressortissant de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et qui souhaitent poursuivre leur assurance hospitalisation doivent donc avertir immédiatement l'assureur par écrit ou par voie électronique.

Le délai endéans lequel l'assureur doit être mis au courant de la demande des ouvriers et ouvrières pour poursuivre individuellement l'assurance hospitalisation expire cent cinq jours après la perte du bénéfice de l'assurance collective.

La communication par écrit ou par voie électronique à l'assureur doit s'effectuer endéans les quinze semaines qui suivent la date visée au troisième alinéa de cet article.

Pour cette communication écrite à l'assureur, il peut être fait usage d'un document que le "Fonds social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection" met à la disposition des intéressés et des employeurs.

Art. 5. Paiements anticipés des primes futures en cas de poursuite individuelle

Les assurés, visés à l'article 3, sont également informés de la possibilité prévue à l'article 3 de la loi visée de préfinancer la prime pour la continuation individuelle de l'assurance collective d'hospitalisation par le paiement d'une prime individuelle complémentaire.

La future prime en cas de continuation individuelle de l'assurance hospitalisation comme prévu à l'article 4 tiendra compte de l'âge de l'assuré au moment de la continuation individuelle.

En payant une prime complémentaire individuelle, l'assuré bénéficie, en cas de poursuite ultérieure de l'assurance hospitalisation, d'un tarif prenant en considération l'âge auquel l'assuré a commencé à payer la prime complémentaire individuelle.

CHAPITRE III.
Information du fonds de sécurité d'existence

Art. 6. le "Fonds social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection" met à la disposition des employeurs les documents adéquats pour l'application de l'article 6 de la présente convention collective de travail et rappelle chaque année aux employeurs le contenu de la loi visée à l'article 3 et de la présente convention collective de travail.

Le "Fonds social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection" informe chaque année les ouvriers, visés à l'article 1er de la présente convention collective de travail, au sujet des droits, visés aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, suite à l'application de l'article 7 des statuts du "Fonds social de garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection".

CHAPITRE IV. *Dispositions finales*

Art. 7. Les parties signataires déclarent que la présente convention collective de travail exécute au mieux les dispositions de la loi visée à l'article 3.

Elles conviennent d'adapter la police d'assurance existante de telle sorte que les assurés, après qu'ils ne ressortissent plus en tant que travailleur de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, ne perdent le bénéfice de la police d'assurance sectorielle hospitalisation qu'à une date fixée par année calendrier.

Convention collective de travail du 7 décembre 2011 (108.103)

Assurance hospitalisation sectorielle

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

Art. 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 7 décembre 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Art. 3. Conformément à l'article 12 de la convention collective de travail du 22 mai 2001 contenant l'accord de paix sociale et à l'article 3 des statuts du "Fonds social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection", il a été convenu d'instaurer une assurance hospitalisation sectorielle à partir du 1er janvier 2003.

Art. 4. Concernant cette assurance hospitalisation sectorielle, le "Fonds social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection" agit en tant que preneur d'assurance. Le conseil d'administration du fonds social de garantie décide quelle compagnie d'assurances agit en tant qu'assureur, ainsi que la mesure dans laquelle les différents risques éventuels sont couverts.

Art. 5. La cotisation patronale en vue de financer l'assurance hospitalisation sectorielle est comprise dans la cotisation patronale, prévue dans les statuts du "Fonds social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection".

Art. 6. Les employeurs qui avaient déjà souscrit une assurance hospitalisation en faveur de leurs ouvrier(ière)s le 1er janvier 2003 ont la possibilité de la maintenir.

Les employeurs qui avaient déjà souscrit une assurance hospitalisation en faveur de leurs ouvrier(ière)s le 1er janvier 2003 peuvent adresser au "Fonds social de garantie pour l'industrie de l'habillement et de la confection" à la fin de chaque année civile une demande d'intervention dans les frais de leur propre système d'assurance hospitalisation à concurrence de 0,4 p.c. des salaires qu'ils déclarent à l'ONSS, à condition qu'ils démontrent que cette assurance hospitalisation ou une assurance hospitalisation plus favorable est toujours applicable et à condition qu'ils démontrent à partir du 1er janvier 2003 avoir octroyé un avantage alternatif à leurs ouvrier(ière)s et que les deux avantages cités sont encore toujours appliqués durant l'année écoulée.

Art. 7. Les ouvriers et ouvrières qui bénéficient directement d'une assurance hospitalisation de leur employeur ne peuvent pas faire appel à l'assurance hospitalisation sectorielle.

Art. 8. Le conseil d'administration du fonds social de garantie détermine les modalités administratives pour l'application de la présente convention collective de travail, aussi bien dans le chef des employeurs que dans le chef des ouvriers et ouvrières. Le fonds social de garantie communique ces modalités sur simple requête des intéressés.

Les explications concernant la nature, l'ampleur et les conditions d'octroi de cet avantage sont en permanence mises à disposition sur le site suivant : http://www.swfkleding.be.

Frais de transport

Convention collective de travail du 29 juin 2011 (104.945)

Intervention des employeurs dans les frais de transport

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

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

Art. 2. La présente convention collective de travail en vigueur à partir du 1er juillet 2011 et remplace la convention collective de travail du 29 novembre 2011.

CHAPITRE II. *Règles coordonnées concernant l'intervention des employeurs dans les frais de transports*

I. Transport public

Art. 3. Transports en commun publics par chemin de fer

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des chemins de fer belges, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires, repris à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009 du Conseil national du travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Art. 4. Transports en commun publics autres que le chemin de fer

En ce qui concerne les transports en commun publics, autres que le chemin de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 5 km, calculés à partir de la halte de départ, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

a) Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009 du Conseil national du travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, sans toutefois excéder 75 p.c. du prix réel du transport.
b) Lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculé sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise à l'article 3 de la convention

collective de travail n° 19octies du 20 février 2009 du Conseil national du travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, pour une distance de 7 km.

Art. 5. Transports en commun publics combinés

Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport une subdivision soit faite par moyen de transport en commun publics - l'intervention de l'employeur sera calculée sur la base de la grille, visée à l'article 3.

Art. 6. Dans tous les cas où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public autres que ceux visés à l'article 5, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

Après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 3, 4, a), 4, b) et 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

Art. 7. Epoque de remboursement

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

Art. 8. Modalités de remboursement

a) Les employeurs doivent vérifier les droits des travailleurs à une intervention dans les frais de transport. Au 1er janvier 2002 au plus tard, ils veilleront à disposer d'une déclaration signée de chaque travailleur mentionnant la distance exacte entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que la nature du moyen de transport utilisé pour se déplacer entre le domicile et le lieu de travail. L'absence d'une telle déclaration signée ne constitue pas une raison de ne pas payer d'intervention dans les frais de transport.
b) Les travailleurs doivent communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation de la même façon.
c) L'employeur peut à tout moment vérifier si la déclaration d'un travailleur correspond à la réalité.

Art. 9. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

CHAPITRE II. *Moyens de transport privé*

Art. 10. § 1er. Dans les entreprises qui ne mettent pas de moyen de transport collectif à la disposition des ouvriers et ouvrières, les modalités d'intervention des employeurs sont fixées comme suit pour les ouvriers et ouvrières utilisant un moyen de transport privé, pour autant que la distance la plus courte à parcourir de leur domicile au lieu de travail en une seule direction, atteigne ou dépasse 10 km :

a) Les employeurs doivent vérifier les droits des travailleurs à une intervention dans les frais de transport. Au 1er janvier 2002 au plus tard, ils veilleront à disposer d'une déclaration signée de chaque travailleur mentionnant la distance exacte entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que la nature du moyen de transport utilisé pour se déplacer entre le domicile et le lieu de travail. L'absence d'une telle déclaration signée ne constitue pas une raison de ne pas payer d'intervention dans les frais de transport.
b) Les travailleurs doivent communiquer dans les plus brefs délais toute modification de cette situation de la même façon.
c) L'employeur peut à tout moment vérifier si la déclaration d'un travailleur correspond à la réalité.

§ 2. L'intervention de l'employeur est égale à 50 p.c. du prix de la carte-train, assimilée à l'abonnement social, visé à l'article 3 de l'arrêté ministériel du 10 décembre 1990 modifiant les prix à percevoir pour le transport des voyageurs sur le réseau de la SNCB, pour le nombre de kilomètres correspondant.

L'intervention de l'employeur ne pourra toutefois être supérieure, pour un même nombre de kilomètres, à l'intervention sur la base du barème visé à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Art. 11. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les ouvriers et ouvrières sera payée au moins une fois par mois.

L'intervention de l'employeur a lieu seulement pour les jours de présence au travail selon les modalités fixées par l'article 10.

CHAPITRE III. *Transport organisé par les entreprises avec la participation financière des ouvriers et ouvrières ou organisé par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet*

Art. 12. Lorsque l'employeur organise le transport avec la participation financière des travailleurs ou lorsque l'employeur organise une partie du trajet à ses frais exclusifs, il convient de rechercher, en ce qui concerne la participation de l'employeur aux frais de transport des travailleurs, une solution qui s'inspire des dispositions de la présente convention et des considérations suivantes :

- pour le transport organisé par les entreprises avec la participation financière des ouvriers et ouvrières, l'intervention des entreprises est calculée en tenant compte des charges supportées déjà par les entreprises pour l'organisation de ce transport;
- pour le transport organisé par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet et au cas où les ouvriers et ouvrières utilisent également des moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la distance totale

effectuée avec un moyen de transport en commun, en soustrayant toutefois les frais supportés déjà par l'entreprise pour le transport organisé par celle-ci;
- l'intervention financière des ouvriers et ouvrières ne pourra toutefois être supérieure au montant, fixé comme intervention de l'employeur à l'article 3 de la présente convention collective de travail;
- les droits acquis pour les ouvriers et ouvrière restent toutefois maintenus.

CHAPITRE IV. *Intervention pour tous les travailleurs*

Art. 13. Une indemnisation de 0,2479 EUR par journée de travail prestée effectivement sera en plus accordée à tous les ouvriers et ouvrières, nonobstant le moyen de transport de et vers le lieu de travail.

CHAPITRE V. *Durée de la convention*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois, à signifier par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.