

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22 JUIN 1999**  
**CONCERNANT LES INITIATIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION**

Vu la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses ;

Vu la convention collective du 2 avril 1999 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie ;

**IL EST CONVENU ENTRE :**

la Centrale Chrétienne des Travailleurs du Textile et du Vêtement de Belgique  
la F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part,

et

la Fédération du Textile FEBELTEX

d'autre part,

**CE QUI SUIT :**

**I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et de la bonneterie et à tous les ouvriers et ouvrières y occupés qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, à l'exception toutefois de la S.A. Célanèse.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
23-06-1999 | 14-07-1999

51.478 100F/120  
CCT ouvriers 0,20%

## II. PORTEE DE LA CONVENTION

### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en application de la Section IV - Réduction des charges sociales - du Chapitre II - Mise en oeuvre du plan d'action belge pour l'emploi 1998 - de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses ainsi qu'en exécution de l'A.R. du 4 juin 1999 déterminant les conditions de forme auxquelles doivent satisfaire la convention collective de travail et l'accord relatifs à la formation et l'emploi ainsi que la procédure de consultation des travailleurs à respecter en cas d'établissement d'un accord relatif à la formation et l'emploi.

La présente convention collective stipule également les modalités nécessaires concernant l'exécution du chapitre IV - Formation - de la convention collective du 2 avril 1999 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie

## III. MESURES POUR L'EMPLOI

### **Principe**

### **Article 3**

Dans le cadre de la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi, les mesures suivantes relatives à la promotion de l'emploi sont prises:

- prolongation des obligations d'emploi
- interruption de carrière pour les +50 ans
- prépension à mi-temps.

### **Engagements en matière d'emploi**

### **Article 4**

Les engagements en matière d'emploi prévus aux articles 4 à 15 inclus de la convention collective de travail du 10 février 1989 portant exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juillet 1989, complétés et prorogés pour les années 1991-1992 par l'article 8 de la convention collective de travail du 21 février 1991 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1991-1992, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 août 1991, complétés et prolongés pour les années 1993-1994 par l'article 8 de la convention collective de travail du 4 mars 1993 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1993-1994, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juillet 1994, prolongés pour les années 1995 et 1996 par l'article 2 de la CCT du 13 avril 1995 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1995-1996, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 février 1996, prolongés pour les années 1997 et 1998 par l'article 3 de la convention collective du 25 avril 1997, s'appliquent également pour les années 1999 et 2000, sans préjudice toutefois de l'application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Le nombre 20.000 figurant à l'article 8 de la CCT du 10 février 1989 est remplacé par le nombre 40.000 à partir du 01.01.1999.

## **Article 5**

La prolongation des engagements en matière d'emploi pour 2 ans dont question ci-dessus, concerne les principes suivants:

- a) Interdiction de licenciement pour des raisons économiques ou techniques. Il peut être dérogé à ce principe conformément à la CCT du 10 février 1989 précitée.
- b) Lorsque, conformément à l'art. 8 de la CCT du 10 février 1989 dont question ci-dessus, il est constaté que le licenciement est contraire aux principes précités, une indemnité forfaitaire unique de 40.000 BEF est octroyée à l'ouvrier(ière) licencié(e).
- c) L'ouvrier(ière) qui, conformément à la CCT sectorielle relative à la prépension en vigueur est mis(e) à la prépension, doit être remplacé(e) conformément à l'article 9 de la CCT précitée du 10 février 1989. Il peut être dérogé à cette obligation sur base des articles 10 et 11 de cette CCT du 10 février 1989 et moyennant respect des dispositions légales en matière d'obligation de remplacement des prépensionnés.
- d) L'ouvrier(ière) qui est licencié(e) pour des raisons autres que celles énoncées sous litt. a) et c) ci-dessus doit être remplacé(e) endéans les trois mois suivant l'expiration du préavis ou, en l'absence de préavis, endéans les trois mois suivant la date de la rupture du contrat. Il peut également être dérogé à cette obligation conformément aux dispositions en la matière reprises dans la CCT du 10 février 1989.

## **Interruption de carrière**

### **Article 6**

Outre le droit légal à l'interruption de carrière de 3 % de l'effectif du personnel, une extension de 2 % d'interruption de carrière est prévue pour les ouvriers(ières) de +50 ans. Ces ouvriers(ières) ne peuvent faire appel à ces 2 % de droit supplémentaire que sous la forme d'une interruption de carrière complète d'un an, avec possibilité de prolongation.

## **Prépension à mi-temps**

### **Article 7**

Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la CCT n° 55 du CNT instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de leurs prestations de travail à mi-temps.

L'âge minimum pour la mise en prépension à mi-temps est fixé à:

55 ans en 1999

56 ans en 2000.

Aux ouvriers(ières) qui au cours des années 1999 et 2000 entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitative éventuelle et assure les formalités administratives.

## IV. FORMATION

### **Article 8**

COBOT et CEFRET restent les moteurs de la formation dans le secteur. Les projets de formation qui sont réalisés par COBOT et CEFRET sont approuvés préalablement par le comité de direction de ces deux centres.

### **Article 9**

Comme prévu au chapitre IV - Formation - article 8, 1<sup>e</sup> alinéa de la CCT du 2 avril 1999, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, les employeurs sont pour les années 1999 et 2000 redevables d'un effort supplémentaire de 0,20 % calculé sur la base du salaire complet de leurs ouvriers(ères), tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 comportant les principes généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi, au Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile et de la bonneterie.

Cette cotisation est due trimestriellement et est perçue par le Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile et de la bonneterie, qui en verse le produit dans sa section "Formation".

De cette manière, le secteur apporte sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente, en vue de mettre la Belgique sur la voie qui mènera après 6 ans au niveau moyen des trois pays limitrophes.

### **Article 10**

Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être développé, qui tient compte des éléments suivants :

- Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2000.
- Le plan de formation mentionne le contenu de la formation prévue, le nombre d'ouvriers(ères) concerné(e)s et le temps consacré à la formation. Dans le cadre des efforts de formation éventuels en faveur des demandeurs d'emploi, des incitants financiers peuvent être prévus.
- Toutes les formations possibles (qualification professionnelle, sécurité, environnement, etc...) entrent en considération. Le plan concerne à la fois les formations internes et externes ainsi que les formations que l'entreprise organise et réalise elle-même (cf. formation "on the job") et celles pour lesquelles elle s'adresse à des formateurs externes.
- Le plan de formation doit être soumis par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact régional.
- Le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par l'organe mentionné ci-dessus. Dans les comités de contact régionaux, le suivi a lieu sur la base des documents nécessaires, élaborés par l'entreprise concernée. Lorsque le comité de contact régional ne peut, à défaut d'information suffisante, remplir sa mission, les syndicats peuvent faire appel aux techniciens syndicaux selon la procédure appropriée dans le secteur du textile et de la bonneterie.
- Si le plan de formation n'est pas approuvé par l'organe mentionné ci-dessus, l'employeur peut le soumettre au groupe de travail paritaire, créé au sein de la commission paritaire. Ce groupe de travail paritaire prendra la décision finale concernant ce plan de formation.

### **Article 11**

L'entreprise qui offre une formation à ses ouvriers(ères) **et/ou** aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un plan de formation approuvé, tel que défini à l'article 10, peut récupérer une partie des coûts de celui-ci sur la base d'un droit de tirage auprès du Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile et de la bonneterie.

Le droit de tirage peut être exercé selon les conditions suivantes :

- L'entreprise doit introduire sa demande auprès du Fonds Social et de Garantie pour l'octroi du droit de tirage. A cet effet, elle envoie au Fonds avant le 31 décembre 1999 par pli recommandé un exemplaire du plan de formation approuvé.
- Le droit de tirage s'élève par entreprise et par année civile à maximum 0,20% de la masse salariale des ouvriers(ères) de l'entreprise.
- Seuls les **coûts**, définis à l'article 12 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2000 dans le cadre d'un plan de formation approuvé entrent en compte pour le droit de tirage.
- Le paiement du droit de tirage s'effectue sur la base de la preuve des coûts exposés. Il suffit que l'entreprise apporte la preuve de ses dépenses à concurrence du droit de tirage.
- La preuve des dépenses exposées en 1999 doit être déposée avant le 31 mars 2000 au Fonds Social et de Garantie. La preuve des dépenses exposées en 2000 doit être déposée avant le 31 mars 2001 au Fonds Social et de Garantie.
- Une copie de la preuve des dépenses est transmise aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact régional.

### **Article 12**

Les coûts à prendre en compte pour le droit de tirage sont uniquement les coûts relatifs aux formations comme prévues dans le plan de formation, visé à l'article 10 ci-dessus.

### **Article 13**

Sans préjudice de ce qui précède concernant le droit de tirage, les entreprises doivent être encouragées à faire usage des interventions financières offertes par les instances régionales, nationales, européennes et autres.

### **Article 14**

Lorsque l'ouvrier(ère) qui suit une formation dans le cadre d'un plan de formation approuvé doit engager des frais supplémentaires (e.a. des frais de déplacement), ces frais seront indemnisés par l'employeur, moyennant fourniture des pièces justificatives.

**Article 15**

Les parties s'engagent à faire une évaluation intermédiaire fin mars 2000 concernant les plans de formation et le droit de tirage. Cette évaluation concernera spécialement l'affectation des moyens.

Si cette évaluation révèle que les coûts exposés dans le cadre du chapitre IV de la présente CCT se situent en-deçà des cotisations perçues en 1999, le droit de tirage des entreprises en l'an 2000 pourra dépasser 0,20% de la masse salariale des ouvriers(ères) occupés dans l'entreprise.

**V. DISPOSITIONS FINALES****Article 16**

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1999 et est conclue pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties moyennant un préavis de 8 jours adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie avant le 30 novembre 2000.

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 JUNI 1999  
BETREFFENDE TEWERKSTELLINGS- EN VORMINGSINITIATIEVEN

Gelet op de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen;

Gelet op de CAO van 2 april 1999 gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk;

wordt tussen

de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkeren van België  
het A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant  
de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds

en

de Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

**I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textiel- en breigoedondernemingen en alle erin tewerkgestelde arbeiders(sters) die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, met uitzondering van de N.V. Celanese.

23 -06- 1999

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

14 -07-1999

51.478 / COF / 120

## II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van Afdeling IV -Verlaging van de sociale lasten - van hoofdstuk II - Omzetting van het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 - van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en eveneens in uitvoering van het K.B. van 4 juni 1999 houdende de vormvoorwaarden waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst en het akkoord betreffende vorming en tewerkstelling dienen te voldoen, alsook de procedure tot raadpleging van de werknemers die in acht dient genomen te worden bij de sluiting van een akkoord betreffende vorming en tewerkstelling.

Tevens bepaalt onderhavige CAO de nodige modaliteiten m.b.t. de uitvoering van hoofdstuk IV - Vorming en opleiding - van de CAO van 2 april 1999 gesloten in het paritaircomité van de textielnijverheid en het breiwerk.

## III. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

### **Principe**

### **Artikel 3**

In 't kader van de wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid worden volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen genomen:

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen
- loopbaanonderbreking voor +50 jarigen
- halftijds brugpensioen.

### **Tewerkstellingsverbintenissen**

### **Artikel 4**

De tewerkstellingsverbintenissen vermeld in de artikelen 4 tot en met 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1989 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juli 1989, aangevuld en verlengd voor de jaren 1991 en 1992 bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 1991 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1991-1992, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1991, aangevuld en verlengd voor de jaren 1993 en 1994 bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1993 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1993-1994, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 juli 1994, verlengd voor de jaren 1995 en 1996 bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 april 1995 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1995-1996, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 februari 1996, verlengd voor de jaren 1997 en 1998 bij artikel 3 van de collectieve overeenkomst van 25 april 1997 gelden eveneens voor de jaren 1999 en 2000 zonder evenwel afbreuk te doen aan de toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.

In artikel 8 van de CAO van 10 februari 1989 wordt vanaf 01.01.1999 het getal 20.000 vervangen door 40.000.

### **Artikel 5**

Hierboven vermelde verlenging van 2 jaren van de tewerkstellingsverbintenissen behelst volgende principes:

- a) Verbod van afdanking om economische of technische redenen. Van dit principe kan, overeenkomstig voormelde CAO van 10 februari 1989, worden afgeweken.
- b) Wanneer overeenkomstig artikel 8 van de CAO van 10 februari 1989 waarvan hierboven sprake wordt vastgesteld dat de afdanking in strijd is met voormelde principes wordt een eenmalige forfaitaire schadevergoeding toegekend aan de afgedankte arbeider(ster) van 40.000 BEF.
- c) De arbeiders(sters) die overeenkomstig de geldende sectoriele CAO's brugpensioen, op brugpensioen worden gesteld moeten vervangen worden overeenkomstig artikel 9 van voormelde CAO van 10 februari 1989. Van deze verplichting kan afgeweken worden op basis van de artikelen 10 en 11 van deze CAO van 10 februari 1989 en mits naleving van de wettelijke bepalingen op het stuk van de vervangingsplicht van bruggepensioneerden.
- d) Arbeiders(sters) die worden afgedankt om andere redenen dan de redenen aangehaald onder litterae a) en c) hierboven moeten worden vervangen binnen de drie maanden na het verstrijken van de vooropzeg of bij ontstentenis van de vooropzeg binnen de drie maanden na de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. Van deze verplichting kan eveneens afgeweken worden overeenkomstig de bepalingen dienaangaande opgenomen in voormelde CAO van 10 februari 1989.

### **Loopbaanonderbreking**

#### **Artikel 6**

Bovenop het wettelijk recht op loopbaanonderbreking van 3 % van het personeelseffectief, wordt de uitbreiding voorzien van 2 % loopbaanonderbreking voor de +50-jarigen. De +50-jarigen kunnen dit supplementair recht van 2 % uitsluitend invullen met een volledige loopbaanonderbreking van 1 jaar, met mogelijkheid totverlenging.

### **Haiftijds brugpensioen**

#### **Artikel 7**

Er wordt een stelsel van haiftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig CAO nr 55 van de NAR tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, ingeval van halvering van de arbeidsprestaties. De minimumleeftijd om op haiftijds brugpensioen gesteld te worden is vastgesteld op:

55 jaar in 1999

56 jaar in 2000.

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 1999 en 2000 tot het haiftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid

voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk. Het Fonds draagt eveneens de kost van de eventuele **capitatieve** bijdrage en staat in voor de administratieve **verwerking**.

#### **IV. OPLEIDING EN VORMING**

##### **Artikel 8**

COBOT en CEFRET blijven de motor van het opleidings- en vormingsgebeuren in de sector. De opleidingsprojecten die door COBOT en CEFRET worden uitgevoerd, worden voorafgaandelijk goedgekeurd in het directiecomité van deze centra.

##### **Artikel 9**

Zoals voorzien in hoofdstuk IV - Vorming en opleiding - artikel 8, 1<sup>ste</sup> alinéa van de CAO van 2 april 1999, gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, zijn de werkgevers voor de jaren 1999 en 2000 een bijkomende inspanning van 0,20% verschuldigd, berekend op grond van het volledig loon van hun arbeid(st)ers, 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, aan het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textiel- en breigoednijverheid.

Deze bijdrage is om het kwartaal verschuldigd en wordt door het Waarborg- en Soiaal Fonds van de textielnijverheid en het breiwerk geïnd en op de sectie "Opleiding" gestort.

Aldus levert de sector haar aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen, met als doel België op het traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden.

##### **Artikel 10**

Op het niveau van de onderneming kan een opleidingsplan opgesteld worden, rekening houdende met hetgeen volgt:

- Het opleidingsplan heeft betrekking op de opleidingen die in de période van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 zullen gerealiseerd worden.
- Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de geplande vorming, het aantal betrokken arbeid(st)ers en de voorziene tijdsbesteding voor de vorming. Eventueel kunnen in het kader van de opleidingsinspanningen voor werkzoekenden financiële stimuli voorzien worden.
- Alle mogelijke opleidingen (beroepskwalificatie, veiligheid, milieu, enz.) komen hiervoor in aanmerking. Het betreft zowel interne opleidingen als externe opleidingen en zowel de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cfr training on the job) als die waarvoor zij beroep doet op externe opleidingsaanbieders.

- Het opleidingsplan moet door de werkgever voorgesteld worden aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan het regionaal contactcomité.
- Het opleidingsplan moet door voormeld orgaan besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden. In de régionale contactcomités gebeurt de opvolging aan de hand van de nodige documenten, voorgelegd door de betrokken onderneming. Indien het regionaal contactcomité, door onvoldoende informatie, haar opdracht niet kan uitvoeren, kunnen de vakbonden een beroep doen op de syndicale techniekers, overeenkomstig de geëigende procédure in de textiel- en breigoedsector.
- Ingeval het opleidingsplan niet goedgekeurd wordt in het voormeld orgaan, kan de werkgever het voorleggen aan de paritaire werkgroep, opgericht in de schoot van het paritair comité. Deze paritaire werkgroep zal de eindbeslissing omtrent het opleidingsplan nemen.

**Artikel 11**

De onderneming die haar arbeid(st)ers en/of werkzoekenden vorming aanbiedt binnen het kader van een goedgekeurd opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 10 hiervoor, kan een gedeelte van de kosten hiervan recupereren op basis van een trekkingsrecht bij het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textiel- en breigoednijverheid.

Het trekkingsrecht kan uitgeoefend worden onder de volgende voorwaarden:

- De onderneming moet haar aanvraag voor de toekenning van het trekkingsrecht indienen bij het Waarborg- en Sociaal Fonds. Daartoe stuurt zij uiterlijk tegen 31 december 1999 per aangetekende brief een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan naar het Fonds.
- Het trekkingsrecht belooft per onderneming en per kalenderjaar maximaal 0,20% van de loonmassa van de arbeid(st)ers van de onderneming.
- Alleen de kosten, zoals bedoeld in artikel 12 hierna, voor vorming die gerealiseerd werd in de période van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 in het kader van het goedgekeurd opleidingsplan komen in aanmerking voor het trekkingsrecht.
- De uitbetaling van het trekkingsrecht gebeurt na bewijs van de gedane kosten. Het volstaat dat de onderneming de gedane kosten bewijst ten belope van het trekkingsrecht.
- Het bewijs van de gedane kosten voor 1999 dient uiterlijk op 31 maart 2000 bij het Waarborg- en Sociaal Fonds ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2000 dient uiterlijk op 31 maart 2001 bij het Waarborg- en Sociaal Fonds ingediend te worden.
- Een afschrift van het bewijs van de gedane kosten wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan het regionaal contactcomité.

**Artikel 12**

De kosten die in aanmerking genomen worden voor het trekkingsrecht zijn alleen de kosten die verband houden met de opleidingen, zoals voorzien in het opleidingsplan, bedoeld in artikel 10 hierboven.

**Artikel 13**

Onverminderd hetgeen voorafgaat m.b.t. het trekkingsrecht, dienen de ondernemingen aangespoord te worden om gebruik te maken van de financiële tegemoetkomingen die voorzien zijn door regionale, nationale, Europese of andere instanties.

**Artikel 14**

Indien het volgen van een opleiding door een arbeid(st)er, binnen een goedgekeurd opleidingsplan, voor de betrokken arbeid(st)er bijkomende kosten (o.a. verplaatsingskosten) veroorzaakt, zal de werkgever deze kosten vergoeden, mitsvoorlegging van bewijsstukken.

**Artikel 15**

De partijen verbinden zich om tegen einde maart 2000 een tussentijdse evaluatie te doen m.b.t. opleidingsplannen en het trekkingsrecht. In het bijzonder zal deze evaluatie betrekking hebben op de besteding van de middelen.

Indien uit deze evaluatie blijkt dat de in het kader van het hoofdstuk IV van onderhavige CAO gedane uitgaven, beneden de in 1999 geïnde bijdragen liggen, kan het trekkingsrecht van de ondernemingen in het jaar 2000 meer dan 0,20% van de loonmassa van de arbeid(st)ers in de onderneming bedragen.

**V. EINDBEPALINGEN****Artikel 16**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en is gesloten voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000.

Zij kan worden opgezegd op vraag van een van de partijen mits een opzeggingstermijn van 8

dagen gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité van de textielnijverheid en het breiwerk vòôr 30 november 2000.