

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JUIN 2001
CONCERNANT LES INITIATIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION**

**POUR LES OUVRIERS DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE
DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE VERVIERS (S-C.P. 120.01)**

Vu le protocole d'accord du 15 juin 2001 pour les ouvriers (ières) de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers ;

Vu la CCT du 18 juin 2001 pour les ouvriers (ières) de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers conclue pour les années 2001 et 2002;

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence ;

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

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

ET

La Fédération du Textile FEBELTEX

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles et à tous les ouvriers et ouvrières y occupés qui relèvent de la compétence de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01).

II PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour les années 2001-2002 en vue de développer certaines initiatives d'emploi et de formation.

La présente convention collective stipule également les modalités nécessaires concernant l'exécution du chapitre VII - Formation - de la convention collective du 18 juin 2001 conclue au sein de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

NEERLEGING-DEPOT
28-06-2001
REGISTRAR
28-10-2002

d'une part

d'autre part,

N°

64 31716012001

III. MESURES POUR L'EMPLOI

Principe

Article 3

Les mesures suivantes relatives à la promotion de l'emploi sont prises:

- prolongation des obligations d'emploi
- interruption de carrière pour les + de 50 ans
- application de la convention n° 77 du Conseil National du Travail
- 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 20 mars 1989, conclue au sein de l'Ane. Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers portant exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 août 1989, complétés et prorogés pour les années 1991-1992 par la convention collective de travail du 9 avril 1991 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1991-1992, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juillet 1991, complétés et prolongés pour les années 1993-1994 par la convention collective de travail du 4 mai 1993 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1993-1994, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 janvier 1994, prolongés pour les années 1995 et 1996 par l'article 12 de la CCT des 23 juin 1995 et 4 décembre 1995 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1995-1996, rendu obligatoire par arrêté royal du 11 juillet 1996, prolongés pour les années 1997 et 1998 par l'article 18 de la CCT du 26 mai 1997, prolongés pour les années 1999 et 2000 par l'article 20 de la convention collective de travail du 18 juin 1999 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000, s'appliquent également pour les années 2001-2002, 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.

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 20 mars 1989 précitée.
- b) 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 20 mars 1989. Il peut être dérogé à cette obligation sur base des articles 10 et 11 de cette CCT du 20 mars 1989 et moyennant respect des dispositions légales en matière d'obligation de remplacement des prépensionnés.
- c) L'ouvrier(ière) qui est licencié(e) pour des raisons autres que celles énoncées sous litt.a) et b) ci-dessus doit être remplacé(e) endéans le mois suivant l'expiration du préavis ou, en l'absence de préavis, endéans le 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 20 mars 1989.
- d) En cas de restructuration d'une entreprise, les dispositifs légaux et réglementaires en matière de redistribution du travail seront examinés favorablement.

Interruption de carrière

Article 6

Les dispositions de l'article 22 de la CCT du 18 juin 1999 concernant l'interruption de carrière sont prolongées pour l'année 2001. Les règles spécifiques sont fixées dans la CCT distincte du 18 juin 1999 concernant l'interruption de carrière (enreg. 51.811) qui est prolongée pour une année.

Application CCT n° 77

Article 7

Conformément aux possibilités offertes par la CCT n° 77 du 14 février 2001 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, il est convenu d'accorder les dérogations fixées aux articles 28 à 32 ci-après.

Ces articles ne sont pas applicables pour les entreprises en restructuration conformément à l'article 9 de l'A.R. du 7 décembre 1992 concernant l'octroi des allocations de chômage en cas de pré-pension conventionnelle. Dans ce dernier cas l'exécution de la CCT n°77 doit être réglée au niveau de l'entreprise

Article 8

En exécution de l'article 2 § 3 de la CCT N° 77, les ouvriers (ères) occupés dans les équipes relais et les semi-équipes relais sont exclus du champ d'application de la CCT n° 77. Il est en outre convenu qu'il n'est pas possible au niveau de l'entreprise de convenir d'autres exclusions du champ d'application de la CCT n° 77.

Article 9

- En exécution de l'article 3 § 2 de la CCT n° 77, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 an à 3 ans sur l'ensemble de la carrière.
- Pour les ouvriers (ères) qui sont en interruption de carrière au cours de l'année 2001, la durée totale de l'interruption de carrière et du crédit-temps peut dépasser le délai précité de 3 ans, sans que ce délai puisse excéder au total 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
- L'exercice du droit au crédit-temps après épuisement de la 1^{ère} année se fait par période de 12 mois.

Article 10

En exécution de l'article 6 § 2 de la CCT n° 77, le droit à la diminution de carrière d'1/5 est accordée aux ouvriers (ères) en équipe à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux travailleurs en équipe.

Article 11

En exécution de l'article 9 § 2 de la CCT n° 77, le droit des travailleurs de 50 ans et plus occupés en équipes à une réduction des prestations, est accordé à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux travailleurs en équipe.

Article 12

En exécution de l'article 15 § 7 de la CCT n° 77, les parties conviennent de ne pas modifier le seuil dont il est question à l'article 15 § 1. En outre il est exclu de modifier ce seuil au niveau de l'entreprise que ce soit vers le haut ou vers le bas.

Prépension à mi-temps

Article 13

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 56 ans.

Aux ouvriers(ières) qui au cours des années 2001 et 2002 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 de l'arrondissement administratif de Verviers. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitative éventuelle et assure les formalités administratives.

IV FORMATION

Article 14

Le CEFRET reste le moteur de la formation dans le secteur. Les projets de formation qui sont réalisés par le CEFRET sont approuvés préalablement par le comité de direction de ce centre.

Article 15

Comme prévu au chapitre VII - formation - article 34 1^e § de la CCT du 15 juin 2001, conclue au sein de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, les employeurs sont pour les années 2001 et 2002 redevables d'un effort supplémentaire de 0,10 % 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 à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie de Verviers.

Cette cotisation est due trimestriellement.

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 16

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

- Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2001 et le 31 décembre 2002. L'entreprise peut se limiter à un seul plan de formation pour les deux années.
- 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 textile.
- 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 Sous-Commission paritaire. Ce groupe de travail paritaire prendra la décision finale concernant ce plan de formation.

Article 17

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 16, peut récupérer une partie des coûts de celui-ci sur la base d'un droit de tirage auprès de la Caisse de Compensation pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

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

- L'entreprise doit introduire sa demande auprès de la Caisse de Compensation pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. A cet effet, elle envoie au Fonds avant le 31 décembre 2001 par pli recommandé un exemplaire du plan de formation approuvé.
- Le droit de tirage s'élève par entreprise et par année civile à maximum 0,10% de la masse salariale des ouvriers(ères) de l'entreprise.
- Seuls les coûts, définis à l'article 18 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1er janvier 2001 et le 31 décembre 2002 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 2001 doit être déposée avant le 31 mars 2002 à la Caisse de Compensation pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. La preuve des dépenses exposées en 2002 doit être déposée avant le 31 mars 2003 à la Caisse de Compensation pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.
- 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 18

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 16 ci-dessus.

Article 19

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 20

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 21

Les parties s'engagent à faire une évaluation intermédiaire fin mars 2002 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 2001, le droit de tirage des entreprises en l'an 2002 pourra dépasser 0,10% de la masse salariale des **ouvriers(ères)** occupés dans l'entreprise.

V. DISPOSITIONS FINALES**Article 22**

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2001 et est conclue pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002.

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 Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'Arrondissement administratif de Verviers avant le 30 novembre 2002.

Fait à ~~Gand~~, le 18 juin 2001.

8

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**C.A.O. VAN 18 JUNI 2001 BETREFFENDE DE TEWERKSTELLINGEN
VORMINGSINITIATIEVEN**

**VOOR DE ARBEIDERS VAN HET PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE
TEXTIELNIJVERHEID UIT HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT
VERVIERS (P.S.C. 120.01)**

Gelet op het protocolakkoord van 15.06.2001 voor de werklieden (werksters) uit de
textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers;

Gelet op de CAO van 18 juni 2001 voor de werklieden (werksters) van de textielnijverheid uit
het administratief arrondissement Verviers, gesloten voor de jaren 2001 en 2002;

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid;

Gelet op de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgischactieplan voor de
werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen,

WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN:

De Christelijke Centrale der Textiel- en kledingbewerkeren van België
Het A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant
De Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België

enerzijds

EN

De Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds,

WAT VOLGT:

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen en op
alle werklieden (werksters) die er tewerkgesteld zijn en die vallen onder de bevoegdheid van
het paritair subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers
(P.S.C. 120.01).

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.	m. N°
28-VI-01	28-10-2002	6431716/12001

923-02

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000 voor de jaren 2001-2002 met het oog op het ontwikkelen van bepaalde tewerkstellings- en vormingsinitiatieven.

Deze collectieve overeenkomst bepaalt eveneens de nodige modaliteiten betreffende de uitvoering van hoofdstuk VII - Vorming - van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2001 gesloten in het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers.

III. MAATREGELEN VOOR DE TEWERKSTELLING

Principe

Artikel 3

De volgende maatregelen betreffende de bevordering van de tewerkstelling worden genomen:

- Verlenging van de tewerkstellingsverplichtingen
- Loopbaanonderbreking voor de + 50-jarigen
- Toepassing van de overeenkomst nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad
- Halftijds brugpensioen

Verbintenissen inzake tewerkstelling

Artikel 4

De verbintenissen inzake tewerkstelling bepaald in de artikelen 4 tot en met 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1989, gesloten in het vroegere Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 augustus 1989, aangevuld en verlengd voor de jaren 1991-1992 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 1991 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1991-1992, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juli 1991, aangevuld en verlengd voor de jaren 1993-1994 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 1993 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1993-1994, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 januari 1994, verlengd voor de jaren 1995 en 1996 door artikel 12 van de CAO van 23 juni 1995 en 4 december 1995 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1995-1996, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 juli 1996, verlengd voor de jaren 1997 en 1998 door artikel 18 van de CAO van 26 mei 1997, verlengd voor de jaren 1999 en 2000 door artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 1999 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000, zijn eveneens van toepassing voor de jaren 2001-2002, ongeacht de toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Artikel 5

De verlenging van de verbintenissen inzake tewerkstelling voor 2 jaar, die hierna worden aangehaald, **betreft** de volgende principes:

- a) verbod tot ontslag om economische of technische redenen. Van dit principe kan worden afgeweken overeenkomstig voornoemde CAO van 20 maart 1989.
- b) De werkmans (werkster) die, overeenkomstig de van kracht zijnde sectorale CAO **betreffende het brugpensioen**, op **brugpensioen** gegaan is, moet worden **vervangen** overeenkomstig artikel 9 van voornoemde CAO van 20 maart 1989. Van deze **verplichting** kan worden afgeweken op basis van de **artikelen 10 en 11** van deze CAO van 20 maart 1989 en door het naleven van deze wettelijke bepalingen inzake de **verplichting tot vervanging** van de **bruggepensioneerden**.
- c) De werkmans (werkster) die ontslagen wordt om andere redenen dan deze opgesomd onder a) en b) hierboven moet worden vervangen binnen de **maand die volgt op het verstrijken** van de opzegging of, ingeval van ontbreken van een opzegging, binnen de maand die volgt op de **datum** van het verbreken van het contract. Van deze verplichting kan eveneens worden afgeweken overeenkomstig de bepalingen ter zake opgenomen in de CAO van 20 maart 1989.
- d) Ingeval van **herstructurering** van een **onderneming**, **zullen** de wettelijke en réglementaire bepalingen inzake arbeidsherverdeling gunstig worden onderzocht.

Loopbaanonderbreking

Artikel 6

De bepalingen van artikel 22 van de CAO van 18 juni 1999 betreffende de loopbaanonderbreking worden verlengd voor het jaar 2001. De **specifieke** regels worden vastgelegd in een aparté CAO van 18 juni 2001 betreffende de loopbaanonderbreking (reg. 51.811) die voor een jaar verlengd wordt.

Toepassing CAO nr. 77

Artikel 7

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 van de Nationale Arbeidsraad tot oprichting van een stelsel van tijdskrediet, van loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties **toteen halftijdsebetrekking**, wordt overeengekomen de **afwijkingen** toe te kennen vastgelegd in de artikelen 28 tot 32 hierna vermeld.

Deze artikelen zijn niet van toepassing voor de ondernemingen in herstructurering overeenkomstig artikel 9 van het K.B. van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen in **geval** van conventioneel brugpensioen. In dit laatste **geval** moet de uitvoering van de CAO nr. 77 geregeld worden op ondernemingsniveau.

Artikel 8

In uitvoering van artikel 2 § 3 van de CAO nr. 77 worden de werklieden (werksters) tewerkgesteld in opeenvolgende ploegen of **semi-opeenvolgende** ploegen uitgesloten van het toepassingsgebied van de CAO nr. 77. Er wordt bovendien overeengekomen dat het op

ondernemingsniveau niet mogelijk is andere uitsluitingen van het toepassingsgebied van de CAO nr. 77 overeen te komen.

Artikel 9

- In uitvoering van artikel 3 § 2 van de CAO nr. 77 wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 op 3 jaar gebracht over de gehele loopbaan.
- Voor de werklieden (werksters) die in loopbaanonderbreking zijn tijdens het jaar 2001 mag de totale duur van de loopbaanonderbreking en van het tijdskrediet de voornoemde termijn van 3 jaar overschrijden, zonder dat de termijn in totaal 5 jaar over de gehele carrière mag overschrijden.
- De uitoefening van het recht op tijdskrediet na afloop van het eerste jaar gebeurt per période van 12 maanden.

Artikel 10

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de CAO nr. 77 wordt het recht op 1/5 loopbaanonderbreking toegestaan aan de werklieden (werksters) in ploegen tot een dag per week of gelijkwaardig. Er worden geen halve dagen toegestaan aan de werknemers in ploegen.

Artikel 11

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de CAO nr. 77 wordt het recht van de werknemers van 50 jaar en meer tewerkgesteld in ploegen op een vermindering van de prestaties toegestaan tot een dag per week of gelijkwaardig. Er worden geen halve dagen toegestaan aan de werknemers in ploegen.

Artikel 12

In uitvoering van artikel 15 § 7 van de CAO nr. 77 komen de parti)en overeen de drempel waarvan sprake in artikel 15 § 1 niet te wijzigen. Bovendien is het uitgesloten deze drempel te wijzigen op ondernemingsniveau, of dit nu naar omhoog of naar omlaag is.

Halftijds brugpensioen

Artikel 13

Er wordt een stelsel van halftijdsbrugpensioen ingesteld overeenkomstig de CAO nr. 55 van de NAR tot oprichting van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van halvering van de arbeidsprestaties.

De minimumleeftijd voor halftijds brugpensioen wordt vastgelegd op 56 jaar.

Aan de werklieden (werksters) die tijdens de jaren 2001 en 2002 in het stelsel van halftijdsbrugpensioen stappen, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers. Het Fonds neemt eveneens de kosten van de eventuele hoofdelijke bijdragen ten laste en verzekert de administratieve formaliteiten.

IV. VORMING

Artikel 14

CEFRET blijft de motor van de vorming in de sector. De vormingsprojecten die worden uitgevoerd door CEFRET wordt voorafgaand goedgekeurd door het directiecomité van dit centrum.

Artikel 15

Zoals bepaald in hoofdstuk VII - Vorming - artikel 34 § 1 van de CAO van 15 juni 2001, gesloten in het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, zijn de werkgevers voor de jaren 2001 en 2002 een bijkomende inspanning verschuldigd van 0,10 % berekend op basis van het volledig loon van hun werklieden (werksters), zoals bepaald door artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers door de uitvoeringsbesluiten van deze wet aan de Paritaire Compensatiekas voor de Sociale Instellingen van de Nijverheid van Verviers.

Deze bijdrage is per kwartaal verschuldigd.

Op deze manier brengt de sector haar bijdrage in bij de uitvoering van de verbintenis om bijkomende inspanningen te doen inzake permanente vorming, met het oog België op weg te zetten die na 6 jaar zal leiden naar een gemiddeld niveau van de drie buurlanden.

Artikel 16

Op ondernemingsniveau kan een vormingsplan ontwikkeld worden dat rekening houdt met de volgende elementen:

- Het vormingsplan betreft de opleidingen die zullen uitgevoerd worden tussen 1 januari 2001 en 31 december 2002. De onderneming kan zich beperken tot een enkel vormingsplan voor de twee jaren.
- Het vormingsplan vermeldt de inhoud van de vastgelegde vorming, het aantal betrokken werklieden (werksters) en de tijd besteed aan de vorming. In het kader van de eventuele opleidingsinspanningen ten gunste van de werkzoekenden kunnen financiële stimuli worden vastgelegd.
- Alle mogelijke opleidingen (beroepskwalificatie, veiligheid, milieu, enz.) worden in overweging genomen. Het plan heeft betrekking op zowel de interne als de externe opleidingen, evenals op de opleidingen die de onderneming organiseert en zelf uitvoert (cfr. opleiding "on the job") en op deze waarvoor ze een beroep doet op externe trainers.
- Het vormingsplan moet door de werkgever bezorgd worden aan de ondernemingsraad, of bij gebreke hiervan aan de vakbondsafvaardiging, of bij gebreke hiervan aan het regionaal contactcomité.
- Het vormingsplan moet besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden door voornoemd organisme. In de regionale contactcomités heeft de opvolging plaats op basis van de nodige documenten opgesteld door de betrokken onderneming. Als het regionaal contactcomité haar taak niet kan vervullen, bij gebrek aan voldoende informatie, kunnen de vakbonden een beroep doen op de syndicale technici volgens de geëigende procedure in de textielsector.
- Als het vormingsplan niet wordt goedgekeurd door voornoemd orgaan kan de werkgever het voorleggen aan de paritaire werkgroep, opgericht in het Paritair Subcomité. Deze paritaire werkgroep zal de eindbeslissing nemen betreffende het vormingsplan.

Artikel 17

De onderneming die een vorming aanbiedt aan haar werklieden (werksters) en/of werkzoekenden in het kader van een goedgekeurd vormingsplan, zoals bepaald in artikel 16, kan een gedeelte van de kosten hiervan recupereren op basis van een trekkingsrecht bij de Compensatiekas voor de Sociale Instellingen van de Textielnijverheid Verviers.

Het trekkingsrecht kan uitgeoefend worden volgens de volgende voorwaarden:

- De onderneming moet haar aanvraag indienen bij de Compensatiekas voor de Sociale Instellingen van de Textielnijverheid Verviers. Met het oog hierop stuurt zij vóór 31 december 2001 naar het Fonds aangetekend een exemplaar van het goedgekeurde vormingsplan.
- Het trekkingsrecht bedraagt per onderneming en per kalenderjaar maximum 0,10 % van de loonmassa van de werklieden (werksters) van de onderneming.
- Enkel de kosten, bepaald in artikel 18 hierna, voor de vormingen uitgevoerd tussen 1 januari 2001 en 31 december 2002 in het kader van een goedgekeurd vormingsplan komen in aanmerking voor het trekkingsrecht.
- De betaling van het trekkingsrecht gebeurt op basis van het bewijs van de gemaakte kosten. Het volstaat dat de onderneming het bewijs levert van haar uitgaven tot het trekkingsrecht.
- Het bewijs van de gedane uitgaven in 2001 moet worden neergelegd vóór 31 maart 2002 bij de Compensatiekas voor de Sociale Instellingen van de Textielnijverheid Verviers. Het bewijs van de gedane uitgaven in 2002 moet vóór 31 maart 2003 worden neergelegd bij de Compensatiekas voor de Sociale Instellingen van de Textielnijverheid Verviers.
- Een kopie van het bewijs van de uitgaven wordt bezorgd aan de leden van de ondernemingsraad, of bij gebreke hiervan, aan de vakbondsafvaardiging, of bij gebreke hiervan, aan het regionaal contactcomité.

Artikel 18

De kosten die in aanmerking moeten worden genomen voor het trekkingsrecht zijn enkele de kosten betreffende de vormingen zoals bepaald in het vormingsplan, bepaald in voornoemd artikel 16.

Artikel 19

Ongeacht hetgeen voorafgaat betreffende het trekkingsrecht moeten de ondernemingen aangemoedigd worden om de financiële tegemoetkomingen die aangeboden worden door de regionale, nationale, Europese en andere instanties te gebruiken.

Artikel 20

Als de werkman (werkster) die een vorming volgt in het kader van een goedgekeurd vormingsplan bijkomende kosten heeft (bijv. verplaatsingskosten) zullen deze kosten terugbetaald worden door de werkgever, mits voorlegging van bewijsstukken.

Artikel 21

De **partijen** verbinden zich **ertoe** een tussentijdse evaluatie op te maken eind **maart 2002** **betreffende** de vormingsplannen en het trekkingsrecht. Deze evaluatie **zal** speciaal betrekking hebben op de toekenning van de middelen.

Als deze evaluatie aantoont dat de gemaakte kosten in het kader van hoofdstuk IV van deze CAO zich onder de **geïnde** bijdragen in 2001 bevinden, mag het trekkingrecht van de ondernemingen in het jaar 2002 0,10 % **overschrijden** van de loonmassa van de werklieden (werksters) die **tewerkgesteld** zijn in de onderneming.

V. **SLOTBEPALINGEN**

Artikel 22

Deze collectieve overeenkomst wordt van kracht op 1 januari 2001 en wordt gesloten voor de période van 1 januari 2001 tot 31 december 2002.

Zij kan worden opgezegd op vraag van een van de partijen met een opzeggingstermijn van 8 dagen betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het **Paritair** Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement **Verviersvôôr** 30 november 2002.

Gedaan te Gent op 18juni 2001