

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

Vu l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour les années 2001 et 2002

Vu la convention collective de travail du 30 mars 2001 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 et ainsi que des entreprises et des ouvriers(ères) y occupés qui relèvent de la compétence des sous-commissions paritaires de l'industrie textile de Verviers (S.C.P. 120.01) du Lin (S.C.P. 120.02) et du Jute (S.C.P. 120.03).

**II. PORTEE DE LA CONVENTION**

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour les années 2001 et 2002, en vue de développer un certain nombre d'initiatives d'emploi et de formation.

En outre, la présente CCT fixe les modalités nécessaires pour l'exécution du chapitre IV – Formation – de la CCT du 30 mars 2001 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

140/120

58 5-13

NEERLEGGING-DEPOT / REGISTR. ENREGISTR. | NR. N° | 14/8/2001 | 28-06-2001

### III. INITIATIVES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

#### Principe

#### Article 3

Les mesures pour l'emploi suivantes sont prises

- prolongation des obligations d'emploi ;
- prépension à mi-temps ;
- interruption de carrière pour les ouvriers de + de 50 ans ;
- application de la CCT n°77 du Conseil National du Travail.

#### Obligations 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.

#### 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.

### **Prépension à mi-temps**

#### **Article 6**

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 et de la bonneterie. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitive éventuelle et assure les formalités administratives. Les dispositions plus précises sont fixées dans une CCT séparée, qui fait partie intégrante de la présente CCT. En même temps, les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés en fonction de ce qui précède.

### **Interruption de carrière**

#### **Article 7**

Les dispositions de l'article 6 de la CCT du 2 avril 1999 relative à l'interruption de carrière sont prolongées pendant l'année 2001.

Les dispositions plus précises sont fixées dans la CCT séparée du 2.04.1999 relative à l'interruption de carrière (enreg.51.102) qui est prolongée d'un an et qui fait partie intégrante de la présente CCT.

### **Application de la CCT n°77**

#### **Article 8**

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, les dérogations prévues aux articles 9 à 13 ci-après ont été convenues.

Ces articles ne s'appliquent pas dans les entreprises en restructuration telles que définies dans l'article 9 de l'A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle. Dans ce dernier cas, la mise en oeuvre de la CCT n°77 doit être réglée au niveau de l'entreprise.

**Article 9**

En exécution de l'article 2 §3 de la CCT n°77, les ouvriers occupés dans le cadre des (semi-) équipes-relais sont exclus du champ d'application de la CCT n°77.

En outre, il est convenu qu'aucune autre exclusion du champ d'application de la CCT n°77 ne pourra être appliquée au niveau de l'entreprise.

**Article 10**

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 à 3 ans sur l'ensemble de la carrière ;

Pour les ouvriers qui sont en régime d'interruption de carrière pendant l'année 2001, la durée totale de l'interruption de carrière et du crédit-temps réunis peut dépasser le délai de 3 ans mentionné ci-dessus, sans pour autant excéder 5 années sur l'ensemble de la carrière ;

L'exercice du crédit-temps après écoulement de la première année se déroule par périodes de 12 mois ;

Aucune autre dérogation au système du crédit-temps ne peut être appliquée au niveau de l'entreprise.

**Article 11**

En exécution de l'article 6 §2 de la CCT n°77, le droit à la diminution de carrière d'1/5 pour les ouvriers occupés en équipes est accordé à concurrence d'un jour par semaine ou d'un régime équivalent. Les ouvriers (ères) en équipes ne se voient pas accorder de demi-journées.

**Article 12**

En exécution de l'article 9 §2 de la CCT n°77, la diminution des prestations de travail pour les ouvriers de 50 ans ou plus occupés en équipes est accordée à concurrence d'un jour par semaine ou d'un régime équivalent. Ces ouvriers (ères) en équipes ne se voient pas accorder de demi-journées.

**Article 13**

En exécution de l'article 15 §7 de la CCT n°77, les parties conviennent de ne pas modifier le seuil visé à l'article 15 §1. En outre, la modification de ce seuil, soit à la hausse soit à la baisse, est exclue au niveau de l'entreprise.

**Primes d'encouragement flamandes****Article 14**

En exécution de l'accord du VESOC du 22 février 2001, les parties conviennent, en ce qui concerne le nouveau régime de primes d'encouragement flamandes qui entre en vigueur à partir du 1er janvier 2002, d'appliquer la mesure relative au crédit de soin, la mesure relative aux emplois d'atterrissage ainsi que la mesure pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.

Il n'est pas possible de négocier au niveau de l'entreprise d'autres mesures prévues dans le système précité.

## IV. FORMATION

### **Article 15**

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.

Les parties signataires évalueront chaque année le fonctionnement de COBOT et de CEFRET au sein du Bureau de la Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

### **Article 16**

Au plus tard le 30 juin 2002, un groupe de travail paritaire fixera la durée minimale de formation pour les fonctions qui sont reprises dans la classification des fonctions pour les ouvriers (ères), tel qu'introduite par la CCT du 4 mars 1993, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

### **Article 17**

Comme prévu au chapitre IV – Formation – article 15, alinea 1er de la CCT du 30 mars 2001, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, les employeurs sont pour les années 2001 et 2002 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 18**

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 2001 et le 31 décembre 2002 ;

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 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.

Egalement les formations en matière de sécurité, santé et environnement, qu'elles soient ou non imposées par la réglementation, peuvent entrer en considération dans le cadre des plans de formation et du droit de tirage;

- Le plan de formation doit rencontrer les besoins de formation tant de l'employeur que des ouvriers (ères) ;

Pour le plan de formation, on peut faire appel au COBOT ou au CEFRET;

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 19**

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 18, 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 14 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 0,20% de la masse salariale des ouvriers(ères) de l'entreprise.

- Seuls les coûts, définis à l'article 20 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 ligne de 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 au Fonds Social et de Garantie. La preuve des dépenses exposées en 2002 doit être déposée avant le 31 mars 2003 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 20**

Les coûts à prendre en considération pour le droit de tirage sont uniquement les coûts relatifs aux formations telles que prévues dans le plan de formation, visé à l'article 18 ci-dessus.

**Article 21**

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 22**

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 23**

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 plus 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 0,20% de la masse salariale des ouvriers(ères) occupés dans l'entreprise.

**V. DISPOSITIONS FINALES****Article 24**

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 Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie avant le 30 novembre 2002.

E~

PARITAIR COMITÉ VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 JUNI 2001**  
**BETREFFENDE TEWERKSTELLINGS- EN VORMINGSINITIATIEVEN**

Gelet op het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000 voor de jaren 2001 en 2002;

Gelet op de CAO van 30 maart 2001 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 Textiefederatie FEBELTEX

anderzijds

**HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

**I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textiel- en breigoed-ondernemingen en op alle erin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters (ook werklieden genoemd) die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, met uitzondering van de N.V. Celanese en de ondernemingen en de erin tewerkgestelde werklieden die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire subcomités voor textiel Verviers (P.S.C. 120.01), voor het Vlas (P.S.C. 120.02) en voor de Jute (P.S.C. 120.03).

**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 en 2002, met het oog op een aantal tewerkstellings- en vormingsinitiatieven.

Tevens bepaalt onderhavige CAO de nodige modaliteiten m.b.t. de uitvoering van hoofdstuk IV – Vorming en opleiding – van de CAO van 30 maart 2001 gesloten in het paritair comité van de textielnijverheid en het breiwerk.

EERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

28-06-2001

NR

16/8/2001

58 5-13

160/120



### III. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

#### Principe

#### Artikel 3

Volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden genomen

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen.
- halftijds brugpensioen.
- loopbaanonderbreking voor +50 jarigen.
- toepassing CAO n°77 van de Nationale Arbeidsraad.

#### 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, verlengd voor de jaren 1999 en 2000 bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 1999 gelden eveneens voor de jaren 2001 en 2002, 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.

#### 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 brugpensioneerden.

- 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.

### Halftijds brugpensioen

#### Artikel 6

Er wordt een stelsel van halftijds 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 halftijds brugpensioen gesteld te worden is vastgesteld op 56 jaar.

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 tot het halftijds 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 kapitatieve bijdrage en staat in voor de administratieve verwerking. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO. Tevens worden de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk aangepast met hetgeen voorafgaat.

### Loopbaanonderbreking

#### Artikel 7

De bepalingen van artikel 6 van de CAO van 2 april 1999 betreffende de loopbaanonderbreking worden gedurende het jaar 2001 verder gezet.

De nadere regels zijn vastgelegd in de afzonderlijke CAO van 2.4.1999 inzake loopbaanonderbreking (reg.51.102) die voor een jaar wordt verlengd en die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO.

### Toepassing CAO n°77

#### Artikel 8

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de CAO n°77 d.d. 14 februari 2001 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, worden volgende afwijkingen waarvan sprake in de hiernavolgende artikelen 9 tot en met 13 overeengekomen.

Deze artikelen zijn niet van toepassing voor de ondernemingen in herstructurering zoals bepaald in artikel 9 van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen. In dit laatste geval dient de uitvoering van CAO n°77 geregeld te worden op het vlak van de onderneming.

### Artikel 9

In uitvoering van artikel 2 §3 van de CAO n°77 worden de werklieden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen uit het toepassingsgebied van de CAO n°77 gesloten. Tevens wordt gesteld dat geen andere uitsluitingen uit het toepassingsgebied van de CAO n°77 op ondernemingsvlak kunnen worden doorgevoerd.

### Artikel 10

In uitvoering van artikel 3 § 2 van de CAO n°77 wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 3 jaar gebracht over de gehele loopbaan.

Voor de werklieden die gedurende het jaar 2001 in loopbaanonderbreking zijn kan de totale duur van de loopbaanonderbreking, samen met het tijdskrediet, voormelde termijn van 3 jaar overschrijden, zonder in het totaal meer dan 5 jaar te bedragen over de gehele loopbaan.

Het opnemen van het tijdskrediet na uitputting van het 1ste jaar gebeurt per periode van 12 maanden.

Er kan geen andere afwijking in het stelsel van tijdskrediet op ondernemingsvlak worden gesloten.

### Artikel 11

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de CAO n°77 wordt voor de werklieden tewerkgesteld in ploegen het recht op 1/5 loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan ploegenarbeiders(sters).

### Artikel 12

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de CAO n°77 wordt de vermindering van de arbeidsprestaties voor de werklieden van 50 jaar en ouder, tewerkgesteld in ploegen toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan ploegenarbeiders.

### Artikel 13

In uitvoering van artikel 15 § 7 van de CAO n°77 komen de partijen overeen de drempel waarvan sprake in artikel 15 § 1 niet te wijzigen. Tevens wordt de wijziging van deze drempel, hetzij een verlaging hetzij een verhoging, op ondernemingsvlak uitgesloten.

## Vlaamse aanmoedigingspremies

### Artikel 14

In uitvoering van het VESOC-akkoord van 22 februari 2001 komen de partijen overeen om m.b.t. het nieuwe stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies dat voorzien wordt met ingang van 1 januari 2002, de maatregel van het zorgkrediet, de maatregel van de landingsbanen evenals de maatregel voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering toe te passen.

Op ondernemingsvlak kan niet onderhandeld worden over de eventuele toepassing van de andere maatregelen uit het voornoemde stelsel.

## **IV. OPLEIDING EN VORMING**

### **Artikel 15**

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.

Ondertekenende partijen zullen de werking van COBOT en CEFRET jaarlijks evalueren in het Bureau van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk.

### **Artikel 16**

Tegen uiterlijk 30 juni 2002 zal een paritaire werkgroep de minimumopleidingsduur vastleggen, voor de functies die opgenomen zijn in de functieclassificatie voor de arbeid(st)ers, ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1993, gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk.

### **Artikel 17**

Zoals voorzien in hoofdstuk IV – Vorming en opleiding - artikel 15, 1<sup>ste</sup> alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2001, gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, zijn de werkgevers voor de jaren 2001 en 2002, aan het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textiel- en breigoednijverheid, 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.

Deze bijdrage is om het kwartaal verschuldigd en wordt door het Waarborg- en Sociaal 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 18**

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 periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 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 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.

Ook de opleidingen die betrekking hebben op de thema's veiligheid, gezondheid en milieu en die al dan niet door de reglementering ter zake zijn opgelegd, kunnen in aanmerking komen voor opname in het opleidingsplan en het trekkingsrecht.

Het opleidingsplan moet tegemoetkomen aan de opleidingsbehoeften van de werkgever en de arbeid(st)ers.

- Voor het opleidingsplan kan beroep gedaan worden op COBOT of CEFRET.

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 regionale 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 procedure 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 19**

De onderneming die haar arbeid(st)ers en/of werkzoekenden vorming aanbiedt binnen het kader van een goedgekeurd opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 18 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 op 14 december 2001 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 voor vorming, zoals bedoeld in artikel 20 hierna, die gerealiseerd werd in de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 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 2001 dient uiterlijk op 31 maart 2002 bij het Waarborg- en Sociaal Fonds ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2002 dient uiterlijk op 31 maart 2003 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 20

De kosten die in aanmerking genomen worden voor het trekkingsrecht zijn alleen de kosten die verband houden met de opleidingen, voorzien in het opleidingsplan, zoals bedoeld in artikel 18 hierboven.

### Artikel 21

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 22

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, mits voorlegging van bewijsstukken.

### Artikel 23

De partijen verbinden zich om tegen einde maart 2002 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 2001 geïnde bijdragen liggen, kan het trekkingsrecht van de ondernemingen in het jaar 2002 meer dan 0,20% van de loonmassa van de arbeid(st)ers in de onderneming bedragen.

## **V. EINDBEPALINGEN**

### Artikel 24

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002.

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 vóór 30 november 2002.