

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 NOVEMBRE 2006  
CONCERNANT LES INITIATIVES DE FORMATION**

Vu la convention-cadre du 28 septembre 2006;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 30 novembre 2006 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie;

**IL EST CONVENU ENTRE**

l'A.C.V. – C.S.C. Textura,  
la FGTB Textile, Vêtement et Diamant  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part

**ET**

La Fédération Textile Febeltex

d'autre part

**CE QUI SUIT:**

NEERLEGGING-DEPOT

11-12-2006

NR.  
N°

16/120

**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 (dénommés ci-après ouvriers) 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, ainsi que des entreprises et des ouvriers 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 dans le cadre de la convention collective de travail nationale générale du 30 novembre 2006 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, en vue de développer un certain nombre d'initiatives de formation.

En particulier, la présente convention collective de travail fixe les modalités nécessaires pour l'exécution du Chapitre V - Formation - de la convention collective de travail précitée.

NEERLEGGING-DEPOT

REGISTR.-ENREGISTR.

11-12-2006

11-12-2006

NR.  
N°

81.894

16/120

### III. COTISATION PATRONALE

#### Article 3

Comme prévu au chapitre V - Formation - article 12, 1<sup>er</sup> alinéa de la convention collective de travail nationale générale du 30 novembre 2006 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, les employeurs sont pour les années 2007 à 2010 redevables d'un effort de 0,10% calculé sur la base de la rémunération globale des travailleurs, telle que visée par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs et par les arrêtés d'exécution de cette loi, à verser au Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile et de la bonneterie.

Ces cotisations sont dues par trimestre et sont perçues par le Fonds Social et de Garantie, qui en verse le produit dans sa section "Formation".

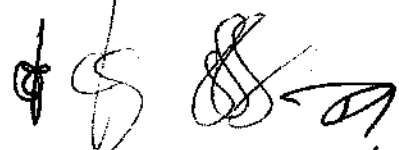
De cette manière, le secteur fournit un effort supplémentaire au niveau de la formation permanente.

### IV. PLANS DE FORMATION

#### Article 4

Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être élaboré, en tenant compte des éléments suivants:

- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2008;
- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2010;
- Le plan de formation mentionne le contenu de la formation prévue, le nombre d'ouvriers concernés 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;
- 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.

V. DROIT DE TIRAGE

Article 5

L'entreprise qui offre une formation à ses ouvriers et/ou aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un plan de formation approuvé, tel que défini à l'article 4 ci-dessus, 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. Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008, elle envoie au Fonds au plus tard le 15 décembre 2007 par pli recommandé un exemplaire du plan de formation approuvé. ~~Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2009, elle envoie au Fonds au plus tard le 15 décembre 2008 par pli recommandé un exemplaire du plan de formation approuvé.~~ Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010, elle envoie au Fonds au plus tard le 15 décembre 2009 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 de l'entreprise.
- Seuls les coûts, définis à l'article 6 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2008, respectivement entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2010 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 2007 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2008 au Fonds Social et de Garantie. La preuve des dépenses exposées en 2008 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2009 au Fonds Social et de Garantie. La preuve des dépenses exposées en 2009 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2010 au Fonds Social et de Garantie. La preuve des dépenses exposées en 2010 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2011 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 6

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, tel que visé à l'article 4 ci-dessus.

## VI. DISPOSITIONS FINALES

### Article 7

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 8

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

### Article 9

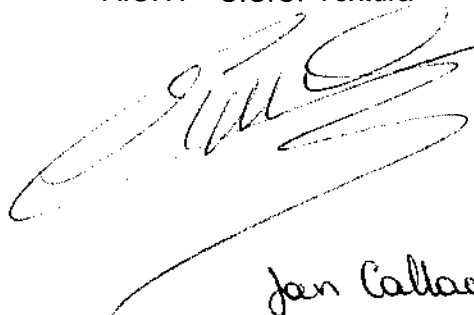
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2010 inclus.

### Article 10

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Fait à Gand le 30 novembre 2006

A.C.V. - C.S.C. Textura

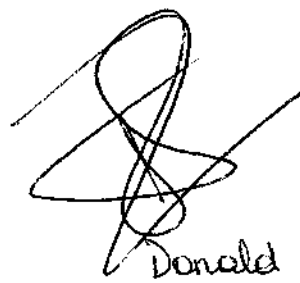


Jan Callaert  
Centrale Générale des Syndicats  
Libéraux de Belgique

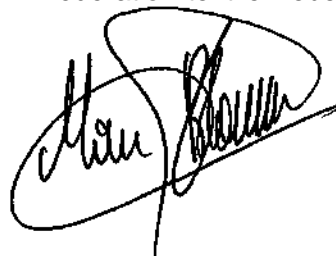


Petka Foster

FGTB Textile, Vêtement et Diamant



Donald Wittenon, el.  
Fédération textile Febeltex



Marc Blouin

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 NOVEMBER 2006  
BETREFFENDE VORMINGSINITIATIEVEN**

Gelet op de kaderovereenkomst van 28 september 2006;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2006 gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk;

**WORDT TUSSEN**

A.C.V.-C.S.C. Textura,  
A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant  
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 breigoed-ondernemingen en op **alle** erin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters (ook werkiieden 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 werkiieden 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 de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2006 gesloten in het paritair comité van de textielnijverheid en het breiwerk, met het oog op een aantal vormingsinitiatieven.

In het bijzonder bepaalt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de nodige modaliteiten m.b.t. de uitvoering van hoofdstuk V- Vorming en opleiding - van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

NEERLEGGING-DÉPOT | REGISTR-ENREGISTR.

11-12-2006

05-02-2007

81.894 / 161.290  
\$ \$

### III. PATRONALE BIJDRAGE

#### Artikel 3

Zoals voorzien in hoofdstuk V - Vorming en opleiding - artikel 12, 1<sup>o</sup>lid van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2006, gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, zijn de werkgevers voor de jaren 2007 tot en met 2010, aan het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textiel- en breigoednijverheid, een bijdrage van 0,10% 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.

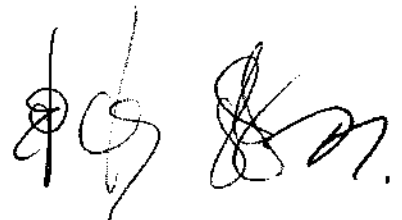
Aldus levert de sector een bijkomende inspanning op het vlak van permanente vorming.

### IV. OPLEIDINGSPLANNEN

#### Artikel 4

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

- Voor de periode van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008 heeft het opleidingsplan betrekking op de opleidingen die in de periode van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008 zullen gerealiseerd worden.
- Voor de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010 heeft het opleidingsplan betrekking op de opleidingen die in de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010 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.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

- 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 oment het opleidingsplan **nemen**.

## V. TREKKINGSRECHT

### Artikel 5

De onderneming die haar arbeid(st)ers en/of werkzoekenden **vorming** aanbiedt binnen het kader van een goedgekeurd opleidingsplan **zoals** bedoeld in artikel 4 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. Voor de **periode** van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 stuurt zij uiterlijk op 15 december 2007 per aangetekende brief een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan naar het Fonds. Voor de **periode** van 1 januari 2009 tot 31 december 2010 stuurt zij uiterlijk op 15 december 2009 per aangetekende brief een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan naar het Fonds.
- Het trekkingsrecht belooft per onderneming en per kalenderjaar **maximaal** 0,10% van de **loonmassa** van de arbeid(st)ers van de onderneming.
- Alleen de kosten voor vorming, zoals bedoeld in artikel 6 hierna, die gerealiseerd werd in de **periode** van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008, respectievelijk 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010 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 2007 dient uiterlijk op 31 **maart** 2008 bij het Waarborg- en Sociaal Fonds ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2008 dient uiterlijk op 31 maart 2009 bij het Waarborg- en Sociaal Fonds ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2009 dient uiterlijk op 31 maart 2010 bij het Waarborg- en Sociaal Fonds ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2010 dient uiterlijk op 31 maart 2011 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 6**

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 4 hierboven.

## **VI. EINDBEPALINGEN**

### **Artikel 7**

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 8**

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 9**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2010.

### **Artikel 10**

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Gedaan te Gent op 30 november 2006

Textura

Kleding en Diamant

Centrale der

Vakbonden

Textielfederatie FEBELTEX