

**COMMISSION PARITAIRE DE
L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 MAI 2011
CONCERNANT LES INITIATIVES DE FORMATION**

Vu la proposition de médiation du 18 avril 2011 de la présidente de la commission paritaire ;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 30 mai 2011 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie ;

IL EST CONVENU ENTRE

ACV-CSC Metea,
FGTB Textile, Vêtement et Diamant
Centrale Générale des Syndicats libéraux de Belgique

d'une part

ET

Fedustria, la fédération des industries textile, du bois et de l'ameublement

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 (également appelés 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. Celanese et 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 mai 2011 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, visant un certain nombre d'initiatives de formation.

En particulier, la présente convention collective de travail fixe les modalités nécessaires pour l'exécution de l'article 5 du chapitre V - Formation et apprentissage de la convention collective de travail précitée.

III. COTISATION PATRONALE

Article 3

Comme prévu au chapitre V – Formation et apprentissage - article 5 de la convention collective de travail nationale générale du 30 mai 2011 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, les employeurs sont redevables, pour les années 2011 à 2012, 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 pour l'industrie textile et de la bonneterie, qui les verse dans sa section « Formation ».

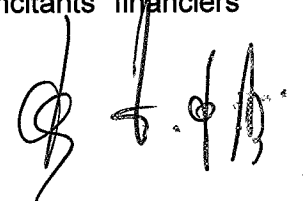
De cette manière, le secteur fournit un effort supplémentaire au niveau de la formation permanente.

IV. PLANS DE FORMATION

Article 4

Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être élaboré pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, en tenant compte des éléments suivants :

- Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012 ;
- 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. En outre, 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. INTRODUCTION APPLICATION WEB

Article 5

Les entreprises peuvent introduire et gérer leur plan de formation pour les années 2011 et 2012 par voie électronique en utilisant une application web mise à disposition par le Cobot vzw et le Cefret asbl.

L'utilisation de cette application web ne peut pas porter préjudice à la compétence du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact régional tel que visé aux articles 4 et 6 de la présente convention collective de travail.

VI. DROIT DE TIRAGE

Article 6

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 pour l'octroi du droit de tirage auprès du Fonds Social et de Garantie. Pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, elle envoie au Fonds au plus tard le 15 décembre 2011 un exemplaire du plan de formation approuvé par pli recommandé.

L'entreprise utilisant l'application web visée ci-dessus à l'article 5 peut introduire la demande d'octroi du droit de tirage par cette même voie moyennant respect du même délai.

- 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 7 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012 inclus 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 2011 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2012 au Fonds Social et de Garantie. La preuve des dépenses exposées en 2012 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2013 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.

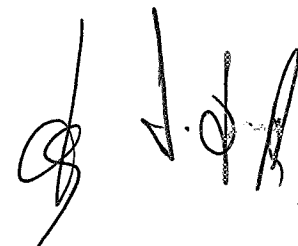
Article 7

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.

VII. DISPOSITIONS FINALES

Article 8

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.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

Article 9

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 présentation des pièces justificatives.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus.

Article 11

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

Fait à Gand le 30 mai 2011

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 MEI 2011
BETREFFENDE VORMINGSINITIATIEVEN**

Gelet op het bemiddelingsvoorstel van 18 april 2011 van de voorzitter van het paritair comité;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2011 gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk;

WORDT TUSSEN

ACV-CSC Metea,
ABVV Textiel, Kleding en Diamant
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds

EN

FEDUSTRIA, federatie van de textiel- hout- en meubelindustrie

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textiel- en breigoedondernemingen 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 de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2011 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 artikel 5 van hoofdstuk V - Vorming en opleiding van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

III. PATRONALE BIJDRAGE

Artikel 3

Zoals voorzien in hoofdstuk V – Vorming en opleiding - artikel 5 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2011, gesloten in het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, zijn de werkgevers voor de jaren 2011 en 2012, 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 voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 opgesteld worden, rekening houdende met hetgeen volgt:

- Het opleidingsplan heeft betrekking op de opleidingen die in de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 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 (cf. 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.

V. INVOERING WEBAPPLICATIE

Artikel 5

Ondernemingen kunnen voor de jaren 2011 en 2012 hun opleidingsplan elektronisch indienen en beheren door gebruik te maken van een webapplicatie die door Cobot vzw en Cefret asbl ter beschikking wordt gesteld.

Het gebruik van deze webapplicatie mag geen afbreuk doen aan de bevoegdheid van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van de syndicale delegatie of bij ontstentenis van het regionaal contactcomité zoals bedoeld in de artikelen 4 en 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

VI. TREKKINGSRECHT

Artikel 6

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. Zij stuurt uiterlijk op 15 december 2011 per aangetekende brief een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan m.b.t. de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 naar het Fonds.
De onderneming die gebruik maakt van de webapplicatie bedoeld in artikel 5 hiervoor, kan de aanvraag voor de toekenning van het trekkingsrecht via deze weg indienen binnen dezelfde termijn.
- 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 7 hierna, die gerealiseerd werd in de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 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 2011 dient uiterlijk op 31 maart 2012 bij het Waarborg- en Sociaal Fonds ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2012 dient uiterlijk op 31 maart 2013 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 7

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.

VII. EINDBEPALINGEN

Artikel 8

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 9

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 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

Artikel 11

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

Gedaan te Gent op 30 mei 2011