

30 -09- 2005

18 -11- 2005

77.060/col/120.01  
E

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EU 19 AOUT 2005 CONCERNANT LES  
INITIATIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION

NR.  
N°

Vu la loi du 3 juillet 2005 portant exécution légale du projet d'Accord Interprofessionnel 2005-2006, chapitre 2, section 1 ;

Vu la CCT du 19 août 2005 pour les ouvriers (ères) de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers conclue pour les années 2005 et 2006;

**IL EST CONVENU ENTRE :**

La C.S.C. Textura

La F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant

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 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 (SCP. 120.01).

**II. PORTEE DE LA CONVENTION**

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la CCT générale du 19 août 2005 conclue au sein de la sous-commission précitée.

En particulier, la présente CCT fixe les modalités nécessaires pour l'exécution du chapitre VII - Formation - de la CCT conclue le 19 août 2005 au sein de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

**III. FORMATION**

**Article 3**

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

#### IV. COTISATION PATRONALE

##### Article 4

Comme prévu au chapitre VII - formation - article 33 de la CCT du 19 août 2005, conclue au sein de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, les employeurs sont pour les années 2005 et 2006 redevables d'un effort supplémentaire de 0,10 % calculé sur base de la rémunération globale des travailleurs, comme visé à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et aux arrêtés d'exécution de cette loi, à verser à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile 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.

#### V. PLAN DE FORMATION

##### Article 5

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

- Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2006.
- 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. Les formations en matière de sécurité, santé et environnement, qu'elles soient ou non imposées par la réglementation, peuvent également 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 l'élaboration du plan de formation, on peut faire appel 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 paritaire régional. Le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par l'organe mentionné ci-dessus. Dans le comité de contact paritaire régional, le suivi a lieu sur la base des documents nécessaires, élaborés par l'entreprise concernée. Lorsque ce comité 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 6**

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 5, peut récupérer une partie des coûts de celui-ci sur la base d'un droit de tirage auprès de la Caisse de Compensation Paritaire 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 Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers au plus tard **le 15 décembre 2005** par pli recommandé et 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 7 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2006 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 2005 doit être déposée avant le 31 mars 2006 à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. La preuve des dépenses exposées en 2006 doit être déposée avant le 31 mars 2007 à la Caisse de Compensation Paritaire 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 paritaire régional.

- **Article 7**

Les coûts à prendre en compte pour le droit de tirage sont uniquement les coûts relatifs aux formations telles que prévues dans le plan de formation visé à l'article 5 ci-dessus.

## VI. **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.

### **Article 9**

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 10**

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2005 et est conclue pour la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006 inclus.

**Article 11**

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

30 -09- 2005

18 -11- 2005

77.060 1001120.01

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 AUGUSTUS 2005 BETREFFENDE  
DE TEWERKSTELLINGS- EN VORMINGSINITIATIEVEN**

NR.

Gelet op de wet van 3 juli 2005 houdende wettelijke uitvoering van het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord 2005-2006, hoofdstuk 2, afdeling 1 ;

Gelet op de CAO van 19 augustus 2005 voor de werklieden voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, gesloten voor de jaren 2005 en 2006;

**WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN:**

A.C.V. Textura

A.B. V.V. Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

EN

De Textiefederatie FEBELTEX

anderzijds,

WAT VOLGT:

**I. TOEPASSINGSGEBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen en op alle werklieden en werksters die er zijn tewerkgesteld die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC. 120.01).

**II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de algemene CAO van 19 augustus 2005, gesloten in voornoemd paritair subcomité.

Deze CAO legt, in het bijzonder, de modaliteiten vast die nodig zijn voor de uitvoering van hoofdstuk VII - Vorming - van de CAO, gesloten op 19 augustus 2005 in het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers.

**III. VORMING**

**Artikel 3**

CEFRET blijft de motor van de permanente vorming in de sector. De vormingsprojecten die door CEFRET worden verwezenlijkt worden op voorhand goedgekeurd door het directiecomité van dit centrum.

**IV. WERKGEVERSBIJDRAGE**

**Artikel 4**

Zoals bepaald in hoofdstuk VII - vorming - artikel 33 van de CAO van 19 augustus 2005, gesloten in het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers zijn de werkgevers, voor de jaren 2005 en 2006, een bijkomende inspanning verschuldigd van **0,10** % berekend op basis van het globale loon van de werknemers, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 tot invoering van de algemene principes van de sociale zekerheid van de loontrekkenden en van de uitvoeringsbesluiten van deze wet, te storten aan "la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers".

Deze bijdrage is per kwartaal verschuldigd.

Zo verleent de sector haar bijdrage aan de uitvoering van de verbintenis om bijkomende inspanningen te doen inzake permanente vorming, met als doel België op de weg te zetten die, na 6 jaar, zal leiden tot het gemiddelde niveau van de drie buurlanden.

## V. VORMINGSPLAN

### Artikel 5

Er kan op ondernemingsniveau een vormingsplan worden uitgewerkt, rekening houdend met de volgende elementen:

- het vormingsplan heeft betrekking op de vormingen die zullen worden uitgevoerd tussen 1 januari 2005 en 31 december 2006.
- Het vormingsplan vermeldt de inhoud van de voorziene vorming, het aantal betrokken werklieden (werksters) en de tijd besteed aan de vorming. In het kader van de eventuele vormingsinspanningen ten gunste van werkzoekenden mag voorzien worden in financiële stimuli.
- Alle mogelijke vormingen komen in aanmerking. Het plan heeft betrekking op de interne en externe vormingen, evenals op de vormingen die de onderneming zelf organiseert en verwezenlijkt (cf. vorming "on the job") en deze waarvoor zij zich richt tot externe trainers. De vormingen inzake veiligheid, gezondheid en milieu, ongeacht of ze opgelegd worden door de reglementering, mogen eveneens in aanmerking worden genomen in het kader van de vormingsplannen en van het trekkingsrecht;
- Het vormingsplan moet tegemoetkomen aan de vormingsbehoeften van zowel de werkgever als de werklieden (werksters);
- Voor de uitwerking van het vormingsplan kan men een beroep doen op CEFRET;
- Het vormingsplan moet door de werkgever aan de ondernemingsraad worden voorgelegd, of bij gebreke, aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke, aan het paritair regionaal contactcomité.
- Het vormingsplan moet besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden door voornoemd orgaan. In het paritair regionaal contactcomité gebeurt de opvolging op basis van de nodige documenten, uitgewerkt door de betrokken onderneming. Als dit comité haar taak niet kan vervullen, bij gebrek aan voldoende informatie, kunnen de vakbonden een beroep doen op vakbondstechnici volgens de gepaste 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 werkgroep zal de eindbeslissing nemen betreffende dit vormingsplan.

### Artikel 6

De onderneming die een opleiding aanbiedt aan haar werknemers en/of werkzoekenden in het kader van een goedgekeurd vormingsplan, zoals bepaald in artikel 5, kan een gedeelte van de kosten hiervan recupereren op basis van een trekkingsrecht bij de "Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers".

Dit trekkingsrecht mag uitgeoefend worden volgens de volgende voorwaarden:

- De onderneming moet haar aanvraag indienen bij de "Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers" uiterlijk op **15 december 2005** per aangetekende brief samen met een exemplaar van het goedgekeurde vormingsplan.
- Het trekkingsrecht gebeurt per onderneming en per kalenderjaar tot maximaal 0,10% van de loonmassa van de werknemers van de onderneming.
- Enkel de kosten, bepaald in artikel 7 hierboven, voor de vormingen verwezenlijkt tussen 1 januari 2005 en 31 december 2006 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 tegenover het trekkingsrecht.
- Het bewijs van de uitgaven in 2005 moet vóór 31 maart 2006 worden neergelegd bij de "Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers". Het bewijs van de uitgaven in 2006 moet vóór 31 maart 2007 worden neergelegd bij de "Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers".
- Een kopie van het bewijs van de uitgaven wordt bezorgd aan de leden van de ondernemingsraad of, bij gebreke, aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke, aan het paritair regionaal contactcomité.

**Artikel 7**

De **kosten** die in **aanmerking moeten** worden **genomen** voor het trekkingsrecht zijn **enkel** de **kosten** betreffende de **vormingen zoals** bepaald in het vormingsplan bedoeld in artikel 5 hierboven.

VI. SLOTBEPALINGEN

**Artikel 8**

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

**Artikel 9**

Als de werknemer die een vorming **volgt** in het kader van een goedgekeurd vormingsplan **bijkomende** kosten heeft (o.a. verplaatsingskosten) zullen deze kosten betaald worden door de werkgever, **mits** er bewijsstukken worden voorgelegd.

**Artikel 10**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en wordt gesloten voor de **periode** van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

**Artikel 11**

De **partijen** vragen de algemeen verbindendverklaring van deze collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit.

18-11-2005

77.060 1col 120.01

30-09-2885

**KOLLEKTIVES ARBEITSABKOMMEN VOM 19. AUGUST 2005  
BEZÜGLICH DER BESCHÄFTIGUNGS- UND AUSBILDUNGSINITIATIVE**

Angesichts des Gesetzes vom 3. Juli 2005 bezüglich der gesetzlichen Ausführung des Entwurfs eines interprofessionellen Abkommens für 2005-2006, Kapitel 2, Abteilung 1;

Angesichts des KAA vom 19. August 2005 für die Arbeiter/innen der Textilindustrie des Verwaltungsbezirks Verviers, abgeschlossen für die Jahre 2005-2006;

**WURDE VEREINBART ZWISCHEN**

Dem CSC Textura

Dem FGTB Textil, Kleidung und Diamant  
einerseits,

**UND**

Dem Textilverband FEBELTEX

andererseits,

**DAS FOLGENDE:****I. ANWENDUNGSBEREICH****Artikel 1**

Vorliegendes Kollektives Arbeitsabkommen ist auf **alle Textilunternehmen** und **alle** darin **beschäftigten** Arbeiter/innen, die dem paritätischen Unterausschuss der Textilindustrie des Verwaltungsbezirks Verviers (P.S.C. 120.01) **unterliegen**, anwendbar.

**III. TRAGWEITE DES ABKOMMENS****Artikel 2**

Vorliegendes Kollektives Arbeitsabkommen ist im **Rahmen** des **am 19. August 2005** im obengenannten **paritätischen** Unterausschuss abgeschlossenen KAA geschlossen.

Insbesondere **legt dieses** KAA die notwendigen Ausführungsbedingungen des Kapitels VII - Ausbildung des **am 19. August 2005 im paritätischen** Unterausschuss der Textilindustrie des Verwaltungsbezirks Verviers abgeschlossenen KAA fest.

**IV. AUSBILDUNG****Artikel 3**

Das CEFRET bleibt die treibende Kraft der Weiterbildung im Sektor. Die Ausbildungsprojekte, die vom CEFRET ausgeführt sein werden, sollen vorher vom Verwaltungskomitee des Sozialfonds des **Zentrums** genehmigt werden.



## II. ARBEITGEBERBEITRÄGE

### Artikel 4

Wie im Kapitel VII - Ausbildung - Artikel 33 des KAA vom 19. August 2005, abgeschlossen im paritätischen Unterausschuss der Textilindustrie des Verwaltungsbezirks Verviers festgelegt, sind die Arbeitgeber für die Jahre 2005 und 2006 zu einer Anstrengung von 0,10 % verpflichtet, berechnet auf die globalen **Lohnmasse der Arbeitnehmer**, im Sinne des Artikels 23 des Sozialsicherheitsgesetzes vom 29. Juni 1981 und dessen **Ausführungserlasse**, der paritätischen Ausgleichskasse für die sozialen Einrichtungen der Textilindustrie von Verviers (*Caisse de compensation pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers*), einzuzahlen. Dieser Beitrag ist dreimonatlich verpflichtet.

Auf **diese** Weise trägt der Sektor zur Verwirklichung des Engagements zu einer **zusätzlichen** Ausbildungsanstrengung bei, wobei Belgien nach 6 Jahren das Durchschnittsniveau seiner drei Nachbarländer erreichen kann.

## V. AUSBILDUNGSPLAN

### Artikel 5

Auf Unternehmensebene kann unter **Berücksichtigung** folgender Elemente ein Ausbildungsplan ausgearbeitet werden:

- Der Ausbildungsplan betrifft die Ausbildungen, die zwischen **dem 1. Januar 2005** und dem **31. Dezember 2006** ausgeführt werden;
- Der Ausbildungsplan enthält den Inhalt der vorgesehenen Ausbildung, die Anzahl der betroffenen Arbeiter/innen und die der Ausbildung gewidmete Zeit. Im **Rahmen** der Ausbildungsanstrengungen zu Gunsten der Arbeitssuchenden kann für **finanzielle** Ermutigungen gesorgt werden;
- **Alle** möglichen Ausbildungen **kommen** in Betracht. Der Plan betrifft interne und externe Ausbildungen so wie Ausbildungen, die das **Unternehmen** selbst organisiert und **ausführt** (cf. »*on the job*« Ausbildung) und diejenigen, die einen externen Ausbilder benötigen. Ausbildungen **über** Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, ob sie von der **Reglementierung** auferlegt werden oder nicht, können ebenfalls im Rahmen der Ausbildungspläne und der Ziehungsrechte in Betracht kommen;
- Der Ausbildungsplan **soll** sowohl den **Bedürfnissen** des Arbeitgebers **als** denjenigen der Arbeiter/innen entgegenkommen;
- Für die Ausarbeitung eines Ausbildungsplans kann **man** sich **am** CEFRET wenden;
- Der Ausbildungsplan soll vom Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, bei Abwesenheit, der Gewerkschaftsdelegation oder, bei Abwesenheit, dem regionalen paritätischen **Kontaktausschuss** vorgelegt werden;
- Der Ausbildungsplan soll vom obenerwähnten Organ besprochen, genehmigt und **überwacht** werden. Im regionalen paritätischen Kontaktausschuss **findet** die Überwachung auf Basis der notwendigen Dokumente statt, die vom betroffenen Unternehmen ausgearbeitet werden. Wenn dieser Ausschuss durch die Abwesenheit **genügender** Informationen seinen Auftrag nicht erfüllen

8

kann, können die **Gewerkschaften gemäß** der in der Textilindustrie geeigneten Arbeitsweise **Gewerkschaftsfachleute** einsetzen;

- **Wenn** der Ausbildungsplan vom obenerwähnten Organ nicht **genehmigt** wird, kann der Arbeitgeber diesen der **im** paritätischen Unterausschuss errichteten **paritätischen** Arbeitsgruppe vorlegen. **Diese paritätische** Arbeitsgruppe trifft die **endgültige** Entscheidung **über** diesen Ausbildungsplan.

#### **Artikel 6**

Das Unternehmen, das seinen **Arbeitern/innen** und/oder Arbeitssuchenden im **Rahmen** eines im Sinne des Artikels 5 hier oben **genehmigten** Ausbildungsplans eine Ausbildung anbietet, kann ein **Teil** deren Kosten auf Basis eines Ziehungsrechtes bei der paritätischen Ausgleichskasse für die sozialen Einrichtungen der Textilindustrie von Verviers **zurückbekommen**.

Das Ziehungsrecht kann unter folgenden Bedingungen **ausgeübt** werden:

- Das Unternehmen **soll** seinen Antrag bei der paritätischen Ausgleichskasse für die sozialen Einrichtungen der Textilindustrie von Verviers spätestens **am 15. Dezember 2005** per Einschreibebrief, mit **einem Exemplar** des Ausbildungsplans, stellen;
- Das Ziehungsrecht **beträgt** per Unternehmen und per Kalenderjahr **höchstens 0,10 %** der Lohnmasse der Arbeiter/innen des Unternehmens;
- Nur die Kosten im Sinne des Artikels 7 hier unten **für** die Ausbildungen, die zwischen **dem 1. Januar 2005** und **dem 31. Dezember 2006** **im** Rahmen eines genehmigten Ausbildungsplans ausgeführt wurden, kommen in Betracht **für** ein Ziehungsrecht;
- Die Zahlung des Ziehungsrechtes geschieht auf Basis des Beleges der bestrittenen Kosten. Es **genügt** dem Unternehmen, den **Beleg seiner Spenden** zur **Höhe** des Ziehungsrechtes zu erbringen;
- Der Beleg der in 2005 bestrittenen Kosten soll spätestens am 31. März 2006 der Ausgleichskasse eingereicht werden. Der Beleg der in 2006 bestrittenen Kosten soll spätestens am 31. März 2007 der Ausgleichskasse eingereicht werden;
- Eine Kopie des Belegs der Spenden wird den Mitgliedern des Betriebsrates oder, bei Abwesenheit, der **Gewerkschaftsdelegation** oder, bei Abwesenheit, dem regionalen paritätischen Kontaktausschuss mitgeteilt.

#### **Artikel 7**

Die **für** das Ziehungsrecht in Betracht zu nehmenden Spenden sind nur die Kosten **bezüglich** der Ausbildungen, die im Ausbildungsplan im Sinne des Artikels 5 hier oben festgelegt sind.

### **V. SCHLUSSBEDINGUNGEN**

#### **Artikel 8**

Ungeachtet der Bestimmungen hier oben bezüglich des Ziehungsrechtes sollen die Unternehmen ermutigt werden, die von regionalen, nationalen, europäischen und anderen Behörden angebotenen **finanziellen** Zuschüsse in Anspruch zu **nehmen**.

### **Artikel 9**

Wenn der/die **im Rahmen** eines genehmigten Ausbildungsplans eine Ausbildung folgende Arbeiter/in zusätzliche **Kosten machen muß** (u. a. Reisekosten), dann werden diese Kosten vom Arbeitgeber entschädigt, mittels Überlegung von Belegen.

### **Artikel 10**

Vorliegendes Kollektives **Arbeitsabkommen** tritt **am 1. Januar 2005** in Kraft **und** ist für die **Periode** vom 1. Januar 2005 bis **zum 31. Dezember 2006 einschließlich** abgeschlossen.

### **Artikel 11**

Die Parteien bitten **darum**, dass **dieses** kollektive Arbeitsabkommen durch königlichen Erlass für **allgemein** verbindlich erklärt wird.

