

Formation permanente des ouvriers et Comptabilisation des efforts de formation dans l'entreprise

Convention collective de travail du 28 janvier 2016

Article 1^{er}. Champ d'application

Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire 125.01 des exploitations forestières.

Art. 2. Objectif

2.1 Cette convention collective de travail est conclue pour donner exécution aux *Lignes directrices européennes* concernant les politiques de l'emploi des états membres de l'Union européenne, plus précisément à la décision du Conseil du 12 juillet 2005, ligne directrice 23: accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain.

2.2 Par ailleurs, elle met à exécution l'Arrêté royal du 10 février 2008 modifiant l'Ar du 30 janvier 2001 portant exécution du code des sociétés, portant du bilan social.

2.3 Afin de répondre aux exigences formulées par l'accord interprofessionnel 2007-2008 et l'article 24 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 (Moniteur belge du 19 juin 2007) les interlocuteurs sociaux s'engagent à faire augmenter au cours de la présente convention, le degré de participation des travailleurs en matière de formation de 5 points de pourcentage.

Art. 3. Application aux PME

L'enregistrement de valeurs précises pose des problèmes pratiques dans une petite et une très petite entreprise. Une formation informelle n'est bien souvent pas considérée comme une "formation". Une formation formelle n'est pas toujours planifiée au préalable, mais sera suivie lorsque l'occasion se présente.

Comme le secteur se compose en grande majorité de TPE et PME, les partenaires sociaux conseillent aux entreprises

1° de faire usage de l'instrument d'enregistrement sectoriel mis à disposition par le Centre de Formation Bois,

2° de faire usage des définitions et des valeurs forfaitaires sur lesquelles elles ont marqué leur accord.

Art. 4. Définitions

Les définitions des notions telles que stipulées à l'art. 2.2 de l'Ar sont reprises pour cette mesure et plus amplement spécifiées ci-après, compte tenu des pratiques habituelles du secteur.

Les formations « initiales » ne comprennent donc pas uniquement l'apprentissage industriel ou le contrat d'apprentissage des classes moyennes, mais aussi d'autres formes de formations alternatives.

Les formations professionnelles « continues » comprennent entre autres les formations formelles organisées par le Centre de Formation Bois ayant lieu soit dans un endroit en dehors de l'entreprise, soit dans un local de l'entreprise autre que le lieu de travail.

Les formations professionnelles « informelles » comprennent entre autres :

- les formations « on the job » dont le programme d'apprentissage a été élaboré par le Centre de Formation Bois;
- les formations « on the job » de travailleurs récemment engagés, basées sur un programme d'apprentissage élaboré par le Centre de Formation Bois.

Art. 5. Coût pour l'entreprise

5.1 Principe

Le bilan social doit faire mention, pour chacune des formations susmentionnées et en faisant une distinction entre les hommes et les femmes, le nombre de travailleurs ayant suivi ladite formation, le nombre d'heures accordées à la formation et le coût de la formation.

5.2 Les coûts suivants sont pris en considération :

- le coût salarial du travailleur qui suit la formation (salaire horaire brut + cotisations patronales ONSS) ;
- le coût salarial du travailleur qui donne la formation (ou qui accompagne un collègue) (salaire horaire brut + cotisations patronales ONSS) ;
- les factures des formateurs externes ;
- les coûts du local où la formation a lieu et pour lesquels le rapport entre le nombre de m² du local de formation

et le nombre total de m² de l'entreprise ou de l'immeuble où se situe le local peut être appliqué aux loyers ou amortissements, au chauffage, à l'éclairage, à l'entretien, aux assurances, etc. ;

- les coûts de la documentation, matériaux, location de matériel
- la cotisation « groupes à risque » de 0,10 % sur les salaires à 108 % pour les ouvriers de la SCP 125.01 et de 0,20 % sur les salaires à 100 % pour les employés de la CP 218;

- ...

Cette énumération n'est pas limitative.

5.3 Forfaitaire

Les coûts peuvent être basés sur des chiffres réels.

Pour des raisons de simplification administrative, ils peuvent aussi être fixés « forfaitairement » pour l'exercice entier de toute l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux sont d'accord pour qu'un coût salarial forfaitaire puisse être utilisé qui est le même pour tous les travailleurs de l'entreprise.

Ce forfait peut être calculé comme suit :

- les codes 100 et 102 du bilan social permettent de calculer le coût salarial d'une heure de formation par travailleur.
- le code 102 (Total) est le coût du personnel de toute l'entreprise repris dans la colonne 3 pour l'exercice entier. Il correspond à la rubrique 62 du compte des résultats (rémunérations et avantages sociaux, cotisations patronales assurances sociales, prime employeur pour assurance supra-légale, autres frais du personnel, pensions).
- le code 100 (ETP) est le nombre d'équivalents temps plein dans l'entreprise, également colonne 3 pour l'exercice concerné.
- par exercice comptable, le coût d'un ETP est donc égal à : résultat code 102/total code 100.
- le coût par heure par travailleur est égal au coût d'un ETP/1.824 heures (38 h00 min. x 48 semaines).

Les partenaires sociaux sont également d'accord sur le fait qu'il est impossible d'enregistrer certaines formes « d'apprentissage » comme par exemple la consultation d'un collègue, la consultation de littérature spécialisée, des site internet, des recherches, « trial and error » ...

Cette formation autodidacte peut être estimée à 0,5 % du total des heures prestées dans l'entreprise (code 101T) et peut donc également être reprise dans le bilan social près des formations informelles.

5.4 Coût net¹

Le coût net de la formation pour l'entreprise correspond au total du coût salarial brut de toutes les heures de formation de l'exercice majoré des cotisations patronales ONSS et diminué du montant total des remboursements ou des subventions relatifs aux « formations » dont a bénéficié l'employeur tels que le remboursement du « congé-éducation payé » ou tout autre subvention ou chèque de formation.

5.5 Coût du salaire horaire pour l'ouvrier formé et pour l'accompagnateur

Pour le travailleur qui suit une formation, il faut noter le nombre exact d'heures de formation dans la rubrique du bilan social qui correspond au genre de formation.

Si le travailleur de l'entreprise fait office de « formateur » qui donne une formation formelle, il faut également noter le nombre exact d'heures du « formateur » (tant la préparation que le fait de donner la formation).

Si le travailleur de l'entreprise fait office d'« accompagnateur » dans le cadre d'une formation « informelle », nous enregistrons également par heure de formation dont a bénéficié l'ouvrier formé 15 minutes pour l'accompagnateur.

Art. 6. Cette CCT est conclue pour une durée déterminée, du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus.

La partie qui désire dénoncer cette CCT le fera moyennant observation d'un délai de préavis de 6 mois et moyennant envoi d'une lettre recommandée au président de la Sous-Commission paritaire.

¹ Si l'on applique la méthode de calcul « bilan social », c'est-à-dire 102/100, la cotisation patronale ONSS est déjà comprise dans ces coûts salariaux horaires.

Levenslang leren

Meting van de opleidingsinspanningen in de onderneming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2016

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder het Sub-Paritair Comité 125.01 voor *de bosontginningen*.

Art. 2. Doelstelling

2.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de *Europese Richtsnoeren* betreffende het werkgelegenheidsbeleid van de Lidstaten van ** de Europese Unie*, meer bepaald aan het Besluit van de *Europese Raad* van 12 juli 2005, richtsnoer 23: *Investerings in menselijk kapitaal opvoeren en verbeteren*.

2.2. Zij geeft bovendien uitvoering aan het Koninklijk Besluit van 10 februari 2008 tot wijziging van het Kb van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen, houdende de sociale balans.

2.3 Ten einde een antwoord te bieden aan de vereisten geformuleerd in het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 (Belgisch Staatsblad van 19 juni 2007), verbinden de sociale gesprekspartners zich ertoe, tijdens de looptijd van deze overeenkomst in een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten te realiseren.

Art. 3. Toepassing voor KMO's

De registratie van precieze waarden scheidt in een zeer kleine en kleine onderneming praktische problemen. Informele opleiding wordt er vaak zelfs niet als "opleiding" ervaren. Formele opleiding wordt niet altijd vooraf gepland, doch wordt "meegenomen" wanneer een gelegenheid zich biedt.

Aangezien de sector hoofdzakelijk uit ZKO een KMO bestaat, raden de sociale partners de ondernemingen aan:

- 1° gebruik te maken van de sectorale registratietool die het Opleidingscentrum Hout ter beschikking stelt,
- 2° gebruik te maken van de definities en forfaitaire waarden waarover zij zich akkoord hebben verklaard.

Art. 4. Definities

De definities van de begrippen zoals bepaald in het in art. 2.2. vermelde Kb worden voor deze meting overgenomen en hierna meer gespecificeerd, rekening houdend met de in de sector gangbare praktijk.

Tot de "initiële" opleiding behoren aldus niet alleen het industrieel leerlingwezen of het leerstelsel middenstand, maar ook andere vormen van alternerende opleiding.

Tot de "voortgezette" beroepsopleidingen behoren onder meer de formele opleidingen georganiseerd door het Opleidingscentrum Hout die plaatsvinden, hetzij op een locatie buiten de onderneming, hetzij in een lokaal van de onderneming verschillend van de werkplek.

Tot de "informele" beroepsopleidingen behoren onder meer:

- de "on the job" opleidingen waarvan het leerprogramma werd ontwikkeld door het Opleidingscentrum Hout,
- de "on the job" opleidingen van nieuw aangeworven werknemers volgens een leerprogramma vastgesteld door het Opleidingscentrum Hout.

Art. 5. Kost voor de onderneming:

5.1. Principe

De sociale balans dient te vermelden, voor elke van de hiervoor genoemde opleidingen, afzonderlijk voor mannen en vrouwen, het aantal werknemers dat dergelijke opleiding heeft gevolgd, het aantal uren aldus gespendeerd aan die opleiding en de kostprijs van de opleiding.

5.2. De volgende kosten komen in aanmerking

- loonkosten van de werknemer die de opleiding volgt (bruto uurloon+ patronale RSZ bijdragen)
- loonkosten van de werknemer die de opleiding geeft (of een collega begeleidt) (bruto uurloon+ patronale RSZ bijdragen)
- facturen van externe opleiders

- kosten van het lokaal waar de opleiding plaats heeft, waarbij de verhouding tussen het aantal m² van het opleidingslokaal tav het totaal aantal m² van de onderneming of van het gebouw waarin het lokaal zich bevindt, kan worden toegepast op huurprijzen of afschrijvingen, verwarming, verlichting, onderhoud, verzekering enz...
- kosten van documentatie, materialen, huur van apparatuur...
- de bijdrage "risicogroepen" van 0,10 % op lonen aan 108 % voor arbeiders uit PSC 125.01 en van 0,20 % op lonen aan 100 % voor bedienden uit PC 218;

200

- ...

Deze opsomming is niet limitatief.

5.3. Forfaitair

De kosten kunnen op reële cijfers gebaseerd worden.

Ze kunnen om redenen van administratieve eenvoud echter ook "forfaitair" vastgesteld worden voor het gehele boekjaar en het gehele bedrijf.

De sociale partners zijn het daarom eens dat een gemiddelde *forfaitaire uurloonkost kan worden gebruikt, die dezelfde is voor alle werknemers van de onderneming.*

Dit forfait kan als volgt worden berekend:

- de codes 100 en 102 van de sociale balans laten toe, de loonkosten van één uur opleiding per werknemer te berekenen.
- Code 102 (Totaal) bevat de personeelskosten van de gehele onderneming, in kolom 3 voor het beschouwde boekjaar. Deze komt overeen met rubriek 62 van de resultatenrekening (bezoldigingen en sociale voordelen, werkgeversbijdragen sociale verzekeringen, werkgeverspremie bovenwettelijke verzekeringen, andere personeelskosten, pensioenen)
- Code 100(VTE) is het aantal voltijds equivalenten in de onderneming, eveneens kolom 3 voor het beschouwde boekjaar
- Per boekjaar zijn de kosten van één VTE werknemer dus gelijk aan: resultaat code 102/totaal code 100.
- De kosten per uur per werknemer zijn dan gelijk aan de kost van één VTE/1.824 uur (38u00 .X48 weken).

De sociale partners zijn het er bovendien over eens dat sommige vormen van 'leren' helemaal niet geregistreerd kunnen worden, zoals: raadplegen van een collega, raadplegen van vakliteratuur, website, opzoekingen, trial and error....

Deze zelfstudie kan worden geschat op 0,5% van het totaal in de onderneming gepresteerde uren (code 101T), en kan dus eveneens in de sociale balans worden opgenomen bij de informele opleidingen

5.4. Netto kost¹

De netto kost van de opleiding voor de onderneming is gelijk aan het totaal van de bruto loonkost van alle opleidingsuren van het boekjaar vermeerderd met de patronale RSZ bijdragen en verminderd met het totaal aan terugbetalingen of subsidies die de werkgever heeft genoten ivm "opleiding", zoals: de terugbetaling van "betaald educatief verlof" of enige andere subsidie of opleidingscheque.

5.5. Uurloonkost voor de opgeleide arbeider en voor de begeleider

Voor de werknemer die een opleiding volgt, wordt het exacte aantal uren opleiding genoteerd in de voor het type opleiding bestemde rubriek van de sociale balans.

Indien een werknemer van de onderneming optreedt als "opleider" voor een formele opleiding, dan wordt eveneens het exacte aantal uren van de opleider genoteerd (zowel voorbereiding als het geven van de opleiding).

Indien een werknemer van de onderneming optreedt als "begeleider" voor een "informele" opleiding, dan registreren we per uur opleiding, genoten door de opgeleide arbeider, bovendien ook 15 minuten voor de begeleider.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

De partij die deze cao wenst op te zeggen zal dit doen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden en mits verzending van een aangetekende brief aan de voorzitter van het Sub-Paritair Comité.

¹ Indien men gebruik maakt van de berekeningswijze "sociale balans", nl. 102/100, dan is de patronale RSZ reeds in die uurloonkost vervat.