

0 3 -06- 2005

2 3 -06- 2005

NR.  
N°

75.282 160/126

2  
6

Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois

27 avril 2005

Formation

**Titre 1er - Formation permanente des ouvriers et initiatives de formation en faveur des groupes à risques****Chapitre Ier - Champ d'application**

*Article 1er.* Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Elle est conclue en exécution de la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi **2003** et de la loi AIP 2005.

**Chapitre II - Groupes cibles**

*Art. 2.* Les interlocuteurs sociaux s'engagent, pour la durée de cette convention, à consentir des efforts supplémentaires sur le plan de la formation permanente des ouvriers et à poursuivre les initiatives de formation à l'intention des groupes à risques. Ce faisant ils s'efforcent d'anticiper sur l'introduction des technologies nouvelles ou les nouvelles organisations du travail. La formation est reconnue dans le secteur comme un droit et un devoir pour les travailleurs.

Ils veulent ainsi atteindre les groupes cibles suivants :

Une première catégorie est constituée par les ouvriers/ouvrières occupés dans une entreprise du secteur. Pour eux, des efforts particuliers seront consentis pour accroître leur disponibilité. Ils peuvent être confrontés à l'introduction des technologies nouvelles ou à une modification de l'organisation du travail.

Une deuxième catégorie est constituée par les futurs travailleurs.

Les personnes suivantes, pour lesquelles les objectifs à atteindre doivent être précisés, font partie de cette catégorie :

1. les jeunes à scolarité obligatoire partielle
2. les jeunes demandeurs d'emploi
3. les autres demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

Le secteur fournira un effort spécial afin de promouvoir la diversité des travailleurs dans les entreprises.

La troisième catégorie concerne les ouvriers/ouvrières confrontés à un licenciement en raison de la fermeture, de la restructuration ou de la réduction de l'effectif de l'entreprise.

*Art. 3.* Le secteur continuera à collaborer au plan d'accompagnement des chômeurs de longue durée dans la mesure où ce plan implique pour ce groupe cible des emplois effectifs dans le secteur.

**Chapitre III - Objectifs****section 1. à l'attention des jeunes**

*Art. 4.* Apprentissage industriel

Les interlocuteurs sociaux maintiennent l'apprentissage industriel pendant la durée de la convention collective de travail.

Pour les professions organisées sous cette forme, ils excluent que pour les jeunes à scolarité obligatoire partielle un contrat "emploi-formation" soit conclu.

Ils voient la mise en oeuvre de la loi du 6 mai 1998 (*Moniteur belge* du 29 mai 1998) comme suit:

1° Pour les jeunes qui n'ont pas terminé avec fruit la 3<sup>e</sup> année de l'enseignement professionnel ou technique, la période pendant laquelle l'indemnité minimum doit être payée est de 3 mois. Cette période coïncide ainsi avec la période d'essai de 3 mois arrêtée dans le modèle de contrat d'apprentissage. Cet apprenti qui, après cette période de 3 mois, reste au service de l'employeur est censé satisfaire aux conditions pour recevoir à partir du 4<sup>e</sup> mois l'indemnité d'apprentissage complète qui correspond à sa catégorie d'âge.

2° Les indemnités d'apprentissage fixées par la loi du 6 mai 1998 **sont** en vigueur pour tous les contrats d'apprentissage conclus **après le** 1<sup>er</sup> septembre 1999 avec des jeunes de la catégorie d'âge de 15 à 18 ans.

3° L'apprentissage industriel est étendu au demandeur d'emploi, âgé de plus de 18 ans, qui

- soit possède un diplôme qui ne correspond pas à la fonction pour laquelle il/elle désire suivre une formation.

- soit possède un diplôme qui correspond à une fonction propre au secteur, mais qui souhaite suivre une formation pour une autre fonction ou une fonction complémentaire.

La durée de la formation sera de six mois au minimum et de vingt-quatre mois au maximum, en fonction du programme d'apprentissage et de la formation antérieure du demandeur d'emploi.

L'indemnité d'apprentissage qui sera appliquée pour ce groupe cible sera fixée par la Commission paritaire.

Tant la durée de la formation que le montant de l'indemnité d'apprentissage seront fixées compte tenu du fait que la formation offerte doit constituer une solution de rechange valable au chômage.

4° La durée des formations déjà approuvées sera revue par les interlocuteurs sociaux. Ce, dans le but d'atteindre davantage de jeunes qui peuvent entrer en ligne de compte pour un contrat d'apprentissage industriel.

5° Pour le groupe cible visé dans cet article, les interlocuteurs sociaux **conclueront des accords de collaboration avec** les centres de formation qui soutiennent totalement cette forme de formation et qui respectent les conditions et les programmes de formation reconnus par le comité paritaire d'apprentissage.

Le Centre de formation bois organisera annuellement une table ronde avec les centres qui collaborent pour coordonner les efforts. Les centres qui collaborent ne se limiteront pas aux centres d'enseignement à temps partiel.

*Art. 5. Embauche et formation*

**Tous les travailleurs** qui sont engagés doivent avoir la possibilité d'être formés à la fonction pour laquelle ils sont engagés, **soit via FPI, soit via formation sur le lieu du travail.**

Ce groupe cible sera mentionné séparément dans le plan de formation de l'entreprise.

**L'initiation à la sécurité fait partie de cette formation.**

La période de formation s'étalera sur six mois au moins et vingt-quatre mois au plus, lorsque le nouvel engagé n'a ni de connaissances préalables, ni acquis de l'expérience pour la fonction. La période de formation s'étalera sur six mois au moins et douze mois au plus, lorsque le nouvel engagé a bénéficié d'une formation préalable suffisante ou lorsqu'il a acquis cette connaissance par la pratique.

Pendant la période de formation, l'ouvrier/l'ouvrière nouvellement engagé(e) a droit à 90 % de la rémunération de la fonction à laquelle il/elle est formé(e).

Ce, à la condition que le nouvel engagé ait également la possibilité de compléter la formation pratique dans l'entreprise par une formation proposée dans les programmes du Centre de formation bois.

Ces contrats de travail doivent être soumis au suivi du Comité paritaire d'apprentissage.

#### *Art. 6. Plans de formation*

Les interlocuteurs sociaux recommandent aux entreprises de conclure des plans de formation afin d'atteindre les objectifs fixés dans le plan d'action belge pour l'emploi.

**Un effort de formation particulier sera fourni à l'attention des entreprises occupant moins de 20 ouvriers. Ils veilleront à ce que l'entreprise reçoive une proposition concrète de timing endéans les deux mois suivant l'introduction de son plan.**

Le Conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera associé au plan de formation établi par l'entreprise, conformément aux compétences qui lui sont légalement conférées.

L'entreprise qui, en exécution de l'article 51 (loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) concernant le chômage temporaire pour raison économique, a déjà obtenu précédemment une dérogation de la Commission paritaire restreinte devra, pour obtenir une seconde fois cette dérogation, présenter et mettre en oeuvre un plan de formation.

#### *Art. 7. Formations à l'initiative du travailleur*

##### **§1. Pendant les heures de travail**

Lorsque des formations professionnelles ne peuvent être suivies en dehors des heures de travail, un dialogue entre l'employeur et le travailleur doit être possible afin que ces formations puissent être suivies dans le cadre du congé éducation payé.

##### **§2. En dehors des heures de travail**

Le travailleur qui, en dehors des heures de travail et de sa propre initiative, suit une formation qui n'entre pas en ligne de compte pour le régime légal du congé éducation payé et qui n'est pas davantage suivie à la demande expresse de l'employeur, bénéficie des avantages suivants.

Il faut cependant que l'employeur ait été informé au préalable, qu'il ait donné son accord et que la formation ait été suivie avec fruit.

Le travailleur peut choisir, soit le repos compensatoire rémunéré pour les heures qu'il a perdues pour la formation, soit une indemnité payée par l'employeur, limitée au montant en vigueur pour le congé éducation payé. Les heures en question ne sont pas considérées comme du temps de travail.

Le nombre d'heures pour lesquelles un tel avantage peut être obtenu est limité à 16 heures par année scolaire.

*Art. 8. Enseignement*

Le rôle de l'enseignement (tant à temps plein qu'à temps partiel) sera examiné de façon critique. L'étude des profils professionnels et des profils de formation sera activée et communiquée aux divers organisateurs de formation. **L'approche via des projets devra mener à des résultats quantifiables.**

La structure modulaire de l'enseignement professionnel continuera à être promue.

*Art. 9. Le Centre de formation bois..*

Le Centre de formation bois réalisera les buts fixés dans des projets afin de développer un outil de travail et se servira des résultats, qu'il soient positifs ou négatifs, pour la réitération de projets semblables.

**Le Centre de formation bois développera un instrument spécifique pour quantifier au niveau sectoriel les efforts en formation.**

**Elle veillera à ce que l'offre de formations soit accordée aux plans de formation des entreprises et qu'elles soient incessamment ouvertes à ces entreprises.**

Ce faisant, elle accordera une priorité absolue aux personnes inscrites dans un reclassement professionnel du secteur ou licenciées dans le cadre d'une restructuration.

#### **Chapitre IV - Financement**

*Art. 10. Le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois organise la promotion des initiatives de formation et d'occupation des groupes cibles définis à l'article 2.*

Cette formation est financée par une cotisation patronale de 0,10% des salaires bruts des ouvriers à 108%.

*Art. 11. Le secteur assurera sa collaboration effective à toutes les initiatives fédérales et régionales tendant à promouvoir l'emploi de chômeurs de longue durée à qui s'applique un plan d'accompagnement ou un parcours d'insertion. Sous la réserve que ce plan d'accompagnement soit poursuivi dans des conditions acceptables pour le secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, un effort financier supplémentaire de 0,05%, calculé sur les salaires bruts à 108%, sera réservé à cette collaboration effective.*

*Art. 12. La perception de la cotisation de 0,15% est assurée par le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, conformément à ses statuts.*

#### **Chapitre V - Durée de la convention**

*Art. 13. Cette convention collective de travail est conclue par une durée déterminée, du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006 inclus.*

03 -06- 2005

23 -06- 2005

Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking  
CAO van 27 april 2005

## Vorming

INF  
N<sup>c</sup>

75.282

100 | 126

2

## Titel 1 - Permanente vorming van de arbeiders en opleidingsinitiatieven ten voordele van de risicogroepen

### Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

*Artikel 1.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.  
Zij wordt gesloten in uitvoering van de wet betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 2003 en van de IPA-wet 2005.

### Hoofdstuk II - Doelgroepen

*Art. 2.* De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe voor de duur van deze overeenkomst bijkomende inspanningen te leveren op het vlak van de permanente vorming van de arbeiders en de opleidingsinitiatieven t.a.v. risicogroepen voort te zetten. **Hierbij** streven zij ernaar, te anticiperen op de invoering van **nieuwe technologieën** of arbeidsorganisaties. **Opleiding wordt in de sector erkend als een recht en een plicht voor de werknemers.**

Zij willen daarbij de volgende doelgroepen bereiken :

Een eerste **categorie** zijn de arbeiders/sters, in dienst van een **onderneming** van de sector. Voor hen **moeten** bijzondere inspanningen worden geleverd **om** hun inzetbaarheid te vergroten. Zij kunnen geconfronteerd worden met de invoering van nieuwe technologieën of met een wijzigende arbeidsorganisatie.

Een tweede **categorie** zijn de toekomstige werknemers.

Tot deze **categorie** behoren de volgende personen voor wie de te bereiken doelstellingen nader dienen te worden omschreven :

1. de deeltijds leerplichtigen
2. de jonge werkzoekenden
3. de andere werkzoekenden, ongeacht hun leeftijd.

Een bijzondere inspanning zal worden geleverd teneinde de **diversiteit** van de werknemers in de ondernemingen te bevorderen.

De derde **categorie** betreft de arbeiders/sters die worden geconfronteerd met ontslag ingevolge sluiting, herstructurering of afslanking van de onderneming.

*Art. 3.* De sector zal zijn medewerking blijven verlenen aan de tewerkstellingsmaatregelen voor langdurig werklozen in de mate dat er voor deze doelgroep ook effectieve tewerkstelling in de sector aan kan verbonden worden.

### Hoofdstuk III - Doelstellingen

#### Afd.1. Tav de jongeren

*Art. 4.* Industrieel leerlingenwezen

De sociale gesprekspartners bestendigen voor de duurtijd van de collectieve arbeidsovereenkomst het industrieel leerlingenwezen.

Voor de beroepen, georganiseerd in deze vorm sluiten zij uit dat voor de deeltijds leerplichtigen een arbeidsovereenkomst deeltijds **leren/werken** zou worden gesloten.

Zij zien de invulling van de wet van 6 mei 1998 (*Belgisch staatsblad* van 29 mei 1998) als volgt:

1. Voor de jongeren die het derde jaar beroeps- of technisch onderwijs **niet** met succes hebben beëindigd, bedraagt de **periode** gedurende dewelke de minimumvergoeding dient te worden uitbetaald 3 maanden. Zodoende valt deze **periode samen** met de proefperiode van 3 maanden die in het **model** van leerovereenkomst wordt vastgesteld. Deze leerling die na deze **periode** van 3 maanden in dienst **blijft** van de werkgever wordt geacht te voldoen aan de voorwaarde om vanaf de 4de maand de volledige leervergoeding te **ontvangen** die met **zijn/haar** leeftijdscategorie

overeenkomt.

2. De door de **wet van 6 mei 1998** vastgestelde leervergoedingen **zijn** in voege voor **alle** leerovereenkomsten die **na 1 september 1999 werden** gesloten met jongeren uit de leeftijdsgroep van **15 tot 18 jaar**.

3. Het industrieel leerlingenwezen wordt uitgebreid **tot** de werkzoekende, ouder dan **18 jaar**, die :  
- ofwel een diploma bezit dat **niet** aansluit bij de **functie waarvoor** hij/zij een opleiding **wenst** te volgen

- ofwel een diploma bezit dat **wel** aansluit bij een functie eigen aan de sector, doch die nog een opleiding wenst te volgen voor een andere of aanvullende **functie**.

De duur van de opleiding **zal** minimum zes maanden en maximum vierentwintig maanden bedragen. **afhankelijk** van het leerprogramma en de vooropleiding van de werkzoekende.

De leervergoeding die voor deze doelgroep wordt toegepast, zal door het Paritair comité worden bepaald.

**Zowel** de duur van de opleiding **als** het bedrag van de leervergoeding zullen **moeten** worden **bepaald**, rekening houdend met het feit dat de geboden opleiding een redelijk alternatief **moet** bieden t.a.v. de werkloosheid.

4. De duurtijd van de reeds goedgekeurde opleidingen zal door de sociale **gesprekspartners** worden herzien. Dit, met de bedoeling **meer** jongeren te bereiken die in aanmerking kunnen **komen** voor een industriële leerovereenkomst.

5. Voor de doelgroep bedoeld in dit artikel zullen de sociale gesprekspartners **samenwerkingsakkoorden sluiten met**

de opleidingscentra die volledig achter deze **vorm** van opleiding staan en zich houden aan de voorwaarden en **leerprogramma's** erkend door het paritair leercomité.

Het Opleidingscentrum hout zal jaarlijks een rondetafel organiseren met de meewerkende centra **om** te komen **tot** een coördinatie van de inspanningen. De **medewerkende** centra zullen niet worden beperkt **tot** de centra voor deeltijds onderwijs.

*Art. 5. Aanwerving en opleiding*

**Alle werknemers** die worden aangeworven

worden opgeleid voor de **functie** waarin ze worden aangeworven, **hetzij via IBO, hetzij via opleiding op de arbeidsplaats**.

Deze doelgroep zal afzonderlijk vermeld worden in het opleidingsplan van de onderneming.

**De veiligheidsinitiatie maakt deel uit van deze opleiding.**

De opleidingsperiode zal over ten **minste** zes maanden en ten hoogste vierentwintig maanden lopen wanneer de nieuw aangeworvene noch voorkennis, noch ervaring **heeft** opgedaan voor de functie.

De opleidingsperiode zal over ten minste zes en ten hoogste twaalf maanden lopen wanneer de nieuw aangeworvene een voldoende vooropleiding heeft genoten, of deze kennis opdeed door ervaring.

Gedurende de opleidingsperiode heeft de nieuw aangeworven arbeider/ster recht op 90% van het loon voor de functie waartoe hij/zij wordt opgeleid.

Dit, onder de voorwaarde dat de nieuw aangeworvene ook in de **mogelijkheid** wordt gesteld de praktische opleiding in de onderneming aan te vullen met een opleiding uit de door het Opleidingscentrum geboden **programma's**.

Deze arbeidsovereenkomsten dienen ter opvolging te worden voorgelegd aan het Paritair leercomité.

*Art. 6. Opleidingsplannen*

De sociale gesprekspartners bevelen de **ondernemingen** aan opleidingsplannen te sluiten, teneinde de in het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid bepaalde doelstellingen te verwezenlijken.

**Een bijzondere begeleidingsinspanning zal worden geleverd tav de ondernemingen die minder dan 20 arbeiders tewerkstellen. Zij zullen erop toezien dat de onderneming binnen de twee maanden na de indiening van haar plan, een concreet voorstel van timing ontvangt.**

De Ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie zal conform de hem toegewezen **wettelijke bevoegdheden**, betrokken worden bij het door de onderneming opgestelde opleidingsplan.

De onderneming die in uitvoering van artikel 51 (wet van 3 **juli** 1978 op de arbeidsovereenkomsten) m.b.t. de tijdelijke werkloosheid om economische redenen reeds eerder een afwijking kreeg vanwege het Beperkt paritair comité zal, om deze afwijking een tweede maal te kunnen

krijgen, een opleidingsplan **moeten** voorleggen en uitvoeren.

**Art. 7. Opleidingen op initiatief van dewerknemer**

**§1. Tijdens de werkuren**

Indien bepaalde vakgerichte opleidingen **niet na** de werkuren **kunnen** plaatsgrijpen, **moet** er tussen werkgever en werknemer een gesprek **mogelijk** zijn over het volgen van deze opleiding in het raam van het betaald **educatief** verlof.

**§2. Buiten de werkuren**

De werknemer die buiten de werkuren en op eigen initiatief een opleiding **volgt** die niet in aanmerking **komt** voor de wettelijke regeling i.v.m. betaald educatief verlof en die **evenmin** gebeurt in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever, geniet de hierna vermelde voordelen. Voorwaarde is echter, dat de werkgever vooraf op de hoogte werd gesteld en **ermee** heeft ingestemd en dat de opleiding met **succes** werd afgerond.

De werknemer kan dan kiezen voor: **ofwel** bezoldigde inhaalrust voor de uren die hij heeft verlet voor de opleiding, ofwel een vergoeding door de werkgever, beperkt **tot** het bedrag dat in voege is voor het betaald educatief verlof. Bedoelde uren worden dan niet **als** arbeidstijd aangemerkt. Het aantal uur waarvoor een dergelijk voordeel kan worden **verkrege**n, is beperkt tot 16 uur per schooljaar.

**Art. 8. Onderwijs**

De **rol** van het onderwijs (zowel voltijds als deeltijds) zal kritisch worden onderzocht. De studie van de beroeps- en **opleidingsprofielen** zal worden geactiveerd en ter kennis gebracht van de verschillende opleidingsverstreckers. **Projectmatige aanpak moet leiden tot meetbare resultaten.** De modulaire structuur van het beroepsonderwijs zal voort worden gepromoot.

**Art. 9. Het Opleidingscentrum hout**

**Het Opleidingscentrum Hout zal de gestelde doelstellingen projectmatig aanvaatten ten einde de werkmethode te ontwikkelen en de positieve of negatieve resultaten te benutten ter herhaling van dergelijke projecten .**

**Het Opleidingscentrum Hout zal een metingsinstrument ontwikkelen om op sectorvlak de geleverde inspanningen ivm opleiding te meten.**

**Zij zal ervoor zorgen dat** de bestaande opleidingsstelsels worden afgestemd op de opleidingsplannen van de ondernemingen en dat zij onverwijld voor hen worden opengesteld.

**Hierbij zal zij absolute prioriteit verlenen voor de personen die zich inschreven in het sectoraal outplacement of die werden ontslagen in het raam van een herstructurering.**

**Hoofdstuk IV - Financiering**

**Art. 10.** Het Fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking organiseert de bevordering van de initiatieven voor de opleiding en tewerkstelling van de in art. 2 omschreven doelgroepen.

Deze opleiding wordt **gefinancierd** door een werkgeversbijdrage van 0,10% van de brutolonen van de arbeiders à 108%

**Art. 11.** De sector zal zijn effectieve medewerking verlenen aan **alle federale en regionale** initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen op wie een begeleidingsplan of inschakelingsparcours van toepassing is. Onder voorbehoud dat dit begeleidingsplan wordt voortgezet in voorwaarden die voor de sector Stoffering en houtbewerking haalbaar zijn, zal voor deze effectieve medewerking een bijkomende **financiële** inspanning van 0,05%, berekend op de brutolonen aan 108% worden voorbehouden.

**Art. 12.** De inning van de bijdrage geschiedt door toedoen van het Fonds voor bestaanszekerheid, overeenkomstig zijn statuten.

**Hoofdstuk V - Duur van de overeenkomst**

**Art. 13.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006