

Levenslang leren

Meting van de opleidingsinspanningen in de onderneming

CAO van 30 juni 2009, Kb van....., Belgisch Staatsblad van....., töt vervanging van de CAO van 13 december 2006, Kb van 3/uni 2007, Belgisch Staatsblad van /Ojuli 2007.

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

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 Europa, meer bepaald aan het Besluit van de Raad van Europa van 12 juli 2005, richtsnoer 23: de bevordering van de deelname aan opleidingen op de werkplek en voortdurende opleiding.

Op 26 april 2005 ondertekenden de sociale partners van het PC 126 een intentieverklaring m.b.t. de ontwikkeling van een meetinstrument voor het vaststellen van de inspanningen die de ondernemingen doen ivm opleidingen op de werkplek en levenslang leren.

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

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 voor 90% een KMO-sector is, 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.

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

Töt 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.

Töt de "informele" beroepsopleidingen behoren onder meer:

- de "on the job" opleidingen waarvan het leerprogramma al of niet werd ontwikkeld door het Opleidingscentrum Hout,

-de "on the job" opleidingen van nieuw aangeworven werknemers al of niet volgens een leerprogramma vastgesteld door het Opleidingscentrum Hout.

De sociale partners gaan ervan uit dat elke aanwerving van een arbeider gepaard gaat met een aanpassings-en opleidingsperiode. Deze opleidingsperiode is minstens gelijk aan de indicatie die wordt gegeven in de CAO mbt de sectorale takenclassificatie of in de productiviteitspercentages die terzake worden gehanteerd in de reglementering mbt de individuele beroepsopleiding.

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 gespenseerd 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"¹
- ...

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/1.792 uur (37u20 .X48 weken).

De sociale partners zijn het er bovendien over eens dat sommige vormen van Teren' 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 gepresterde uren (code 10IT), en kan dus eveneens in de sociale balans worden opgenomen bij de informele opleidingen

5.4. Nettokost²

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 CAO is van toepassing vanaf 1 januari 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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 paritair comité.

¹ arbeiders PC 126: 0,15% op lonen à 108%,

Bedienden PC 21X: 0,20% op lonen à 100%:

Opgelet! Beide bijdragen zijn begrepen in de totale RSZpatronale bijdrage

² Indien men gebruik maakt van de berekeningswijze "sociale balans". ni. 102 100, dan is de patronale RSZ reeds in die uurloonkost vervat.

Apprentissage à vie

Comptabilisation des efforts de formation dans l'entreprise

CCT du 30 juin 2009, Ar du....., Moniteur Belge du....., en remplacement de la Cet du 13 décembre 2006, Ar du 3 juin 2007, Moniteur belge du 10 juillet 2007.

Article 1^{er}. Champ d'application

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

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.

Le 26 avril 2005, les partenaires sociaux de la CP 126 ont signé une déclaration d'intention concernant le développement d'un outil permettant de comptabiliser les efforts des entreprises en matière de formation sur le lieu de travail et d'apprentissage à vie.

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.

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 même 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 à 90% de 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 Vurt. 2.2 de VAr 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 ou pas ;

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

Les partenaires sociaux considèrent que chaque engagement d'un ouvrier va de pair avec une période d'adaptation et de formation. Cette période de formation équivaut au moins à l'indication relative à la classification sectorielle des tâches donnée dans la Cet ou dans les pourcentages de productivité appliqués dans la réglementation en matière de formation professionnelle individuelle.

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 »¹
- ...

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/1.792 heures (37 h 20 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 net²

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 d'application à partir du 1^{er} janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

La partie qui désire dénoncer cette CCT le fera moyennant observation d'un délai de préavis de 6 mois et

¹ Ouvriers CP 126 : 0,15 % sur les salaires à 108 %,

Employés CP 218 : 0,20 % sur les salaires à 100 %;

Attention ! Les deux cotisations sont comprises dans le montant total de la cotisation patronale ONSS.

² 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.

moyennant envoi d'une lettre recommandée au président de la Commission paritaire.