

Permanente vorming van de arbeiders en opleidingsinitiatieven ten voordele van de risicogroepen

Cao van 30 juni 2009, Kb van, Belgisch Staatsblad van, töt vervanging van Cao van 5 september 2007, Kb van 19 maart 2008, Belgisch Staatsblad 28 mei 2008

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 programmawet van 27 december 2006,1 (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 2006), hoofdstuk **VIII**, afdeling 1 - inspanning ten voordele van personen die behoren töt risicogroepen.

Hoofdstuk II - Realisatie van de vormingsinspanningen

Art. 2. 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.

Deze verbintenis wordt gerealiseerd via de volgende acties:

- de uitwerking en de promotie van gegevensbanken die vraag en aanbod beter op elkaar afstemmen, zoals bepaald in art.6,
- de herziening van de vormingsprogramma's en de toegangsvoorwaarden töt deze opleidingsprogramma's voor kleine ondernemingen (-20 werknemers) zoals bepaald in art.8;
- het aanbod van opleiding tijdens en buiten de arbeidsuren, onder de voorwaarden zoals gesteld in artt.7 en 9;
- een crisisaanbod te realiseren ten behoeve van arbeiders in periodes van economische werkloosheid.

Hoofdstuk III - Doelgroepen

Art. 3. De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe voor de duur van deze overeenkomst de inspanningen verder te zetten op het vlak van de permanente vorming van de arbeiders en de opleidingsinitiatieven t.a.v. risicogroepen. Hierbij streven zij ernaar, te anticiperen op de noden van de ondernemingen inzake de evolutie van de arbeidsmarkt, van de technologie en van de arbeidsorganisatie.

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.

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

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

De inspanningen inzake bevordering van de diversiteit van de werknemers in de ondernemingen worden verder gezet.

In toepassing van het samenwerkingsakkoord met het Ervaringsfonds, zullen verdere projecten worden gepromoot.

Deze projecten kunnen o.a. betrekking hebben op de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden (bv. op ergonomisch vlak, op vlak van de werktijd, van

2

functieaanpassing of-wijziging, overstap van nacht- naar dagwerk enz), het inzetten van oudere werknemers als bedrijfsinstructeurs.

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

Art. 4. 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 IV - Doelstellingen

Art. 5. 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 succès 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, wordt door het Paritair comité 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. Ten einde meer jongeren te bereiken die in aanmerking kunnen komen voor een industriële leerovereenkomst, worden de leerprogramma's in modules aangeboden. Het met vrucht beëindigen van een module wordt beloond met attestering door het Opleidingscentrum Hout (OCH).

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 meewerkende centra zullen niet worden beperkt tot de centra voor deeltijds onderwijs.

Art. 6. Bevordering van de tewerkstelling in de Hout & Meubelindustrie

6.1. Stages

Het OCH zal in de loop van deze CAO het gebruik van de databank van vraag en aanbod verder promoten bij werkgevers, leraars en studenten.

6.2. Het OCH zal bijkomende acties ontwikkelen om jongeren aan te trekken, te kiezen voor een houtopleiding en dit, op alle mogelijke niveaus

6.3. Het OCH zal de verschillende toeleidingsdatabanken activeren met een bijzondere aandacht voor de Curricula vitae van de arbeiders/sters in outplacement.

Art. 7. 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 doelgroepen zullen 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. 8. Opleidingsinspanningen

Het Opleidingscentrum zal de ondernemingen begeleiden om te komen tot een gestructureerd opleidingsplan. Ten einde de in het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid bepaalde doelstellingen te verwezenlijken, begeleidt zij de ondernemingen ook, de geleverde inspanningen op gepaste wijze te registreren en stelt hen hiervoor het door de sociale gesprekspartners bij Cao van 13 december 2007 overeengekomen "meetinstrument" ter beschikking.

Een bijzondere begeleidingsinspanning zal worden geleverd ten opzichte van de ondernemingen die minder dan 20 arbeiders tewerkstellen. Het OCH zal 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.

Het OCH zal een opleidingsCV ter beschikking stellen van de arbeiders die een door haar georganiseerde of ondersteunde opleiding gevolgd hebben. Het betreft zowel "externe" als "interne" opleidingen.

Art. 9. Opleidingen op initiatief van de werknemer

9.1. 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.

9.2. 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 succès 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 tót 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 verkregen, is beperkt tót 16 uur per schooljaar.

Art. 10. Onderwijs

De roi 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 opleidingsverstrekkers. Projectmatige aanpak moet leiden tót meetbare resultaten.

De modulaire structuur van het beroepsonderwijs zal voort worden gepromoot.

Art. 11. Het Opleidingscentrum hout (OCH)

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

Het Opleidingscentrum Hout zal het sectoraal overeengekomen meetinstrument promoten in de ondernemingen.

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, die werden ontslagen in het raam van een herstructurering of die tijdelijk economisch werkloos zijn..

Art. 12. Evaluatie

Aile acties van het OCH zullen gedurende deze CAO worden geëvalueerd naar hun effectief resultaat.

Hoofdstuk IV - Financiering

Art. 13. 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. 3 omschreven doelgroepen.

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

Art. 14. De sector zal zijn effectieve medewerking verlenen aan aile fédérale en régionale 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. 15. De inning van de bijdrage van 0,15% geschiedt door toedoen van het Fonds voor bestaanszekerheid, overeenkomstig zijn statuten.

Hoofdstuk V - Duur van de overeenkomst

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur van 1 januari 2009 tót en met 31 decemberv2010. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 5 september 2007.

Formation permanente des ouvriers et initiatives de formation en faveur des groupes à risques

Cet du 30 juin 2009, Ar du, Moniteur belge du..... en remplacement de la Cet du 5 septembre 2007, Ar du 19 mars 2008, Moniteur belge du 28 mai 2008

Chapitre 1er - 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 programme du 27 décembre 2006,1 (*Moniteur belge* du 28 décembre 2006), chapitre VIII, section I - relative aux efforts en faveur des groupes à risques.

Chapitre II - Réalisation des efforts en matière de formation

Art. 2. 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.

Cet engagement sera réalisé par les actions suivantes :

- l'élaboration et la promotion de banques de données accordant offre et demande, comme défini à l'article 6 ;
- la révision des programmes de formation et des conditions d'accès en faveur des petites entreprises, (-20 travailleurs) comme défini à l'art.8 ;
- l'offre des formations pendant et en dehors du temps de travail, dans les conditions comme définies à l'art. 7 et 9 ;
- la réalisation d'une offre de crise au profit des ouvriers en périodes de chômage économique.

Chapitre III - Groupes cibles

Art. 3. Les interlocuteurs sociaux s'engagent, pour la durée de cette convention, à persévérer dans les efforts consentis 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 les besoins des entreprises en matière d'évolution du marché de travail, des technologies nouvelles ou de l'organisation 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.

Les efforts de promotion de la diversité des travailleurs dans les entreprises seront poursuivis.

D'autres projets seront promus dans le cadre de l'accord de collaboration avec le Fonds de l'Expérience professionnelle.

Ces projets peuvent entre autres avoir trait à la promotion des possibilités de travail de travailleurs plus âgés, l'amélioration des conditions de travail (par ex. en matière d'ergonomie, de durée de travail, d'adaptation ou de modification de la fonction, du passage du travail de nuit au travail de jour, etc.) et l'introduction de travailleurs plus âgés en tant qu'instructeurs d'entreprise.

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. 4. Le secteur continuera à collaborer aux mesures en faveur de l'emploi des chômeurs de longue durée dans la mesure où ceci implique pour ce groupe cible des emplois effectifs dans le secteur.

Chapitre IV - Objectifs

Art. 5. 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 pour les jeunes à scolarité obligatoire partielle la conclusion d'un contrat "emploi-formation".

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 3e 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 4e 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 1er 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 applicable à ce groupe cible est 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° Afin d'atteindre davantage de jeunes pouvant entrer en ligne de compte pour un contrat d'apprentissage industriel, les programmes de formation sont présentés en modules. Chaque module ayant été terminé avec fruit, est récompensé d'une attestation délivrée par le Centre de Formation Bois (CFB).

5° Pour le groupe cible visé dans cet article, les interlocuteurs sociaux concluront 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. 6. Amélioration de l'emploi dans l'Industrie du Bois et de l'Ameublement

6.1. Stages

Au cours de cette Cct, le CFB continuera à promouvoir l'utilisation de la banque de données en matière de l'offre et de la demande auprès des employeurs, des professeurs et des étudiants.

6.2. Le CFB développera des actions supplémentaires afin d'attirer plus de jeunes vers l'enseignement du bois et cela, à tous les niveaux (cfr. Kids2)

6.3. Le CFB activera les différentes banques de données d'offres d'emplois, portant une attention particulière aux curricula vitae des ouvriers/ouvrières en reclassement professionnel.

Art. 7. 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.

Ces groupes-cibles seront mentionnés 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/Fouvrière 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. 8. Efforts en matière de formation

Le Centre de Formation Bois accompagnera les entreprises dans la composition d'un plan de formation structuré. Afin d'atteindre les objectifs fixés par le plan d'action belge pour l'emploi, elle accompagnera les entreprises dans l'enregistrement adéquat des efforts consentis et met à leur disposition «l'instrument d'arpentage» développé par les interlocuteurs sociaux par Cet du 13 décembre 2007.

Un effort de formation particulier sera fourni à l'attention des entreprises occupant moins de 20 ouvriers. Le Cfb veillera 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 de 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.

Le CFB mettra un cv de formation à disposition des ouvriers qui ont suivi une formation que le centre organise ou soutient. Il s'agit tant de formations « externes » qu'« internes ».

Art. 9. Formations à l'initiative du travailleur

9.1 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.

9.2 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. 10. 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. 11. Le Centre de formation bois - Cfb

Le Centre de formation bois réalisera les buts fixés dans les projets afin de développer un outil de travail. Les résultats de ces projets, qu'ils soient positifs ou négatifs, serviront de base pour la réalisation de nouveaux projets.

Le Centre de formation bois est chargé de la promotion de l'instrument d'arpentage sectoriel.

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

A cet effet, il sera accordé priorité absolue aux personnes inscrites dans un reclassement professionnel du secteur ou victimes d'une restructuration ou qui sont en chômage économique temporaire.

Art. 12. Evaluation

Les actions menées par le Cfb seront, au cours de la présente Cct, évaluées sur leurs résultats effectifs.

Chapitre V - Financement

Art. 13. 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 3.

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

Art. 14. 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. 15. 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 VI - Durée de la convention

Art. 16. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2007.