



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

Cao van 17 september 2014, ter vervanging van de cao van 9 oktober 2013 (reg. nr. 117691), KB van 28 maart 2014, Belgisch Staatsblad van 22 juli 2014

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 van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 2006), titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 - inspanning ten voordele van personen die behoren tot 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 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 tot 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.

Ook zullen verdere projecten in samenwerking met het Ervaringsfonds worden gepromoot.

Het Opleidingscentrum Hout zal hierbij benadrukken dat, naast ergonomische maatregelen ter bevordering van de arbeidsmogelijkheid van oudere werknemers, het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden ook mogelijk is op het vlak van de arbeidsorganisatie, de werktijd, van functieaanpassing of – wijziging, het overstappen van nacht naar dagwerk, het inzetten van oudere werknemers als bedrijfsinstructeur,

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.

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

gezet.

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 III bis – Bijzondere doelgroepen in het kader van het KB van 19 februari 2013

Art. 4 bis. Een inspanning van ten minste 0,05 % van de loonmassa, bedoeld in artikel 189, eerste en vierde lid, van dezelfde wet, wordt voorbehouden aan één of meerdere van de volgende risicogroepen :

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:

a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indienstreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan :

a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;

c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;

g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

h) de werkzoekenden die nog geen 26 jaar oud zijn.

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;

- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;

- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;

- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;

- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

In de raad van bestuur van het Opleidingscentrum Hout zal verder worden bekeken hoe de in dat kader

voorbehouden middelen zijn toe te rekenen op de betrokken risicogroepen.

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 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, 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 medewerkende 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

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen een jaarlijks opleidingsplan op te stellen waarin alle opleidingen voor de arbeiders worden opgenomen. Zij kunnen daarbij een beroep doen op de expertise van Het Opleidingscentrum Hout.

Opleidingsplannen worden voorgelegd aan en besproken in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis het comité welzijn of, bij ontstentenis de syndicale afvaardiging.

Een bijzondere begeleidingsinspanning zal worden geleverd tav 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.

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 de door de sociale gesprekspartners bij Cao van 30 juni 2009 overeengekomen "sectorale registratietool" ter beschikking.

Het OCH zal een cumulatief opleidingscv ter beschikking stellen van de arbeiders die tijdens het boekjaar 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 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 verkregen, is beperkt tot 16 uur per schooljaar.

Art. 10. 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 opleidingsverstrekkers. Projectmatige aanpak moet leiden tot 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 de sectoraal overeengekomen registratietool promoten in de ondernemingen.

Het 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 het 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

Alle 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 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. 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 2013 tot en met 31 december 2014. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 9 oktober 2013.

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

CCT du 17 septembre 2014, remplaçant la CCT du 9 octobre 2013 (n° d'enreg. 117691), AR du 28 mars 2014, Moniteur Belge du 22 juillet 2014

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 compétence de 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 portant des dispositions diverses (I) (*Moniteur belge* du 28 décembre 2006), titre XIII, chapitre VIII, section I - relative aux efforts en faveur des groupes à risque.

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 le degré de participation des travailleurs en matière de formation de 5 points de pourcentage au cours de la présente convention.

Cet engagement sera réalisé par les actions suivantes :

- l'élaboration et la promotion de banques de données accordant mieux l'offre et la demande, comme défini à l'art. 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 aux 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 risque. 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 de technologies nouvelles ou à une modification de l'organisation du travail.

En outre, d'autres projets en collaboration avec le Fonds de l'Expérience professionnelle seront promus.

Dans ce cadre, le Centre de Formation Bois soulignera que, outre des mesures ergonomiques visant à promouvoir les possibilités d'occupation de travailleurs plus âgés, les conditions de travail peuvent également être améliorées en matière d'organisation du travail, de temps de travail, d'adaptation ou de modification de fonction, de passage de travail de nuit au travail de jour, de l'occupation de travailleurs plus âgés en tant qu'instructeur d'entreprise, etc.

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.

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 III bis – Groupes cibles particuliers dans le cadre de l'AR du 19 février 2013

Art. 4 bis. Un effort d'au moins 0,05 % de la masse salariale, visée à l'article 189, alinéas 1^{er} et 4, de la même loi, est réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

- 1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
 - a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
 - b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
 - c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;
- 3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :
 - a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
 - b) les chômeurs indemnisés;
 - c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
 - d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
 - e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
 - f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;
 - g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;
 - h) les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans.
- 4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
 - les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
 - les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;
 - les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
 - les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
 - la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
 - les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
 - la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;
- 5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Le conseil d'administration du Centre de Formation Bois examinera comment imputer les moyens réservés dans ce cadre aux groupes à risque concernés.

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 œuvre 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^e 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^e 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^{er} 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 fixés 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 le présent 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 d'offre et de 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.

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 sont formés à la fonction pour laquelle ils sont engagés, soit via FPI, soit

par le biais d'une 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 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. 8. Efforts en matière de formation

Il est conseillé aux entreprises de rédiger un plan de formation annuel reprenant toutes les formations pour les ouvriers. Pour ce faire, elles peuvent faire appel à l'expertise au Centre de Formation Bois.

Les plans de formation sont soumis au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la commission bien-être ou, à défaut, à la délégation syndicale et y sont examinés.

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 dans les deux mois suivant l'introduction de son plan.

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 CCT du 30 juin 2009.

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

Le CFB mettra un cv de formation cumulatif à disposition des ouvriers qui ont suivi au cours de l'exercice 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 alors 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 alors 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 dans les entreprises.

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 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014 inclus. La présente convention collective de travail remplace celle du 9 octobre 2013.