

Chapitre I - Dispositions introductives.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois.

Art. 2. Elle est conclue en application de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, Titre II, Chapitre II, 1^{re} section - Investir dans la formation.

Cette CCT doit être lue conjointement avec la CCT sectorielle relative aux groupes à risque et aux emplois-tremplins.

Art. 3. La formation est reconnue comme un droit et une obligation pour les travailleurs du secteur.

Chapitre II - Développement d'efforts de formation dans le cadre de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Art. 4. Les partenaires sociaux prévoient un effort en matière de formation, qui est équivalent à un effort de formation d'en moyenne deux jours par an, par équivalent temps plein.

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance pour augmenter à terme le nombre de jours de formation afin de contribuer ainsi à l'objectif interprofessionnel. L'évolution fera l'objet d'un suivi annuel. Si aucune croissance n'est constatée, les partenaires sociaux entreprendront les actions nécessaires.

La réalisation de la trajectoire de croissance est également soutenue :

- en communiquant mieux et plus largement l'offre de formations de l'ASBL Woodwize aux employeurs et aux travailleurs ;
- en étendant encore l'offre de formations de l'ASBL Woodwize, dans le cadre ou non du congé-éducation payé ;
- en entreprenant des actions par le biais de l'ASBL Woodwize, visant à accroître le degré de participation à des formations ;
- en encourageant les employeurs à enregistrer avec précision tous les efforts tant formels qu'informels en matière de formation ;
- en élaborant une offre de crise au profit des ouvriers, lors des périodes de chômage économique.

Chapitre III – Distinction des domaines d'action

Art. 5. On distingue les domaines d'action suivants :

- formations pour travailleurs et demandeurs d'emplois
- promotion de l'emploi dans l'industrie du bois et de l'ameublement
- alternance travail-études
- enseignement
- travail faisable
- reclassement professionnel sectoriel
- promotion de la diversité des travailleurs
- bien-être et sécurité
- toutes autres actions ou tous autres domaines suggérés par Woodwize ou les partenaires sociaux et approuvés par le conseil d'administration de Woodwize.

Art. 6. La politique sectorielle de formation et du marché du travail est initiée et mise en œuvre par l'ASBL Woodwize. Le conseil d'administration de l'ASBL Woodwize, au sein duquel les parties signataires sont représentées, approuve au préalable les projets proposés dans le cadre des domaines d'action visés à l'article 5.

Chapitre IV - Dispositions particulières relatives aux formations pour travailleurs et chercheurs d'emploi

Art. 7. Il est **recommandé aux entreprises d'établir un plan de formation annuel**, reprenant toutes les formations pour les ouvriers. Elles peuvent, dans ce cadre, faire appel à l'expertise de l'ASBL Woodwize. Les plans de formation sont soumis et discutés au conseil d'entreprise ou, en son absence, au comité pour le bien-être ou, en son absence, à la délégation syndicale.

Un effort d'accompagnement particulier sera fourni à l'intention des **petites entreprises** occupant moins de 20 ouvriers. L'ASBL veillera à ce que l'entreprise reçoive une proposition concrète de calendrier, endéans les deux mois qui suivent l'introduction de son plan.

L'ASBL Woodwize mettra un **CV cumulatif de formations** à la disposition des ouvriers qui ont suivi une formation organisée ou appuyée par elle au cours de l'exercice. Cela concerne les formations tant « externes » qu'« internes ».

Afin d'atteindre certains objectifs de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, l'ASBL Woodwize guide les entreprises afin qu'elles **enregistrent** de manière adéquate les efforts fournis et met, à cet effet, à leur disposition « l'outil d'enregistrement sectoriel » convenu entre les partenaires sociaux dans la CCT du 30 juin 2009.

Tous les **travailleurs embauchés** sont formés pour la fonction dans laquelle ils ont été embauchés, soit par le biais d'une FPI, soit par le biais d'une formation sur le lieu de travail. Ces groupes cibles seront mentionnés distinctement 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 minimum et vingt-quatre mois au maximum, si le nouvel embauché ne possède aucune connaissance préalable ni d'expérience de la fonction. La période de formation s'étalera sur six mois au minimum et douze mois au maximum, si le nouvel embauché a bénéficié d'une formation préalable suffisante ou a acquis ces connaissances par l'expérience. Au cours de la période de formation, l'ouvrier/ouvrière nouvellement embauché(e) a droit à 90 % du salaire de la fonction pour laquelle il/elle a été formé(e), pour autant que le (la) nouveau (nouvelle) embauché(e) ait également la possibilité de compléter sa formation pratique dans l'entreprise par une formation choisie dans les programmes offerts par l'ASBL Woodwize.

Pour ce qui concerne les **formations à l'initiative du travailleur**, un entretien doit pouvoir avoir lieu entre l'employeur et le travailleur, dans le cadre du congé-éducation payé, au sujet du calendrier de cette formation. Le travailleur qui, en dehors des heures de travail et de sa propre initiative, suit une formation qui n'entre pas en considération dans le cadre du régime légal de congé-éducation payé et qui ne se déroule pas non plus à la demande explicite de l'employeur, bénéficie des avantages cités ci-après. La condition est toutefois que l'employeur en soit informé à l'avance et l'ait acceptée et que la formation ait été clôturée avec succès. Le travailleur peut, dans ce cas, opter soit pour un repos compensatoire payé pour les heures qu'il a chômées au profit de sa formation, soit pour une indemnité à charge de l'employeur, limitée au montant en vigueur pour le congé-éducation payé. Les heures en question ne sont, dans ce cas, pas enregistrées comme temps de travail. Le nombre d'heures pour lesquelles un tel avantage peut être obtenu est limité à 16 heures par année scolaire.

Chapitre – Enregistrement des formations

Art. 8. Les entreprises du secteur enregistreront dans l'outil d'enregistrement en ligne « Compas » de Woodwize, toutes les formations (formelles et informelles) suivies par leurs ouvriers et ouvrières.

Chapitre VI - Dispositions finales

Art. 9. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin, pour autant qu'un préavis de 6 mois soit notifié par courrier recommandé.

Art. 10. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Cao van 21 juni 2017 betreffende het sectoraal opleidings- en arbeidsmarktbeleid

Hoofdstuk I – Inleidende bepalingen

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.

Art. 2. Zij wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, Titel II, hoofdstuk II, afdeling 1 - Investeren in opleiding

Deze cao moet worden gelezen in samenhang met de sectorale cao betreffende de risicogroepen en de ingroeibanen.

Art.3. Opleiding wordt in de sector erkend als een recht en een plicht voor de werknemers.

Hoofdstuk II - Realisatie van de opleidingsinspanningen in het kader van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk

Art. 4. De sociale partners voorzien in een opleidingsinspanning die gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent.

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling. De evolutie zal jaarlijks opgevolgd worden. Indien geen groei wordt vastgesteld, zullen de sociale partners de nodige acties ondernemen.

De realisatie van het groeipad wordt bijkomend ondersteund door:

- het opleidingsaanbod van Woodwize vzw beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- het opleidingsaanbod van Woodwize vzw verder uit te breiden, al dan niet in het kader van het betaald educatief verlof;
- via Woodwize vzw acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- de werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren;
- een crisisaanbod te realiseren ten behoeve van arbeiders in periodes van economische werkloosheid.

Hoofdstuk III – Onderscheiden actiedomeinen

Art. 5 Volgende actiedomeinen worden onderscheiden:

- opleidingen voor werkenden en werkzoekenden
- bevordering van de tewerkstelling in de hout- en meubelindustrie
- alternerend leren en werken
- onderwijs
- werkbaar werk
- sectoraal outplacement
- bevordering van de diversiteit van de werknemers
- welzijn en veiligheid
- alle andere acties of domeinen die door Woodwize of de sociale partners worden aangedragen en door de raad van bestuur van Woodwize worden goedgekeurd.

Art. 6 Het sectorale opleidings- en arbeidsmarktbeleid wordt geïnitieerd en uitgevoerd door Woodwize vzw. De raad van bestuur van Woodwize vzw, waarin de ondertekenende partijen vertegenwoordigd

zijn, keurt voorafgaandelijk de voorgestelde projecten in het kader van de in artikel 5 vermelde actiedomeinen goed.

Hoofdstuk IV - bijzondere bepalingen met betrekking tot opleidingen voor werkenden en werkzoekenden

Art. 7. 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 Woodwize vzw. 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 t.a.v. de **kleine ondernemingen** die minder dan 20 arbeiders tewerkstellen. Woodwize vzw zal erop toezien dat de onderneming binnen de twee maanden na de indiening van haar plan, een concreet voorstel van timing ontvangt.

Woodwize vzw zal een **cumulatief opleidings-CV** 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.

Ten einde de in de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk bepaalde doelstellingen te verwezenlijken, begeleidt Woodwize vzw de ondernemingen om 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.

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, mits de nieuw aangeworvene ook in de mogelijkheid wordt gesteld de praktische opleiding in de onderneming aan te vullen met een opleiding uit de door Woodwize vzw geboden programma's.

Met betrekking tot **opleidingen op initiatief van de werknemer** geldt dat er in het kader van het betaald educatief verlof tussen de werkgever en werknemer een gesprek moet mogelijk zijn over de planning van het volgen van deze opleiding. 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.

Hoofdstuk V – Registratie opleidingen

Art. 8 De ondernemingen binnen de sector zullen alle opleidingen (formeel en informeel) die hun arbeiders en arbeidsters volgen, registreren in de online registratietool "Compas" van Woodwize.

Hoofdstuk VI - Eindbepalingen

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan ze beëindigen, mits per aangetekende brief een opzegging van 6 maanden wordt betekend.

Art. 10. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.