

4

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE  
L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 MAI 2001  
CONCERNANT LES INITIATIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION**

Vu l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour les années 2001 et 2002;

Vu la convention collective du 10 mai 2001 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie;

IL EST CONVENU ENTRE

la Centrale Nationale des Employés,  
le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique,  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part,

et

la Fédération du Textile FEBELTEX

d'autre part,

CE QUI SUIT:

**I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie et aux employés qu'elles occupent, à l'exception des entreprises et des employés y occupés dont les ouvriers relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire autonome du Lin (S.C.P. 120.02) et de la sous-commission paritaire autonome du Jute (S.C.P. 120.03).

Par dérogation à l'alinéa premier, cette convention collective de travail ne s'applique non plus à l'entreprise S.A. Celanese et ses employés.

Par "employés" on entend le personnel employé tant masculin que féminin.

**II. PORTEE DE LA CONVENTION**

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000 pour les années 2001 et 2002, en vue de développer certaines initiatives d'emploi et de formation.

La présente convention collective stipule également les modalités nécessaires concernant l'exécution du chapitre IV – Formation – de la convention collective du 10 mai 2001 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

### **III. MESURES POUR L'EMPLOI**

#### **Article 3**

Les mesures pour l'emploi suivantes sont prises:

- prolongation des obligations d'emploi;
- prépension à mi-temps;
- application de la convention collective de travail 77 du Conseil National du Travail.

#### **Obligations d'emploi**

#### **Article 4**

Les dispositions relatives à l'emploi prévues par la convention collective de travail du 22.04.1983, modifiées et prolongées par les conventions collectives de travail du 4 mars 1985, du 24 février 1987, du 13 mars 1989, du 8 mars 1991, du 24 mars 1993, du 15 mai 1995, du 25 avril 1997 et du 2 avril 1999 sont prolongées pour les années 2001 et 2002.

#### **Article 5**

La prolongation de deux ans des obligations d'emploi concerne les principes suivants:

- a) L'employé licencié doit être remplacé par un employé dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 8 mars 1991.
- b) Il peut être dérogé au principe précité conformément aux modalités prévues par la convention collective de travail précitée du 8 mars 1991.

#### **Prépension à mi-temps**

#### **Article 6**

Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la convention collective de travail n° 55 du Conseil National de Travail instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de leurs prestations de travail à mi-temps. L'âge minimum pour la mise en prépension à mi-temps est fixé à 56 ans.

Aux employés qui au cours des années 2001 et 2002 entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie. Le Fonds prend également en charge le coût de la cotisation capacitative éventuelle et assure les formalités administratives. Les règles spécifiques sont fixées dans une convention collective de travail distincte qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail. Cette convention collective entre en vigueur au 01.01.2001, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y afférente autorise la prépension à mi-temps. En outre, les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

## Application de la convention collective de travail n°77

### Article 7

Conformément aux possibilités offertes par la convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, il est convenu d'accorder les dérogations fixées aux articles 8 à 11 ci-après.

### Article 8

En exécution de l'article 2 § 3 de la convention collective de travail n°77, les employé(e)s occupé(e)s dans les équipes relais et les semi-équipes relais sont exclus du champ d'application de la convention collective de travail n°77.

### Article 9

En exécution de l'article 3 § 2 de la convention collective de travail n°77, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 an à 3 ans sur l'ensemble de la carrière. Il ne peut être dérogé à ce principe au niveau de l'entreprise.

Pour les employé(e)s qui sont en interruption de carrière au cours de l'année 2001, la durée totale de l'interruption de carrière et du crédit-temps peut dépasser le délai précité de 3 ans, sans que ce délai ne puisse excéder au total 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

L'exercice du droit au crédit-temps après épuisement de la 1<sup>ère</sup> année se fait par période de 12 mois.

### Article 10

En exécution de l'article 6 § 2 de la convention collective de travail n°77, le droit à la diminution de carrière d'1/5 est accordée aux employés en équipe à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés en équipe.

### Article 11

En exécution de l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n°77, le droit des employés de 50 ans et plus occupés en équipes à une réduction des prestations, est accordé à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés en équipe.

## IV. FORMATION

### Article 12

CEFRET-Employés reste le moteur pour la formation dans le secteur. Les projets de formation à exécuter par CEFRET-Employés sont préalablement approuvés au sein du groupe de travail permanent de CEFRET-Employés.

### **Article 13**

Comme prévu au chapitre IV – Formation – article 13, 1<sup>e</sup> alinéa de la convention collective de travail du 10 mai 2001, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, les employeurs versent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les années 2001 et 2002 une cotisation de 0,20 % calculée sur la base du salaire complet de leurs employés tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 comportant les principes généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi, au Fonds de Sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

Cette cotisation est due pour chaque trimestre et est perçue par le Fonds de Sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie et versée à la section "Formation".

De cette manière, le secteur apporte sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente, en vue de mettre la Belgique sur la voie qui mènera après 6 ans au niveau moyen des trois pays limitrophes.

### **Article 14**

Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être développé, qui tienne compte des éléments suivants :

Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2002.

Le plan de formation mentionne le contenu de la formation prévue, le nombre d'ouvriers(ères) concerné(e)s et le temps consacré à la formation.

- Toutes les formations possibles (qualification professionnelle, sécurité, environnement, etc...) entrent en considération. Le plan concerne à la fois les formations internes et externes ainsi que les formations que l'entreprise organise et réalise elle-même (cf. formation "on the job") et celles pour lesquelles elle s'adresse à des formateurs externes.

Le plan de formation doit être soumis par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact régional.

Le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par l'organe mentionné ci-dessus. Dans les comités de contact régionaux, le suivi a lieu sur la base des documents nécessaires, élaborés par l'entreprise concernée.

Si le plan de formation n'est pas approuvé par l'organe mentionné ci-dessus, l'employeur peut le soumettre au groupe de travail paritaire, créé au sein de la commission paritaire. Ce groupe de travail paritaire prendra la décision finale concernant ce plan de formation.

### **Article 15**

L'entreprise qui offre une formation à ses employés et/ou aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un plan de formation approuvé, tel que défini à l'article 14, peut récupérer une partie des coûts de celui-ci sur la base d'un droit de tirage auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

Le droit de tirage peut être exercé selon les conditions suivantes:

L'entreprise doit introduire sa demande auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour l'octroi du droit de tirage. A cet effet, elle envoie au Fonds au plus tard le 14 décembre 2001 par pli recommandé un exemplaire du plan de formation approuvé.

Le droit de tirage s'élève par entreprise et par année civile à maximum 0,20% de la masse salariale des employés de l'entreprise.

- Seuls les coûts, définis à l'article 16 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1er janvier 2001 et le 31 décembre 2002 dans le cadre d'un plan de formation approuvé entrent en compte pour le droit de tirage.

Le paiement du droit de tirage s'effectue sur la base de la preuve des coûts exposés. Il suffit que l'entreprise apporte la preuve de ses dépenses à concurrence du droit de tirage.

- La preuve des dépenses exposées en 2001 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2002 au Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie. La preuve des dépenses exposées en 2002 doit être déposée au plus tard le 31 mars 2003 au Fonds de Sécurité d'Existence.
- Une copie de la preuve des dépenses est transmise aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact régional.

#### **Article 16**

Les coûts à prendre en compte pour le droit de tirage sont les coûts à retenir pour remplir les rubriques 580 et 581 du bilan social, conformément à la note méthodologique du bilan social, à savoir:

##### **\*\* Coûts de formation externe**

Les dépenses facturées par l'organisme de formation qui sont directement liées à l'action de formation;

Les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation;

Les frais de transport et d'hébergement ainsi que les fournitures exclusivement utilisées pour la formation. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

##### **\*\* Coûts de formation interne**

Les rémunérations du personnel concourant à la formation (rémunérations brutes et charges sociales). Il s'agit des formateurs à temps plein, des formateurs occasionnels (pour les seules heures passées à enseigner) et du personnel affecté exclusivement et à temps plein à l'organisation ou à l'administration des formations;

Les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation;

- Les frais de transport et d'hébergement et les frais de fonctionnement. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

G

### **Article 17**

Sans préjudice de ce qui précède concernant le droit de tirage, les entreprises doivent être encouragées à faire usage des interventions financières offertes par les instances régionales, nationales, européennes et autres.

### **Article 18**

Lorsque l'employé qui suit une formation dans le cadre d'un plan de formation approuvé doit engager des frais supplémentaires (e.a. des frais de déplacement), ces frais de déplacement seront indemnisés par l'employeur, moyennant fourniture des pièces justificatives.

### **Article 19**

Les parties s'engagent à faire une évaluation intermédiaire fin mars 2002 concernant les plans de formation et le droit de tirage. Cette évaluation concernera spécialement l'affectation des moyens.

Si cette évaluation révèle que les coûts exposés dans le cadre du chapitre IV de la présente CCT se situent en-deçà des cotisations perçues en 2001, le droit de tirage des entreprises en l'an 2002 pourra dépasser 0,20% de la masse salariale des employés occupés dans l'entreprise.

## **V. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 20**

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2001 et est conclue pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties moyennant un préavis de 8 jours adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie avant le 30 novembre 2002.

Fait à Gand, le 10 mai 2001 en 5 exemplaires

67

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE  
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 MEI 2001  
BETREFFENDE TEWERKSTELLINGS- EN VORMINGSINITIATIEVEN**

Gelet op het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000 voor de jaren 2001 en 2002;

Gelet op de CAO van 10 mei 2001 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk;

wordt tussen

De Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
De Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België,  
De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds

en

de Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

**I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen, met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde bedienden, waarvan het werkliedenpersoneel onder de bevoegdheid valt van het autonoom paritair subcomité voor het Vlas (P.S.C. 120.02) en van het autonoom paritair subcomité van de Jute (P.S.C. 120.03).

In afwijking op de eerste alinea is deze collectieve arbeidsovereenkomst evenmin van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

Met "bedienden" worden zowel het vrouwelijk als mannelijk bediendenpersoneel bedoeld.

**II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000 voor de jaren 2001 en 2002, met het oog op een aantal tewerkstellings- en vormingsinitiatieven.

Tevens bepaalt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de nodige modaliteiten m.b.t. de uitvoering van hoofdstuk IV – Vorming en opleiding – van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2001 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk.

### **III. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN**

#### **Artikel 3**

Volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden genomen:

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen;
- halftijds brugpensioen;
- toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad.

#### **Tewerkstellingsverbintenissen**

##### **Artikel 4**

De bepalingen inzake tewerkstelling, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22.04.1983, verlengd en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 4 maart 1985, van 24 februari 1987, van 13 maart 1989, van 8 maart 1991, van 24 maart 1993, van 15 mei 1995, van 25 april 1997 en van 2 april 1999 worden verlengd voor de jaren 2001 en 2002.

##### **Artikel 5**

Hierboven vermelde verlenging van 2 jaren van de tewerkstellingsverbintenissen behelst volgende principes:

- a) De bediende die wordt afgedankt moet binnen de drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst door een bediende worden vervangen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 1991.
- b) Er kan van voormeld principe worden afgeweken overeenkomstig de modaliteiten voorzien in voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 1991.

#### **Halftijds brugpensioen**

##### **Artikel 6**

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst n°55 van de NAR tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, ingeval van halvering van de arbeidsprestaties. De minimumleeftijd om op halftijds brugpensioen gesteld te worden is vastgesteld op 56 jaar.

Aan de bedienden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 tot het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk. Het Fonds draagt eveneens de kost van de eventuele kapitatieve bijdrage en staat in voor de administratieve verwerking. De



nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die integrerend deel uitmaakt van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01.01.2001 evenwel onder de opschortende voorwaarde dat de desbetreffende reglementering het halftijds brugpensioen toelaat. Tevens worden de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk aangepast met hetgeen voorafgaat.

## Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst n°77

### Artikel 7

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomst n°77 d.d. 14 februari 2001 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, worden volgende afwijkingen waarvan sprake in de hiernavolgende artikelen 8 tot en met 11 overeengekomen.

### Artikel 8

In uitvoering van artikel 2 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst n°77 worden de bedienden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen uit het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst n°77 gesloten.

### Artikel 9

In uitvoering van artikel 3 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst n°77 wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 3 jaar gebracht over de gehele loopbaan. Hiervan kan niet afgeweken worden op ondernemingsvlak.

Voor de bedienden die gedurende het jaar 2001 in loopbaanonderbreking zijn kan de totale duur van de loopbaanonderbreking, samen met het tijdskrediet, voormelde termijn van 3 jaar overschrijden, zonder in het totaal meer dan 5 jaar te bedragen over de gehele loopbaan.

Het opnemen van het tijdskrediet na uitputting van het 1ste jaar gebeurt per periode van 12 maanden.

### Artikel 10

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst n°77 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen het recht op 1/5 loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden die in ploegen werken.

### Artikel 11

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst n°77 wordt de vermindering van de arbeidsprestaties voor de bedienden van 50 jaar en ouder, tewerkgesteld in ploegen toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden die in ploegen werken.

## **IV. OPLEIDING EN VORMING**

### **Artikel 12**

COBOT-Bedienden blijft de motor van het opleidings- en vormingsgebeuren in de sector. De opleidingsprojecten die door COBOT-Bedienden worden uitgevoerd, worden voorafgaandelijk goedgekeurd in de schoot van de permanente werkgroep van COBOT-Bedienden.

### **Artikel 13**

Zoals voorzien in hoofdstuk IV – Vorming en opleiding - artikel 13, 1<sup>ste</sup> alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2001, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, storten de werkgevers uit de textiel- en breigoednijverheid met ingang van 1 januari 2001 en voor de jaren 2001 en 2002 een bijdrage van 0,20%, berekend op grond van het volledig loon van hun bedienden, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textiel- en breigoednijverheid.

Deze bijdrage is om het kwartaal verschuldigd en wordt door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk geïnd en op de sectie "Opleiding" gestort.

Aldus levert de sector haar aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen, met als doel België op het traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden.

### **Artikel 14**

Op het niveau van de onderneming kan een opleidingsplan opgesteld worden, rekening houdende met hetgeen volgt:

Het opleidingsplan heeft betrekking op de opleidingen die in de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 zullen gerealiseerd worden.

Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de geplande vorming, het aantal betrokken bedienden en de voorziene tijdsbesteding voor de vorming.

Alle mogelijke opleidingen (beroepskwalificatie, veiligheid, milieu, enz.) komen hiervoor in aanmerking. Het betreft zowel interne opleidingen als externe opleidingen en zowel de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cfr training on the job) als die waarvoor zij beroep doet op externe opleidingsaanbieders.

Het opleidingsplan moet door de werkgever voorgesteld worden aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan het regionaal contactcomité.

Het opleidingsplan moet door voormeld orgaan besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden. In de regionale contactcomités gebeurt de opvolging aan de hand van de nodige documenten, voorgelegd door de betrokken onderneming.

Ingeval het opleidingsplan niet goedgekeurd wordt in het voormeld orgaan, kan de werkgever het voorleggen aan de paritaire werkgroep, opgericht in de schoot van het paritair comité. Deze paritaire werkgroep zal de eindbeslissing omtrent het opleidingsplan nemen.

### Artikel 15

De onderneming die haar bedienden en/of werkzoekenden vorming aanbiedt binnen het kader van een goedgekeurd opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 14 hiervoor, kan een gedeelte van de kosten hiervan recupereren op basis van een trekkingsrecht bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textiel- en breigoednijverheid.

Het trekkingsrecht kan uitgeoefend worden onder de volgende voorwaarden:

De onderneming moet haar aanvraag voor de toekenning van het trekkingsrecht indienen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid. Daartoe stuurt zij uiterlijk op 14 december 2001 per aangetekende brief een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan naar het Fonds.

- Het trekkingsrecht beloopt per onderneming en per kalenderjaar maximaal 0,20% van de loonmassa van de bedienden van de onderneming.
- Alleen de kosten, zoals bedoeld in artikel 16 hierna, voor vorming die gerealiseerd werd in de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 in het kader van het goedgekeurd opleidingsplan, komen in aanmerking voor het trekkingsrecht.

De uitbetaling van het trekkingsrecht gebeurt na bewijs van de gedane kosten. Het volstaat dat de onderneming de gedane kosten bewijst ten belope van het trekkingsrecht.

- Het bewijs van de gedane kosten voor 2001 dient uiterlijk op 31 maart 2002 bij het Fonds voor Bestaanszekerheid ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2002 dient uiterlijk op 31 maart 2003 bij het Fonds voor Bestaanszekerheid ingediend te worden.

Een afschrift van het bewijs van de gedane kosten wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan het regionaal contactcomité.

### Artikel 16

De kosten die in aanmerking genomen worden voor het trekkingsrecht zijn de kosten die in aanmerking komen voor het invullen van de rubrieken 580 en 581 van de sociale balans conform de methodologische nota bij de sociale balans, nl.

#### \*\* Kosten voor externe opleiding

de door het opleidingsinstituut aangerekende kosten die rechtstreeks met de opleiding verband houden;

de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding;

de verplaatsings- en verblijfskosten en de uitsluitend voor de opleiding gebruikte benodigdheden. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

\*\* Kosten voor interne opleiding

de bezoldigingen van het personeel dat instaat voor de opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten). Het betreft voltijdse opleiders, occasionele opleiders (alleen de uren besteed aan opleiding) en het personeel dat uitsluitend en voltijds instaat voor de organisatie of de administratieve aspecten van de opleiding.

de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding;

de verplaatsings- en verblijfskosten en de bedrijfskosten. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

**Artikel 17**

Onverminderd hetgeen voorafgaat m.b.t. het trekkingsrecht, dienen de ondernemingen aangespoord te worden om gebruik te maken van de financiële tegemoetkomingen die voorzien zijn door regionale, nationale, Europese of andere instanties.

**Artikel 18**

Indien het volgen van een opleiding door een bediende, binnen een goedgekeurd opleidingsplan, voor de betrokken bediende bijkomende kosten (o.a. verplaatsingskosten) veroorzaakt, zal de werkgever deze kosten vergoeden, mits voorlegging van bewijsstukken.

**Artikel 19**

De partijen verbinden zich om tegen einde maart 2002 een tussentijdse evaluatie te doen m.b.t. opleidingsplannen en het trekkingsrecht. In het bijzonder zal deze evaluatie betrekking hebben op de besteding van de middelen.

Indien uit deze evaluatie blijkt dat de in het kader van het hoofdstuk IV van onderhavige CAO gedane uitgaven, beneden de in 2001 geïnde bijdragen liggen, kan het trekkingsrecht van de ondernemingen in het jaar 2002 meer dan 0,20% van de loonmassa van de bedienden in de onderneming bedragen.

<b>V. EINDBEPALINGEN</b>
--------------------------

**Artikel 20**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002.

Zij kan worden opgezegd op vraag van een van de partijen mits een opzeggingstermijn van 8 dagen gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk vóór 30 november 2002.

Aldus opgemaakt te Gent op 10 mei 2001