

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 JUNI 2011 BETREFFENDE VORMINGSINITIATIEVEN**

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk gesloten voor de jaren 2011 en 2012;

WORDT TUSSEN

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

EN

FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie 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.

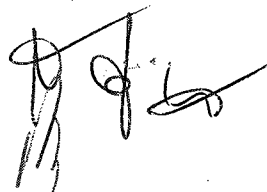
In afwijking op de eerste alinea is deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

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

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met het oog op een aantal vormingsinitiatieven. In het bijzonder bepaalt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de nodige modaliteiten m.b.t. de uitvoering van hoofdstuk V – Vorming en opleiding – artikel 12 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk.



III. COBOT-BEDIENDEN

Artikel 3

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

IV. PATRONALE BIJDRAGE

Artikel 4

Zoals voorzien in hoofdstuk V – Vorming en opleiding - artikel 12 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011, 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 2011 en voor de jaren 2011 en 2012 een bijdrage van 0,10%, 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.

V. OPLEIDINGSPLANNEN

Artikel 5

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 2011 tot en met 31 december 2012 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. Bij ontstentenis van ondernemingsraad en syndicale delegatie wordt het opleidingsplan overgemaakt aan COBOT-Bedienden vzw.

- Het opleidingsplan moet door voormeld orgaan besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden. In de schoot van COBOT-Bedienden vzw 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.

VI. WEBAPPLICATIE

Artikel 6

Ondernemingen kunnen voor de jaren 2011 en 2012 hun opleidingsplan elektronisch indienen en beheren door gebruik te maken van een webapplicatie die door Cobot-Bedienden vzw ter beschikking wordt gesteld.

Het gebruik van deze webapplicatie mag geen afbreuk doen aan de bevoegdheid van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van de syndicale delegatie of bij ontstentenis van COBOT-Bedienden vzw zoals bedoeld in de artikelen 5 en 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

VI. TREKKINGSRECHT

Artikel 7

De onderneming die haar bedienden en/of werkzoekenden vorming aanbiedt binnen het kader van een goedgekeurd opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 5 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 :

- Tegen uiterlijk 15 december 2011 maakt de onderneming het opleidingsplan voor 2011 en 2012 per aangetekende brief over aan Cobot-Bedienden vzw.
De onderneming die gebruik maakt van de webapplicatie bedoeld in artikel 6 hiervoor, kan de aanvraag voor de toekenning van het trekkingsrecht via deze weg indienen binnen dezelfde termijn.
- Alle goedgekeurde opleidingsplannen worden door Cobot-Bedienden vzw voor de toekenning van het trekkingsrecht ingediend bij het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- Het trekkingsrecht belooft per onderneming en per kalenderjaar maximaal 0,10% van de loonmassa van de bedienden van de onderneming.

- Alleen de kosten, zoals bedoeld in artikel 8 hierna, voor vorming die gerealiseerd werden in de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 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 2011 dient uiterlijk op 31 maart 2012 ingediend te worden bij het Fonds voor Bestaanszekerheid. Het bewijs van de gedane kosten voor 2012 dient uiterlijk op 31 maart 2013 ingediend te worden bij het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- Een afschrift van het bewijs van de gedane kosten wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie.

Artikel 8

De kosten die in aanmerking genomen worden voor het trekkingsrecht zijn de kosten die in aanmerking komen voor het invullen van de sociale balans conform de toelichtingsnota bij de sociale balans, opgesteld door de Balanscentrale van de Nationale Bank van België, o.m.:

**** voor alle opleidingen:**

- de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding;
- de verplaatsings- en verblijfskosten van de deelnemers voor zover ze rechtstreeks met de opleiding verband houden.

Bovenop deze algemene kosten komen de kosten welke eigen zijn aan de interne of externe opleidingen en hieronder worden beschreven.

**** voor interne opleidingen:**

- 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 de voorbereiding en het onderricht) en het personeel dat hetzij voltijds hetzij deeltijds instaat voor de organisatie of de administratieve aspecten van de opleiding;
- de bedrijfskosten.

**** voor externe opleidingen:**

- de kosten welke worden aangerekend door het opleidingsorganisme en rechtstreeks met de opleiding verband houden;
- de uitsluitend voor de opleiding gebruikte benodigdheden die de onderneming niet zou hebben aangekocht indien de opleiding niet had plaatsgevonden.

VII. EINDBEPALINGEN

Artikel 9

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 10

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 11

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2011 en met 31 december 2012.

Artikel 12

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

Opgemaakt te Gent op 27 juni 2011

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 JUIN 2011
CONCERNANT LES INITIATIVES DE FORMATION**

Vu la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie conclue pour les années 2011 et 2012 ;

IL EST CONVENU ENTRE

la Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,
le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique,
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,

ET

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente 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.

Par dérogation à l'alinéa premier, cette convention collective de travail ne s'applique pas à l'entreprise S.A. Celanese et à 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 en vue de développer certaines initiatives de formation. En particulier, cette convention collective de travail fixe les modalités nécessaires concernant l'exécution du Chapitre V – Formation et apprentissage – article 12 de la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

III. CEFRET-EMPLOYES

Article 3

Cefret-Employés asbl reste le moteur pour la formation dans le secteur. Les projets de formation mis en œuvre par Cefret-Employés asbl sont préalablement approuvés au sein du groupe de travail permanent de Cefret-Employés asbl.

IV. COTISATION PATRONALE

Article 4

Comme prévu au Chapitre V – Formation et apprentissage – article 12 de la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011, 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^{er} janvier 2011 pour les années 2011 et 2012 une cotisation de 0,10 % 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 ».

V. PLANS DE FORMATION

Article 5

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

- Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées pendant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus.
- Le plan de formation mentionne le contenu de la formation prévue, le nombre d'employé(e)s 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. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le plan de formation est communiqué au Cefret-Employés.
- Le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par l'organe mentionné ci-dessus. Au sein de Cefret-Employés asbl, le suivi a lieu sur la base des documents nécessaires, soumis 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.

VI. APPLICATION WEB

Article 6

Les entreprises peuvent introduire et gérer leur plan de formation par voie électronique pour les années 2011 et 2012 en utilisant une application web mise à disposition par Cefret-Employés asbl.

L'utilisation de cette application web ne peut pas porter préjudice à la compétence du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, du Cefret-Employés asbl tels que visés aux articles 5 et 7 de la présente convention collective de travail.

VII. DROIT DE TIRAGE

Article 7

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 5 ci-dessus, 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:

- Au plus tard le 15 décembre 2011, l'entreprise transmet par pli recommandé le plan de formation pour 2011 et 2012 au Cefret-Employés asbl.

L'entreprise utilisant l'application web visée ci-dessus à l'article 6 peut introduire la demande d'octroi du droit de tirage par cette même voie moyennant respect du même délai.

- Tous les plans de formation approuvés sont introduits par Cefret-Employés asbl auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour l'octroi du droit de tirage.
- Le droit de tirage s'élève par entreprise et par année civile à maximum 0,10 % de la masse salariale des employés de l'entreprise.
- Seuls les coûts, définis à l'article 8 ci-dessous pour les formations réalisées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012 inclus dans le cadre d'un plan de formation approuvé, entrent en ligne de 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 2011 doit être introduite au plus tard le 31 mars 2012 auprès du Fonds de Sécurité d'Existence. La preuve des dépenses exposées en 2012 doit être introduite au plus tard le 31 mars 2013 auprès du Fonds de Sécurité d'Existence.
- Une copie de la preuve des dépenses réalisées est transmise aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Article 8

Les coûts qui sont pris en compte pour le droit de tirage sont les coûts qui entrent en considération pour remplir le bilan social, conformément à la note explicative du bilan social, rédigée par la Centrale des Bilans de la Banque Nationale de Belgique entre autres:

**** pour toutes les formations:**

- les rémunérations des travailleurs en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation ;
- les frais de transport et d'hébergement des participants dans la mesure où ils sont directement liés à la formation.

A ces coûts généraux, il y a eu lieu d'ajouter les frais spécifiques aux formations internes ou externes décrits ci-dessous.

**** pour les formations internes:**

- les rémunérations du personnel qui dispense la formation (rémunérations brutes et charges sociales). Il s'agit de formateurs à temps plein, de formateurs occasionnels (uniquement pour les heures passées à préparer les cours et à enseigner) et du personnel affecté soit à temps plein, soit à temps partiel à l'organisation ou à l'administration des formations ;

- les frais de fonctionnement.

**** pour les formations externes:**

- les dépenses facturées par l'organisme de formation qui sont directement liées à la formation ;
- le coût des fournitures exclusivement liées à la formation qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 9

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 10

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

Article 11

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus.

Article 12

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