

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 109) VAN 12 DECEMBER 2018 BETREFFENDE VORMING EN TEWERKSTELLING

## Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die onder het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

## Artikel 2

De inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2016 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 134050/CO/109 ) worden voortgezet tot en met 30 juni 2019 en voortdurend aangepast om deze in overeenstemming te brengen met de doelstellingen, bedoeld artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen door artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 en in afdeling 1 van Hoofdstuk VIII van Titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

Hierbij worden, gelet op het "Uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010" en in overeenstemming met Deel II, punt 3. betreffende de Vorming en het Betaald Educatief Verlof van het Interprofessioneel Akkoord 2007 – 2008, de inspanningen, bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juli 2005 en die voor de jaren 2007 tot en met 2014 werden aangevuld met bijkomende opleidingsinspanningen, onverminderd voortgezet.

In de schoot van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) zullen de maatregelen worden overlegd die hiertoe nodig zijn.

Hiertoe zullen onder meer de IVOC faciliteiten verder worden bekend gemaakt, beheerd en uitgebouwd. Deze faciliteiten hebben onder meer betrekking op promotie en steun voor bedrijfsopleidingsplannen in de ondernemingen, gekend onder de benaming "ondernemingsportefeuille" en op promotie en steun van individuele vorming van de werknemers, gekend onder de benaming "leerrekening".

## Artikel 3

De werkgevers bedoeld in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2019 een inspanning van 0,10 % verschuldigd berekend op grond van het volledige loon van de arbeid(st)ers, 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.

Deze inspanning is bestemd ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen, in overeenstemming met Titel XIII, Hoofdstuk VIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), in overeenkomst met het Koninklijk Besluit van 29 mei 2015 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding van werklozen voor de periode 2017-2018.

Van deze inspanning is 0,05 % te besteden in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189 4<sup>e</sup> lid van de wet van 27 december 2012 houdende diverse bepalingen (I), gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 19 april 2014 tot wijziging van het voornoemde Koninklijk Besluit van 19 februari 2013.

De betaling wordt verricht aan het Sociaal Waarborgfonds voor de arbeiders van de kleding- en confectienijverheid, zoals voorzien in artikel 3 van de statuten van dit Fonds. Het Sociaal Waarborgfonds draagt deze bedragen over aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC).

#### **Artikel 4**

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven verder ontwikkeld worden ten gunste van de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is. Personen die behoren tot de risicogroepen zijn werkzoekenden en werknemers die door opleidingsinitiatieven hun werkgelegenheid kunnen behouden of hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verhogen.

Met betrekking tot de 0,05 % bedoeld in artikel 3 zal het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) bijzondere aandacht besteden aan het maximaal realiseren van ingroeibanen voor jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn.

Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, duaal of alternierend leertraject, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, uitzendarbeid...).

IVOC krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sectorale sociale partners bepalen daartoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.

#### **Artikel 5**

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999/2000 van 8 december 1998 hebben de ondernemingen een bijkomende inspanning gedaan op het vlak van vorming en opleiding. Deze bijkomende inspanning wordt voortgezet door een sectorale bijdrage van 0,20 % op de lonen van 1 januari 2007 tot 30 juni 2019.

Aldus levert de sector verder zijn aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen.

Binnen het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie wordt door de ondertekenende organisaties beslist welke vormings- en opleidingsinitiatieven zullen ontwikkeld worden met deze middelen.

#### **Artikel 6**

In uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt voorzien in een opleidingsinspanning gelijkwaardig aan 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 realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

- het opleidingsaanbod van IVOC beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- het opleidingsaanbod van IVOC verder uit te breiden;
- via IVOC acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren;
- de erkenning door het paritair comité van de kleding- en confectienijverheid van sectorale beroepsopleidingen, in het stelsel van het betaald educatief verlof.

## **Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2017 betreffende vorming en tewerkstelling (registratienummer 141964/CO/109).

--0--

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CP 109) DU 12 DECEMBRE 2018 CONCERNANT LA FORMATION ET L'EMPLOI**

## **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrier(ère)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

## **Article 2**

Les efforts visés dans la convention collective de travail du 26 avril 2016 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 134050/CO/109) seront poursuivis jusqu'au 30 juin 2019 et adaptés en permanence en vue de les mettre en concordance avec les objectifs, visés à l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacés par l'article 24 de la loi du 17 mai 2007 contenant l'exécution de l'Accord Interprofessionnel pour la période 2007-2008 et à la section 1 du chapitre VIII du Titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I).

Dans ce cadre, vu l'«Accord exceptionnel en vue des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010» et en vertu de la Partie II, point 3 relative à la formation et au congé éducation payé de l'Accord interprofessionnel 2007-2008, les efforts, visés dans la convention collective de travail du 15 juillet 2005 et qui, pour les années 2007 à 2014 ont été complétés par des efforts supplémentaires, seront poursuivis plus avant.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC), les mesures nécessaires à cet effet seront examinées.

A cet effet, les facilités offertes par l'IREC seront entre autres communiquées, gérées et élaborées. Ces facilités concernent entre autres la promotion et le soutien des plans de formation dans les entreprises, mieux connues sous la dénomination «portefeuille de l'entreprise» et la promotion et le soutien de la formation individuelle des travailleurs, connue sous la dénomination «Budget Formation Individuel ».

## **Article 3**

Les employeurs visés à l'article 1 de la présente convention collective de travail sont redevables, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 30 juin 2019 inclus, d'un effort de 0,10%, calculé sur base du salaire global des ouvrier(ère)s, comme prévu à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et aux arrêtés d'exécution de cette loi.

Cet effort est destiné aux personnes qui appartiennent aux groupes à risque, conformément au Titre XIII, Chapitre VIII de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), conformément à l'arrêté royal du 29 mai 2015 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort en faveur de l'accompagnement actif des chômeurs pour la période 2017-2018 ;

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013, 0,05% de cet effort sont à consacrer à l'exécution de l'article 189, 4<sup>e</sup> alinéa de la loi du 27 décembre 2012 contenant des dispositions diverses (I), modifié par l'arrêté royal du 19 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

Le paiement est effectué au Fonds Social de Garantie pour ouvriers de l'industrie de l'habillement et de la confection, comme prévu à l'article 3 des statuts dudit Fonds. Le Fonds Social de Garantie transfère ces montants à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC).

#### **Article 4**

Les organisations signataires représentées au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) décident quelles seront les initiatives d'emploi et de formation à élaborer en faveur des personnes appartenant aux groupes à risques ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement.

Les personnes qui appartiennent aux groupes à risque sont des demandeurs d'emploi et des travailleurs qui par le biais d'initiatives en matière de formation peuvent sauvegarder leur emploi ou augmenter leurs possibilités sur le marché du travail.

Concernant ces 0,05% visés à l'article 3, l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) consacrera une attention particulière à la réalisation maximale d'emplois tremplins pour les jeunes de moins de 26 ans.

Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, travail intérimaire...).

L'IREC est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre. Les partenaires sociaux sectoriels fixent les modalités et conditions utiles.

#### **Article 5**

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999/2000 du 8 décembre 1998, les entreprises ont fourni un effort supplémentaire dans le domaine de la formation. Cet effort supplémentaire est poursuivi par une cotisation sectorielle de 0,20% sur les rémunérations de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 30 juin 2019.

Le secteur continue ainsi d'apporter sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente.

Au sein de l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection, les organisations signataires décident quelles seront les initiatives de formation à développer grâce à ces moyens.

#### **Article 6**

En exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable/maniable, un effort de formation équivalent à deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein est prévu.

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance pour augmenter à terme le nombre moyen de jours de formation afin de contribuer à l'objectif interprofessionnel.

La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie en :

- Faisant en sorte que l'offre de formations de l'IREC soit mieux connue des employeurs et des travailleurs
- Élargissant l'offre de formations de l'IREC ;
- Entreprenant des actions via l'IREC pour augmenter le degré de participation aux formations ;
- Encourageant les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formations aussi bien officiels qu'informels.
- Reconnaisant les formations professionnelles sectorielles dans le régime de congé-éducation payé par la commission paritaire des employés de l'industrie de l'habillement et de la confection

## Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.

La présente convention collective de travail suit la convention collective de travail du 29 août 2017 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 141964/CO/109).

--O--