



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie textile

**CCT n° 151193/CO/120
du 06/03/2019**

Correction du texte français :

- L'article 1er doit être corrigé comme suit : « La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et de la bonneterie et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés ... ».
- Dans l'article 7, troisième alinéa, « IBO » doit être remplacé par « FPI ».
- Dans l'article 10, « Loi de redressement de 1985 » doit être remplacé quatre fois par « loi de redressement du 22 janvier 1985 ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de textielnijverheid

**CAO nr. 151193/CO/120
van 06/03/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 1 moet als volgt verbeterd worden : « La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile ~~et de la bonneterie~~ et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés ... ».
- In artikel 7, derde alinea moet « IBO » vervangen worden door « FPI ».
- In artikel 10 moet « Loi de redressement de 1985 » vier maal vervangen worden door « loi de redressement du 22 janvier 1985 ».

Beslissing van

05-03-2019

PARITAIR COMITE VAN DE TEXTIELNIJVERHEID

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 MAART 2019 BETREFFENDE
HET LEVEN LANG LEREN, HET WERKBAAR WERK EN
DE ARBEIDSMARKTWERKING IN DE TEXTIELSECTOR**

CAO van 19 april 2017: datum registratie 16 mei 2017, registratienummer:
139300/CO/1200000.

Gelet op titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);

Gelet op het KB van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);

Gelet op hoofdstuk II, afdeling I van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk,

WORDT TUSSEN

Algemeen Christelijk Vakverbond,
Algemene Centrale ABVV,
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 alle textielondernemingen en op alle erin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters (ook werklieden genoemd) die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid (PC nr. 120), met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde werklieden die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire subcomités voor textiel Verviers (PSC nr. 120.01), voor het Vlas (PSC nr. 120.02) en voor de Jute (PSC nr. 120.03).

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe de inspanningen die de sector in het kader van het paritair uitgebouwd sectoraal opleidingsbeleid de voorbije jaren heeft geleverd, minstens verder te zetten en waar mogelijk te verhogen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de jaren 2019 en 2020 in toepassing van titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en in toepassing van hoofdstuk II, Afdeling I van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

III. PATRONALE BIJDRAGE

Artikel 3

De werkgevers zijn voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 aan het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textielnijverheid, een bijdrage van 0,30 % (op de lonen aan 108%) verschuldigd, berekend op grond van het volledig loon van de arbeiders(sters), 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 bijdrage is per kwartaal verschuldigd op de lonen betaald gedurende de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 en wordt door het Waarborg- en Sociaal Fonds geïnd en op de sectie "Opleiding" gestort.

De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textielnijverheid worden in deze zin aangepast.

IV. COBOT en CEFRET

Artikel 4

COBOT en CEFRET blijven de motor van het vormings- en arbeidsmarktbeleid in de sector. De projecten die door COBOT en CEFRET worden uitgevoerd, worden voorafgaandelijk goedgekeurd door de Permanente Beleidsgroep Opleiding waarin de sectorale sociale partners zijn vertegenwoordigd.

V. INITIATIEVEN TER BEVORDERING VAN DE VORMING EN TEWERKSTELLING VAN RISICOGROEPEN

Artikel 5

Partijen komen overeen om voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 de middelen zoals bepaald in artikel 3 hierboven aan te wenden voor:

- de uitwerking van opleidingsprojecten voor personen die behoren tot de risicogroepen zoals omschreven in artikel 6 hierna;
- de dekking van de werkingskosten van COBOT en CEFRET;
- de ingroeibanen (artikel 7 hierna).

Artikel 6

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan de partijen onder risicogroepen:

- de werknemers uit de textielsector die zonder bij- of omscholing het risico lopen langdurig werkloos te worden;
- de werknemers die door herstructurering of sluiting van hun onderneming hun werk verliezen en die zonder bij- of omscholing het risico lopen langdurig werkloos te worden;
- de werknemers die gedurende een lange periode getroffen zijn door tijdelijke werkloosheid;
- de jongeren die een duaal of alternerend leertraject volgen en daartoe een overeenkomst sluiten met een werkgever in de textielsector;
- de werkzoekenden;
- de risicogroepen zoals bedoeld in het KB van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), worden beschouwd als risicogroepen:
 - de werknemers van minstens 50 jaar die in de sector werken;
 - de werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag;
 - de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indienstneming;
 - de werkzoekenden die nog geen 26 jaar oud zijn;
 - de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid;
 - de jongeren die nog geen 26 jaar zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding, hetzij in het kader van een instapstage.

VI. INGROEIBANEN

Artikel 7

De sociale partners van de textielsector engageren zich om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Daartoe bedraagt het aandeel van de bijdrage voor de risicogroepen dat besteed wordt aan de jongeren 0,05% van de loonmassa.

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

COBOT en CEFRET krijgen de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sectorale sociale partners bepalen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding daartoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.

VII. WERKBAAR WERK

Artikel 8

De werkgevers zijn voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 aan het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textielnijverheid, een bijdrage van 0,10 % (op de lonen aan 100%) verschuldigd, berekend op grond van het volledig loon van de arbeiders(sters),

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 bijdrage is per kwartaal verschuldigd op de lonen betaald gedurende de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 en wordt door het Waarborg- en Sociaal Fonds geïnd en op de sectie "Werkbaar werk" gestort.

De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds van de textielnijverheid worden in deze zin aangepast.

Artikel 9

Vanuit COBOT en CEFRET wordt de dienstverlening, begeleiding en projectmatige ondersteuning m.b.t. werkbaar werk verder uitgebouwd, ten dienste van de ondernemingen en de werknemers in de textielsector.

De sectorale sociale partners bepalen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding de opdracht om hieromtrent sectorale expertise op te bouwen, waartoe de nodige middelen, zoals bedoeld in artikel 8 hiervoor, vanuit het Waarborg- en Sociaal Fonds worden ingezet.

De sectorale sociale partners bepalen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding de nodige modaliteiten en voorwaarden voor deze dienstverlening, begeleiding en projectmatige ondersteuning m.b.t. werkbaar werk. In geval van betwisting over de validatie van een project werkbaar werk, neemt de Permanente Beleidsgroep Opleiding de eindbeslissing.

Eind 2020 zullen de sectorale sociale partners de stand van zaken betreffende het werkbaar werk evalueren.

VIII. SECTORALE EN ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGEN

Artikel 10

§ 1 Om de participatiegraad aan opleiding te verhogen, zullen door Cobot vzw/Cefret asbl aanvragen ingediend worden bij het paritair comité nr. 120 voor de erkenning van sectorale beroepsopleidingen in het stelsel betaald educatief verlof (Herstelwet van 22 januari 1985) of voor goedkeuring door het paritair comité nr. 120 van arbeidsmarktgerichte opleidingen in het stelsel van het Vlaams Opleidingsverlof (decreet van 12 oktober 2018).

§ 2 Voor de uren waarop de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair comité nr. 120 als beroepsopleiding in het stelsel van het betaald educatief verlof (Herstelwet van 22 januari 1985) of arbeidsmarktgerichte opleidingen, goedgekeurd door het paritair comité nr. 120 in het stelsel van het Vlaams Opleidingsverlof (decreet van 12 oktober 2018), heeft hij recht op zijn normaal loon, zonder toepassing van de loongrens, zoals voorzien in artikel 114 van het Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

§ 3 Voor de dagen dat de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair comité nr. 120 in het stelsel van het betaald educatief verlof (Herstelwet van 22 januari 1985) of arbeidsmarktgerichte opleidingen, goedgekeurd door het paritair comité nr. 120 in het stelsel van het Vlaams Opleidingsverlof (decreet van 12 oktober 2018), heeft hij recht op maaltijdcheques.

IX. OPLEIDINGSINSPANNINGEN EN GROEIPAD

Artikel 11

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling. Daartoe willen zij de opleidingsinspanning voorzien in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2017 verhogen met 10%.

De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

- het opleidingsaanbod van COBOT en CEFRET beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- het opleidingsaanbod van COBOT en CEFRET verder uit te breiden;
- via COBOT en CEFRET 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 nr. 120 van sectorale beroepsopleidingen, in het stelsel van het betaald educatief verlof.
- de goedkeuring door het paritair comité nr. 120 van arbeidsmarktgerichte opleidingen in het stelsel van het Vlaams Opleidingsverlof.

X. EINDBEPALINGEN

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, met uitzondering van artikel 10 dat van toepassing is gedurende de periode van 1 september 2019 tot en met 31 augustus 2021.

Artikel 13

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

Gedaan te Gent op 6 maart 2019.

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 MARS 2019 RELATIVE À L'APPRENTISAGE A VIE, LE TRAVAIL FAISABLE ET AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR TEXTILE

La CCT du 19 avril 2017: date d'enregistrement 16 mai 2017, numéro d'enregistrement : 139300/CO/1200000.

Vu le titre XIII, chapitre VIII, section 1 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;

Vu l'AR du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;

Vu le chapitre 2, section 1, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

IL EST CONVENU ENTRE

La Confédération des Syndicats Chrétiens,
La Centrale Générale FGTB
La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part

ET

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

d'autre part,

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile ~~et de la bonneterie~~ et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés (également appelés ouvriers) et qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile (CP n° 120), à l'exception des entreprises et des ouvriers y occupés et qui relèvent de la compétence des sous-commissions paritaires de l'industrie textile de Verviers (SCP n° 120.01) du Lin (SCP n° 120.02) et du Jute (SCP n° 120.03).

II. PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention collective de travail vise à au moins poursuivre et si possible accroître les efforts que le secteur a fournis au cours des dernières années dans le cadre de la politique sectorielle de formation développée paritairement.

La présente convention collective de travail est conclue pour les années 2019 et 2020, en application du titre XIII, chapitre VIII, section 1 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et en application du chapitre II, section I de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

III. COTISATION PATRONALE

Article 3

Les employeurs sont redevables au Fonds Social et de Garantie de l'industrie du textile, pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, d'une cotisation de 0,30 % (sur les salaires à 108 %), calculée sur la base du salaire total des ouvriers (ouvrières), tel que visé à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et les arrêtés d'exécution de cette loi.

Cette cotisation est due par trimestre sur les salaires payés pendant la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 et est encaissée par le Fonds Social et de Garantie et versée au profit de la section "Formation".

Les statuts du Fonds Social et de Garantie de l'industrie du textile sont adaptés en ce sens.

IV. COBOT et CEFRET

Article 4

Le COBOT et le CEFRET restent les moteurs de la politique de formation et de gestion du marché du travail dans le secteur. Les projets qui sont exécutés par le COBOT et par le CEFRET, sont préalablement approuvés par le Groupe de gestion Permanent Formation dans lequel les partenaires sociaux sectoriels sont représentés.

V. INITIATIVES VISANT À PROMOUVOIR LA FORMATION ET L'EMPLOI DE GROUPES À RISQUE

Article 5

Les Parties conviennent d'utiliser, pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, les moyens tels que prévus à l'article 3 ci-dessus pour :

- l'élaboration de projets de formation pour les personnes issues des groupes à risque tels que décrits à l'article 6 ci-après ;
- la couverture des frais de fonctionnement du COBOT et du CEFRET ;
- les emplois-tremplin (article 7 ci-après).

Article 6

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les parties entendent par groupes à risque :

- les travailleurs du secteur textile qui, à défaut d'une formation complémentaire ou d'un recyclage, risquent de devenir chômeurs de longue durée ;
- les travailleurs qui, suite à la restructuration ou à la fermeture de leur entreprise, perdent leur emploi et qui, sans formation complémentaire ou recyclage, risquent de devenir chômeurs de longue durée ;
- les travailleurs qui, pendant une longue période, sont frappés par le chômage temporaire;
- les jeunes qui suivent un apprentissage dual ou en alternance et qui concluent, à cette fin, un accord avec un employeur actif dans le secteur du textile ;
- les demandeurs d'emploi ;

- les groupes à risque tels que visés dans l'AR du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) :
 - les travailleurs âgés de 50 ans au moins travaillant dans le secteur ;
 - les travailleurs âgés de 40 ans au moins travaillant dans le secteur et menacés par un licenciement ;
 - les personnes inoccupées et les personnes travaillant depuis moins d'un an, mais qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service ;
 - les demandeurs d'emploi qui sont âgés de moins de 26 ans ;
 - les personnes ayant une capacité de travail réduite ;
 - les jeunes de moins de 26 ans suivant une formation, soit en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle, soit dans le cadre d'un stage de transition.

VI. EMPLOIS-TREMPLIN

Article 7

Les partenaires sociaux du secteur du textile s'engagent à offrir aux jeunes, par le biais d'un emploi-tremplin, des opportunités de travail dans le secteur.

À cet égard, la part de la cotisation pour les groupes à risque qui est destinée aux jeunes s'élève à 0,05 % de la masse salariale.

Tout jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, quelle que soit la nature du contrat (BO, apprentissage dual ou en alternance, contrat de travail à durée limitée ou illimitée, travail intérimaire,...).

Le COBOT et le CEFRET sont chargés de développer des actions de soutien et des actions supplémentaires dans ce cadre. Les partenaires sociaux sectoriels fixent à cet égard, dans le Groupe de gestion Permanent Formation, les modalités et conditions requises.

VII. LE TRAVAIL FAISABLE

Article 8

Les employeurs sont redevables au Fonds Social et de Garantie de l'industrie du textile, pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, d'une cotisation de 0,10 % (sur les salaires à 100 %), calculée sur la base du salaire total des ouvriers (ouvrières), tel que visé à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et des arrêtés d'exécution de cette loi.

Cette cotisation est due par trimestre sur les salaires payés pendant la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 et est encaissée par le Fonds Social et de Garantie et versée au profit de la section "Travail faisable".

Les statuts du Fonds Social et de Garantie sont adaptés en ce sens.

Article 9

Le COBOT et le CEFRET développent la prestation de services, l'accompagnement et le soutien par projets se rapportant au travail faisable, pour les entreprises et les travailleurs du secteur du textile.

Les partenaires sociaux sectoriels déterminent, dans le Groupe de gestion Permanent Formation, la mission d'acquérir l'expertise sectorielle en la matière, pour laquelle les ressources nécessaires, telles que visées à l'article 8 ci-avant, du Fonds Social et de Garantie sont utilisées.

Les partenaires sociaux sectoriels fixent, dans le Groupe de gestion Permanent Formation, les modalités et les conditions requises pour ces services, cet accompagnement et ce soutien par projets se rapportant au travail faisable. En cas de différend au sujet de la validation d'un projet de travail faisable, c'est le Groupe de gestion Permanent Formation qui prend la décision finale.

Fin 2020, les partenaires sociaux sectoriels évalueront la situation relative au travail faisable.

VIII. FORMATIONS SECTORIELLES ET FORMATIONS AXÉES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Article 10

- § 1 Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le Cobot vzw/le Cefret asbl introduira auprès de la commission paritaire n° 120 des demandes de reconnaissance des formations professionnelles sectorielles dans le cadre du régime de congé-éducation payé (Loi de redressement ^{du 22 janvier} de 1985) ou d'approbation par la commission paritaire n° 120 des formations axées sur le marché de l'emploi dans le cadre de régime du congé de formation flamand (décret de 12 octobre 2018).
- § 2 Pour les heures pendant lesquelles un ouvrier participe à une formation sectorielle, reconnue par la commission paritaire n° 120 comme formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé (Loi de redressement ^{du 22 janvier} de 1985) ou à des formations axées sur le marché de l'emploi, approuvées par la commission paritaire n° 120 dans le cadre du régime du congé de formation flamand (décret de 12 octobre 2018), il a droit à son salaire habituel sans application du plafond salarial concernant le congé-éducation payé, comme prévu à l'article 114 de la loi de redressement ^{du 22 janvier} de 1985 portant des dispositions sociales.
- § 3 Pour les journées pendant lesquelles l'ouvrier participe à des formations sectorielles, reconnues par la commission paritaire n° 120 dans le régime du congé-éducation payé (Loi de redressement ^{du 22 janvier} de 1985) ou à des formations axées sur le marché de l'emploi, approuvées par la commission paritaire n° 120 dans le cadre du régime du congé de formation flamand (décret de 12 octobre 2018), il a droit à des chèques-repas.

IX. EFFORTS EN MATIÈRE DE FORMATION ET TRAJECTOIRE DE CROISSANCE

Article 11

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. A cette fin ils souhaitent augmenter de 10 % l'effort de formation prévu à l'article 11 de la convention collective de travail du 19 avril 2017

La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie :

- en communiquant mieux et plus amplement l'offre de formations du COBOT et du CEFRET aux employeurs et aux travailleurs ;
- en continuant à élargir l'offre de formations du COBOT et du CEFRET ;
- en entreprenant des actions par le biais du COBOT et du CEFRET pour 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 ;
- par la reconnaissance, par la commission paritaire n° 120, de formations professionnelles sectorielles, dans le régime du congé-éducation payé ;
- par l'approbation par la commission paritaire n° 120 des formations axées sur le marché de l'emploi dans le cadre du régime du congé de formation flamand.

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, à l'exception de l'article 10 qui s'applique pendant la période du 1^{er} septembre 2019 jusqu'au 31 août 2021 inclus.

Article 13

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

Fait à Gand, le 6 mars 2019.