

4

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 JANVIER 2012  
CONCERNANT LES INITIATIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION**

**POUR LES OUVRIERS DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE  
DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE VERVIERS (S-C.P. 120.01)**

Neerlegging-Dépôt: 04/04/2012  
Regist.-Enregistr.: 23/04/2012  
N°: 109428/CO/120.01

Vu la CCT du 24 janvier 2012 pour les ouvriers(ères) de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers conclue pour les années 2011 à 2012;

**IL EST CONVENU ENTRE :**

La ACV-CSC Metea

La FGTB Textile, Vêtement et Diamant

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 1**

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles et à tous les ouvriers et ouvrières y occupés qui relèvent de la compétence de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01).

**II. PORTEE DE LA CONVENTION**

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la CCT générale du 24 janvier 2012 conclue au sein de la sous-commission précitée.

En particulier, la présente CCT fixe les modalités nécessaires pour l'exécution du chapitre V – Formation et apprentissage – art. 5 de la CCT conclue le 24 janvier 2012 au sein de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

### III. FORMATION

#### Article 3

Le CEFRET reste le moteur de la formation permanente dans le secteur. Les projets de formation qui sont réalisés par le CEFRET sont approuvés préalablement par le comité de direction de ce centre.

### IV. COTISATION PATRONALE

#### Article 4

Comme prévu au chapitre V – Formation et apprentissage - article 5 de la CCT du 24 janvier 2012, conclue au sein de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, les employeurs sont redevables, pour les années 2011 et 2012, d'un effort supplémentaire de 0,10 % calculé sur base de la rémunération globale des travailleurs, comme visé 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, à verser à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

Cette cotisation est due trimestriellement.

De cette manière, le secteur apporte sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente.

### V. PLAN DE FORMATION

#### Article 5

Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être élaboré, en tenant compte des éléments suivants :

- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2012.
- 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. Dans le cadre des efforts de formation éventuels en faveur des demandeurs d'emploi, des incitants financiers peuvent être prévus.
- Toutes les formations possibles 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. Les formations en matière de sécurité, santé et environnement, qu'elles soient ou non imposées par la réglementation, peuvent également entrer en considération dans le cadre des plans de formation et du droit de tirage;
- Le plan de formation doit rencontrer les besoins de formation tant de l'employeur que des ouvriers(ères);
- Pour l'élaboration du plan de formation, on peut faire appel au CEFRET;

- 4
- Le plan de formation doit être soumis par l'employeur au conseil d'entreprise, au CPPT, ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact paritaire régional.
  - Le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par l'organe mentionné ci-dessus. Dans le comité de contact paritaire régional, le suivi a lieu sur la base des documents nécessaires, élaborés par l'entreprise concernée. Lorsque ce comité ne peut, à défaut d'information suffisante, remplir sa mission, les syndicats peuvent faire appel aux techniciens syndicaux selon la procédure appropriée dans le secteur textile.
  - 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 Sous-Commission paritaire. Ce groupe de travail paritaire prendra la décision finale concernant ce plan de formation.

## VI. DROIT DE TIRAGE

### Article 6

L'entreprise qui offre une formation à ses ouvriers(ères) et/ou aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un plan de formation approuvé, tel que défini à l'article 5, peut récupérer une partie des coûts de celui-ci sur la base d'un droit de tirage auprès de la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

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

- L'entreprise doit introduire sa demande, pour l'octroi du droit de tirage, auprès de la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012, elle envoie à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales, au plus tard le 15 décembre 2011, par pli recommandé, sa demande ainsi qu'un exemplaire du plan de formation approuvé.
- Le droit de tirage s'élève par entreprise et par année civile à maximum 0,10% de la masse salariale des ouvriers(ères) de l'entreprise.
- Seuls les coûts, définis à l'article 7 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2012, 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 2011 doit être déposée avant le 31 mars 2012 à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. La preuve des dépenses exposées en 2012 doit être déposée avant le 31 mars 2013 à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.
- Une copie de la preuve des dépenses est transmise aux membres du conseil d'entreprise, du CPPT, ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact paritaire régional.

## **Article 7**

Les coûts à prendre en compte pour le droit de tirage sont uniquement les coûts relatifs aux formations telles que prévues dans le plan de formation visé à l'article 5 ci-dessus.

## **VII. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 8**

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 9**

Lorsque l'ouvrier(ère) 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 seront indemnisés par l'employeur, moyennant fourniture des pièces justificatives.

### **Article 10**

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

### **Article 11**

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

Fait à Verviers. le 24 janvier 2012.

9

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 JANUARI 2012  
BETREFFENDE DE INITIATIEVEN INZAKE WERKGELEGENHEID EN  
OPLEIDING**

**VOOR DE ARBEIDERS VAN HET PARITAIR SUBCOMITE VAN DE TEXTIELNIJVERHEID  
VAN HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VAN VERVIERS (PSC. 120.01)**

Gelet op de CAO van 24 januari 2012 voor de arbeiders (arbeidsters) van de textielnijverheid van Verviers gesloten voor de jaren 2011 tot 2012 ;

**ER WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN :**

ACV-CSC Metea

ABVV Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

**EN**

FEDUSTRIA, Federatie voor de textiel-, hout-, en meubelindustrie

anderzijds,

**WAT VOLGT :**

**I. TOEPASSINGSVELD**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen en op alle mannelijke en vrouwelijke arbeiders die daar zijn tewerkgesteld en die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de Textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers (nr 120.01).

**II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de algemene CAO van 24 januari 2012 die wordt gesloten binnen bovengenoemd paritair subcomité.

Deze CAO legt in het bijzonder de noodzakelijke modaliteiten vast voor de uitvoering van hoofdstuk V – Opleiding en leerwezen- art. 5 van de CAO gesloten op 24 januari 2012

binnen Paritair Subcomité voor de Textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

### **III. OPLEIDING**

#### **Artikel 3**

CEFRET blijft de drijvende kracht van de permanente opleiding in de sector. De opleidingsprojecten die worden verwezenlijkt door CEFRET, worden vooraf goedgekeurd door het directiecomité van dit centrum.

### **IV. WERKGEVERSBIJDRAGE**

#### **Artikel 4**

Zoals bepaald in hoofdstuk V – Opleiding en leerwezen – artikel 5 van de CAO van 24 januari 2012, gesloten binnen het Paritair Subcomité voor de Textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers, moeten de werkgevers voor de jaren 2011 en 2012 een bijkomende inspanning leveren van 0,10% die wordt berekend op basis van het globale loon van de werknemers 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 ; dit bedrag moet worden gestort aan de « Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers ».

Deze bijdrage moet driemaandelijks worden betaald.

Op deze manier draagt de sector bij tot de uitvoering van de verbintenis om bijkomende inspanningen inzake permanente opleiding te leveren.

### **V. OPLEIDINGSPLAN**

#### **Artikel 5**

Op ondernemingsniveau kan een opleidingsplan worden uitgewerkt, rekening houdend met de volgende elementen :

- Voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 heeft het opleidingsplan betrekking op de opleidingen die zullen worden gerealiseerd tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012.
- Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de voorziene opleiding, het aantal betrokken arbeiders / arbeidsters en de tijd die wordt besteed aan de opleiding. In het kader van de eventuele opleidingsinspanningen ten gunste van de werkzoekenden, kan worden voorzien in financiële stimuli.
- Alle mogelijke opleidingen worden in overweging genomen. Het plan heeft tegelijk betrekking op de interne en externe opleidingen alsook op de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cfr on-the-job training) en de opleidingen waarvoor de onderneming een beroep doet op externe opleiders. De opleidingen inzake veiligheid, gezondheid en milieu kunnen, ongeacht het feit of ze al dan niet worden

opgelegd door de reglementering, ook in aanmerking worden genomen in het kader van de opleidingsplannen en het trekkingsrecht ;

- Het opleidingsplan moet voldoen aan de opleidingsnoden van de werkgever en van de arbeiders / arbeidsters ;
- Voor de uitwerking van het opleidingsplan kan men een beroep doen op CEFRET ;
- Het opleidingsplan moet door de werkgever worden voorgelegd aan de ondernemingsraad, aan het CPBW of, wanneer dit niet bestaat, aan de vakbondsafvaardiging of, wanneer deze niet bestaat, aan het regionaal paritair contactcomité.
- Het opleidingsplan moet worden besproken, goedgekeurd en opgevolgd door bovenvermeld orgaan. In het regionaal paritair contactcomité heeft de follow-up plaats op basis van de nodige documenten die worden uitgewerkt door de betrokken onderneming. Wanneer dit comité door een gebrek aan voldoende informatie zijn taak niet kan uitoefenen, kunnen de vakbonden een beroep doen op de technici van de vakbond volgens de gepaste procedure in de textielsector.
- Als het opleidingsplan niet wordt goedgekeurd door bovengenoemd orgaan, kan de werkgever het voorleggen aan de paritaire werkgroep die is opgericht binnen het Paritair Subcomité. Deze werkgroep zal de uiteindelijke beslissing nemen inzake het opleidingsplan.

## **VI. TREKKINGSRECHT**

### **Artikel 6**

De onderneming die een opleiding aanbiedt aan haar arbeiders / arbeidsters en/of aan de werkzoekenden in het kader van een goedgekeurd opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 5, kan een deel van de kosten hiervan terugwinnen op basis van een trekkingsrecht bij de Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

Het trekkingsrecht kan worden uitgeoefend volgens de volgende voorwaarden:

- De onderneming moet haar aanvraag voor de toekenning van het trekkingsrecht indienen bij Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. Voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 bezorgt ze de Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales uiterlijk op 15 december 2011 per aangetekend schrijven haar aanvraag en een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan.
- Het trekkingsrecht bedraagt per onderneming en per kalenderjaar ten hoogste 0,10% van de loonmassa van de arbeiders / arbeidsters van de onderneming.
- Alleen de kosten die zijn bepaald in onderstaand artikel 7 voor de opleidingen die hebben plaatsgehad tussen 1 januari 2011 en 31 januari 2012 in het kader van een goedgekeurd opleidingsplan, komen in aanmerking voor het trekkingsrecht.
- De betaling van het trekkingsrecht gebeurt op basis van het bewijs van de gemaakte kosten. Het volstaat dat de onderneming het bewijs levert van haar uitgaven voor het bedrag van het trekkingsrecht.

- 4
- Het bewijs van de in 2011 gemaakte kosten, moet vóór 31 maart 2012 worden voorgelegd aan de Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. Het bewijs van de in 2012 gemaakte kosten, moet vóór 31 maart 2013 worden voorgelegd aan de Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.
  - Een kopie van het bewijs van de uitgaven wordt bezorgd aan de ondernemingsraad, aan het CPBW of, wanneer dit niet bestaat, aan de vakbondsafvaardiging of, wanneer deze niet bestaat, aan het regionaal paritair contactcomité.

### **Artikel 7**

De kosten die in aanmerking moeten worden genomen voor het trekkingsrecht, zijn uitsluitend de kosten betreffende de opleidingen zoals bepaald in het opleidingsplan bedoeld in bovengenoemd artikel 5.

## **VII. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 8**

Ongeacht wat voorafgaat inzake het trekkingsrecht moeten de ondernemingen ertoe worden aangezet een beroep te doen op de financiële hulp die wordt aangeboden door de gewestelijke, nationale, Europese en andere instanties.

### **Artikel 9**

Wanneer de arbeider (arbeidster) die een opleiding volgt in het kader van een opleidingsplan, bijkomende kosten moet maken (bv verplaatsingskosten), worden deze kosten vergoed door de werkgever mits voorlegging van de bewijsstukken.

### **Artikel 10**

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

### **Artikel 11**

De partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst verbindend wordt verklaard aan de hand van een koninklijk besluit.

Opgemaakt te Verviers, 24 januari 2012.