

## Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers

### *Convention collective de travail du 28 janvier 2016 concernant les initiatives d'emploi et de formation*

#### I. Champ d'application

Neerlegging-Dépôt: 24/02/2016  
Regist.-Enregistr.: 20/05/2016  
N°: 132984/CO/120.01

Article 1er. 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. Portée de la convention

Art. 2. La présente convention collective de travail fixe les modalités nécessaires pour l'exécution des engagements en matière de formation et apprentissage.

#### III. Formation

Art. 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

Art. 4. Les employeurs sont redevables, pour les années 2015 et 2016, d'un effort supplémentaire de 0,10 p.c. 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

Art. 5. Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être élaboré, en tenant compte des éléments suivants :

- Pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015;
- Pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2016;
- 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;
- 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

Art. 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 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015, elle envoie à la caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales, au plus tard le 30 juin 2016, par courrier ordinaire, sa demande ainsi qu'un exemplaire du plan de formation approuvé.

Pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016, elle envoie à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales, au plus tard le 15 décembre 2016, par courrier ordinaire, 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 p.c. 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 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2016, 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 2015 doit être déposée avant le 30 juin 2016 à la "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers".

La preuve des dépenses exposées en 2016 doit être déposée avant le 31 mars 2017 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 9. Lorsque l'ouvrier(ère) qui suit une formation dans le cadre d'un plan de formation approuvé doit engager des frais supplémentaires (entre autres des frais de déplacement), ces frais seront indemnisés par l'employeur, moyennant fourniture des pièces justificatives.

Art. 10. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus.

Art. 11. Les parties demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

## **Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2016 betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven*

### **I. Toepassingsgebied**

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 (P.S.C. 120.01)

### **II. Draagwijdte van de overeenkomst**

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt de modaliteiten vast die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de verbintenissen inzake vorming en opleiding.

### **III. Opleiding**

Art. 3. Het CEFRET blijft de motor van de permanente opleiding in de sector. De opleidingsprojecten die worden gerealiseerd door het CEFRET worden vooraf goedgekeurd door het directiecomité van dit centrum.

### **IV. Werkgeversbijdrage**

Art. 4. Voor de jaren 2015 en 2016 moeten de werkgevers een bijkomende inspanning leveren van 0,10 pct. 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 die manier levert de sector zijn bijdrage voor de uitvoering van de verbintenis om bijkomende inspanningen te doen inzake permanente opleiding.

## V. Opleidingsplan

Art. 5. Op het niveau van de onderneming kan een opleidingsplan worden uitgewerkt, rekening houdend met de volgende elementen :

- Voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015, betreft het opleidingsplan de opleidingen die zullen plaatsvinden tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015;
- Voor de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2016, betreft het opleidingsplan de opleidingen die zullen plaatsvinden tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016;
- Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de opleiding waarin voorzien wordt, het aantal betrokken arbeid(st)ers en de tijd die wordt besteed aan de opleiding. In het kader van de eventuele opleidingsinspanningen voor werkzoekenden kan in financiële stimuli worden voorzien;
- Alle mogelijke opleidingen komen in aanmerking. Het plan betreft zowel de interne als de externe opleidingen alsook de opleidingen die de onderneming zelf realiseert (cf. opleiding "on the job") en die waarvoor zij een beroep doet op externe opleiders. De opleidingen inzake veiligheid, gezondheid en milieu kunnen, ongeacht of zij al dan niet opgelegd zijn door de reglementering, eveneens in aanmerking komen in het kader van de opleidingsplannen en van het trekkingsrecht;
- Het opleidingsplan moet tegemoetkomen aan de behoeften inzake opleiding, zowel van de werkgever als van de arbeid(st)ers;
- Voor de uitwerking van het opleidingsplan kan een beroep worden gedaan op het CEFRET;
- Het opleidingsplan moet door de werkgever worden voorgelegd aan de ondernemingsraad, aan het CPBW, of, bij gebreke daarvan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daarvan, aan het gewestelijk paritair contactcomité;

- Het opleidingsplan moet worden besproken, goedgekeurd en opgevolgd door het hierboven vermelde orgaan. In het gewestelijk paritair contactcomité, vindt de opvolging plaats op basis van de noodzakelijke documenten, uitgewerkt door de betrokken onderneming. Wanneer dit comité, bij gebreke van voldoende informatie, haar opdracht niet kan vervullen, kunnen de vakbonden een beroep doen op de vakbondsspecialisten volgens de gepaste procedure in de textielsector;
- Als het opleidingsplan niet wordt goedgekeurd door het hierboven vermelde orgaan, kan de werkgever het voorleggen aan de paritaire werkgroep, opgericht in het paritair subcomité. Deze paritaire werkgroep zal de eindbeslissing nemen over het opleidingsplan.

## VI. Trekkingsrecht

Art. 6. De onderneming die een opleiding aanbiedt aan haar arbeid(st)ers en/of aan de werkzoekenden in het kader van een goedgekeurd opleidingsplan, zoals bepaald in artikel 5, kan een gedeelte van de kosten ervan terugkrijgen 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 de "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers".

Voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2015, stuurt zij uiterlijk op 30 juni 2016, per gewone brief, haar aanvraag alsook een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan naar de "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers".

Voor de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2016, stuurt zij uiterlijk op 15 december 2016, per gewone brief, haar aanvraag alsook een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan naar de "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers".

- Het trekkingsrecht bedraagt per onderneming en per kalenderjaar maximaal 0,10 pct. van de loonsom van de arbeid(st)ers van de onderneming;
- Enkel de kosten, bepaald in artikel 7 hieronder, voor de opleidingen die hebben plaatsgevonden tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016, 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 gedane kosten. Het volstaat dat de onderneming het bewijs geeft van haar uitgaven ten belope van het trekkingsrecht;

- Het bewijs van de uitgaven die werden gedaan in 2015 moet vóór 30 juni 2016 worden neergelegd bij de "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers";

Het bewijs van de uitgaven die werden gedaan in 2016 moet vóór 31 maart 2017 worden neergelegd bij 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 leden van de ondernemingsraad, van het CPBW, of, bij gebreke daarvan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daarvan, aan het gewestelijk paritair contactcomité.

Art. 7. De in rekening te nemen kosten voor het trekkingsrecht zijn enkel de kosten betreffende de opleidingen zoals bepaald in het opleidingsplan bedoeld in artikel 5 hierboven.

## VII. Slotbepalingen

Art. 8. Zonder afbreuk te doen aan datgene wat voorafgaat in verband met het trekkingsrecht, moeten de ondernemingen worden aangemoedigd om gebruik te maken van de financiële tegemoetkomingen die worden aangeboden door de regionale, nationale, Europese en andere instanties.

Art. 9. Wanneer de arbeid(st)er die een opleiding volgt in het kader van een goedgekeurd opleidingsplan bijkomende onkosten moet doen (onder andere verplaatsingskosten), zullen deze onkosten worden vergoed door de werkgever, mits de bewijsstukken worden verstrekt.

Art. 10. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

Art. 11. De partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit.