

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

**CONVENTION COLLECTIVE DU 19 DÉCEMBRE 2019  
CONCERNANT LES INITIATIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION**

CCT du 7 septembre 2017 enregistrée le 27/10/2017 ; numéro d'enregistrement 142275  
CCT du 28 janvier 2016 enregistrée le 20/05/2016 ; numéro d'enregistrement 132984/CO/120.01  
CCT du 12 juin 2014 enregistrée le 25/09/2014 ; numéro d'enregistrement 123587/CO/120.01  
CCT du 24 janvier 2012 enregistrée le 23/04/2012 ; numéro d'enregistrement 109428/CO/120.01  
CCT du 28 juin 2007 enregistrée le 31/01/2008 ; numéro d'enregistrement 86641/CO/120.01  
CCT du 19 août 2005 enregistrée le 18/11/2005 ; numéro d'enregistrement 77060/CO/120.01

Vu la Convention Collective de Travail Générale du 18 novembre 2019 ;

**IL EST CONVENU ENTRE:**

La Confédération des Syndicats Chrétiens ACV-CSC Metea  
La Centrale Générale FGTB

d'une part,

**ET**

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

d'autre part,

**CE QUI SUIT:**

**CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers n° 120.01.

**CHAPITRE II PORTEE DE LA CONVENTION**

**Article 2**

La présente CCT fixe les modalités nécessaires pour l'exécution des engagements en matière de formation et apprentissage.

## **CHAPITRE 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.

## **CHAPITRE IV**

## **COTISATION PATRONALE**

### **Article 4**

Les employeurs sont redevables, pour les années 2019 et 2020, 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.

## **CHAPITRE 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 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019.
- Pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020.
- 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.

## **CHAPITRE 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 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019, elle envoie à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales, au plus tard le 31 mars 2020, par courrier ordinaire ou par voie digitale (e-mail), sa demande ainsi qu'un exemplaire du plan de formation approuvé.

Pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, elle envoie à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales, au plus tard le 15 décembre 2020, par courrier ordinaire ou par voie digitale (e-mail), 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 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020, 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 2019 doit être déposée avant le 30 juin 2020 à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

La preuve des dépenses exposées en 2020 doit être déposée avant le 31 mars 2021 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.

## **CHAPITRE 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 2019 et est conclue pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.

### **Article 11**

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

Fait à Chaineux, le 19 décembre 2019

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID  
VAN HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VERVIERS (P.S.C. 120.01).**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 DECEMBER 2019  
BETREFFENDE DE TEWERKSTELLINGS- EN OPLEIDINGSINITIATIEVEN**

CAO van 7 september 2017 geregistreerd op 27/10/2017; registratienummer 142275  
CAO van 28 januari 2016 geregistreerd op 20/05/2016; registratienummer 132984/CO/120.01  
CAO van 12 juni 2014 geregistreerd op 25/09/2014; registratienummer 123587/CO/120.01  
CAO van 24 januari 2012 geregistreerd op 23/04/2012; registratienummer 109428/CO/120.01  
CAO van 28 juni 2007 geregistreerd op 31/01/2008; registratienummer 86641/CO/120.01  
CAO van 19 augustus 2005 geregistreerd op 18/11/2005; registratienummer 77060/CO/120.01

Gelet op de algemene collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2019,

**WORDT TUSSEN:**

Het Algemeen Christelijk Vakverbond ACV Metea  
De Algemene Centrale ABVV

enerzijds,

**EN**

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

anderzijds,

**HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

**HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen van het administratief arrondissement Verviers en op alle daarin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers nr. 120.01.

**HOOFDSTUK II: DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 2**

Deze CAO legt de modaliteiten vast die nodig zijn voor de uitvoering van de engagementen inzake opleiding en leerwezen.

## **HOOFDSTUK III            OPLEIDING**

### **Artikel 3**

CEFRET blijft de motor inzake permanente vorming in de sector. De opleidingsprojecten die worden verwezenlijkt door CEFRET, worden vooraf goedgekeurd door het directiecomité van dit centrum.

## **HOOFDSTUK IV            WERKGEVERSBIJDRAGE**

### **Artikel 4**

Zoals bepaald 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, zijn de werkgevers voor de jaren 2019 en 2020 een inspanning verschuldigd van 0,10% berekend op basis van de globale bezoldiging van de werknemers en te storten in de "Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

Deze bijdrage moet trimestrieel betaald worden.

Zo draagt de sector bij aan de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen te leveren inzake permanente vorming.

## **HOOFDSTUK V.            OPLEIDINGSPLAN**

### **Artikel 5**

Binnen de onderneming kan een opleidingsplan worden opgesteld dat rekening houdt met de volgende elementen:

- Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2019 heeft het opleidingsplan betrekking op de opleidingen die tot stand komen tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019.
- Voor de periode van 1 januari 2020 tot 31 december 2020 heeft het opleidingsplan betrekking op de opleidingen die tot stand komen tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020.
- Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de geplande opleiding, het aantal betrokken arbeiders/arbeidsters en de tijd die besteed wordt aan de opleiding. In het kader van de eventuele opleidingsinspanningen voor werkzoekenden kan in financiële stimuli voorzien worden.
- Alle mogelijke opleidingen komen in aanmerking. Het plan heeft tegelijk betrekking op interne en externe opleidingen en op de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cfr. "on the job" opleiding) en de opleidingen waarvoor ze zich richt tot 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 komen in het kader van de opleidingsplannen en het trekkingsrecht;

- Het opleidingsplan moet tegemoet komen aan de opleidingsbehoeften van de werkgever en de arbeiders/arbeidsters;
- Voor de opmaak van het opleidingsplan kan men een beroep doen op CEFRET;
- Het opleidingsplan moet door de werkgever worden voorgelegd aan de ondernemingsraad, aan de CPBW of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, 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, zijn opdracht niet kan vervullen, kunnen de vakbonden een beroep doen op de technici van de vakbonden 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 omtrent het opleidingsplan nemen.

## HOOFDSTUK VI TREKKINGSRECHT

### Artikel 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 2019 tot 31 december 2019 stuurt zij uiterlijk op 31 maart 2020, per gewone brief of digitaal (e-mail), haar aanvraag en 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 2020 tot 31 december 2020 stuurt zij uiterlijk op 15 december 2020, per gewone brief of digitaal (e-mail), haar aanvraag en 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% van de loonmassa van de arbeid(st)ers van de onderneming;
- Allen de kosten, bepaald in artikel 7 hieronder, voor de opleidingen die hebben plaatsgehad tussen 1 januari 2019 en 31 december 2020, 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 2019 moet vóór 30 juni 2020 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 2020 moet vóór 31 maart 2021 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.

### **Artikel 7**

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

## **HOOFDSTUK VII – SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 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.

### **Artikel 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.

### **Artikel 10**

Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

### **Artikel 11**

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

Gedaan te Chaineux, op 19 december 2019