



ERRATUM

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

**CCT n° 161278/CO/120.01
du 15/07/2020**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 5, premier alinéa doit être corrigé comme suit : "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 **bijkomende** inspanning verschuldigd van 0,10 pct. 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"."

Correction dans les deux langues :

- Le dernier alinéa de l'article 7 doit être corrigé comme suit dans les deux langues : "Les employeurs conviennent de réserver un effort annuel d'au moins 0,05 p.c. de la masse salariale en faveur d'un ou de plusieurs des groupes à risque visés aux **1. à 6.** qui précèdent, dont la moitié (0,025 p.c.) doit être destinée aux jeunes visés au **6.**"

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de textielnijverheid
van het administratief arrondissement Ver-
viers**

**CAO nr. 161278/CO/120.01
van 15/07/2020**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 5, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : "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 **bijkomende** inspanning verschuldigd van 0,10 pct. 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"."

Verbetering in beide talen :

- Laatste lid van artikel 7 moet als volgt verbeterd worden : "De werkgevers komen overeen een jaarlijkse inspanning van ten minste 0,05 pct. van de loonmassa voor te behouden aan één of meerdere van de in **1. tot 6.** bovenvermelde risicogroepen, waarvan de helft (0,025 pct.) moet bestemd zijn voor de jongeren bedoeld in **6.**"

Correction du texte français :

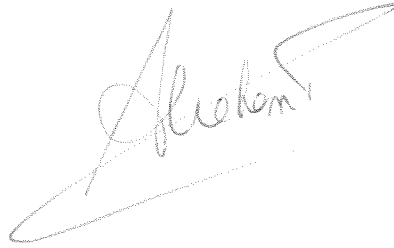
- L'alinéa 3 de l'article 8 doit être corrigé comme suit : "Tout jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, quelle que soit la nature du contrat (FPI, apprentissage dual ou en alternance, contrat de travail à durée ~~limitée ou illimitée~~ **déterminée ou indéterminée**, travail intérimaire,...)."

Décision du 02 -12- 2020

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Lid 3 van artikel 8 moet als volgt verbeterd worden : "Tout jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, quelle que soit la nature du contrat (FPI, apprentissage dual ou en alternance, contrat de travail à durée ~~limitée ou illimitée~~ **déterminée ou indéterminée**, travail intérimaire,...)."

Beslissing van 02 -12- 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alukem', is written across the bottom center of the page. The signature is stylized and somewhat cursive.

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 JUILLET 2020
RELATIVE À L'APPRENTISSAGE À VIE ET AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

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 portant exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;

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

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.

Elle vise, au moins, à poursuivre et, si possible, à 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.

CHAPITRE III FORMATION

Article 3

Le CEFRET reste le moteur de la politique de formation et de gestion du marché du travail dans le secteur. Les projets de formation qui sont réalisés par le CEFRET sont approuvés préalablement par les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire n° 120.01.

CHAPITRE IV COTISATIONS PATRONALES

Article 4 Cotisation groupes à risques

Les employeurs sont redevables, pour les années 2019 et 2020, d'une cotisation de 0,20 % calculée sur la 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 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 et perçue par la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

Article 5 Cotisation efforts supplémentaires formation permanente

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 et perçue par la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.

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.

INITIATIVES EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES GROUPES A RISQUE

Article 6

Les parties conviennent pour les années 2019 et 2020 d'affecter les moyens décrits dans l'article 4 ci-dessus comme suit :

- à l'élaboration de projets de formation destinés aux personnes appartenant aux groupes à risque, telles que décrites à l'article 7 ci-après;
- à la couverture partielle des frais de fonctionnement du centre de formation sectoriel CEFRET, à concurrence d'un montant approuvé préalablement par le Comité de Gestion des Fonds Sociaux de Verviers. Les projets de formation notamment réalisés par le CEFRET sont approuvés au sein du comité de direction de ce centre ;
- les emplois-tremplin (article 8 ci-après).

Article 7

Pour l'application de cette convention, les parties entendent par groupes à risque :

- les travailleurs de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers qui, sans formation ni recyclage, courent le risque 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 ni recyclage courent le risque 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 visés par l' Arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses :
 1. les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
 2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement ;
 3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service ;
 4. les demandeurs d'emploi qui sont âgés de moins de 26 ans ;
 5. les personnes ayant une capacité de travail réduite ;
 6. 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.

Les employeurs conviennent de réserver un effort annuel d'au moins 0,05 % de la masse salariale en faveur d'un ou de plusieurs des groupes à risque visés aux 1° à 5° qui précèdent, dont la moitié (0,025 %) doit être destinée aux jeunes visés au 6°.

CHAPITRE VI. EMPLOIS-TREMPLIN

Article 8

Les partenaires sociaux 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 (FPI, apprentissage dual ou en alternance, contrat de travail à durée limitée ou illimitée, travail intérimaire,...). *déterminée ou indéterminée.*

Le CEFRET est chargé de développer des actions de soutien et des actions supplémentaires dans ce cadre selon les modalités fixées par les partenaires sociaux sectoriels.

CHAPITRE VII. FORMATIONS SECTORIELLES ET FORMATIONS AXEES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Article 9

§ 1 Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le CEFRET introduira auprès de la sous-commission paritaire 120.01 ou 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 1985).

§ 2 Pour les heures pendant lesquelles un ouvrier participe à une formation sectorielle, reconnue comme formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé (loi de redressement du 22 janvier 1985), 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 1985 portant des dispositions sociales.

§ 3 Pour les journées pendant lesquelles l'ouvrier participe à des formations sectorielles, reconnues par la sous-commission paritaire 120.01 ou par la commission paritaire n° 120 dans le régime du congé-éducation payé (loi de redressement du 22 janvier 1985), il a droit à des chèques-repas.

CHAPITRE VIII. EFFORTS EN MATIÈRE DE FORMATION ET TRAJECTOIRE DE CROISSANCE

Article 10

En exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, un effort de formation équivalent à 2 jours en moyenne par an et par équivalent temps plein est prévu.

Les partenaires sociaux prévoient la trajectoire de croissance suivante pour augmenter le nombre de jours de formation et de contribuer ainsi à l'objectif interprofessionnel :

- période 2019-2020 : augmentation de l'effort de formation prévu à l'alinéa premier de 10% pour atteindre 2,2 jours ;
- période 2021-2022 : à fixer lors des négociations sectorielles pour la période 2021-2022.

La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie :

- en communiquant mieux et plus amplement l'offre de formations du CEFRET aux employeurs et aux travailleurs ;
- en continuant à élargir l'offre de formations du CEFRET ;
- en entreprenant des actions par le biais 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 Sous-Commission Paritaire 120.01 ou par la commission paritaire 120, de formations professionnelles sectorielles, dans le régime du congé-éducation payé.

CHAPITRE IX. PLAN DE FORMATION

Article 11

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 X DROIT DE TIRAGE

Article 12

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 11, 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 13 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.

* 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 13

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 11 ci-dessus.

CHAPITRE XI DISPOSITIONS FINALES

Article 14

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 15

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 16

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.

Article 17

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

Fait à Chaineux, le 15 juillet 2020

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 JULI 2020 BETREFFENDE HET LEVENSLANG LEREN EN DE WERKING VAN DE ARBEIDSMARKT
--

Gelet op titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2006 (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 1, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk,

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 TOEPASSINGSGBIED

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.

Zij beoogt, ten minste, het voortzetten en, indien mogelijk, het verhogen van de inspanningen die de sector heeft geleverd in de loop van de laatste jaren in het kader van het sectoraal opleidingsbeleid dat paritair werd ontwikkeld.

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

HOOFDSTUK III OPLEIDING

Artikel 3

Het CEFRET is de motor van het beleid inzake opleiding en beheer van de arbeidsmarkt in de sector. De opleidingsprojecten die worden gerealiseerd door het CEFRET worden vooraf goedgekeurd door de sociale partners van het paritair subcomité nr. 120.01.

HOOFDSTUK IV WERKGEVERSBIJDAGEN

Artikel 4. Bijdrage risicogroepen

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 0,20 pct. 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 is driemaandelijks verschuldigd en zij wordt geïnd door de "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers".

Artikel 5 Bijdrage bijkomende inspanningen permanente opleiding

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^f 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".

** bijkomende*

Deze bijdrage is driemaandelijks verschuldigd en zij wordt geïnd door de "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers".

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

HOOFDSTUK V. INITIATIEVEN TEN GUNSTE VAN DE OPLEIDING EN DE TEWERKSTELLING VAN DE RISICOGROEPEN

Artikel 6

De partijen komen voor de jaren 2019 en 2020 overeen de middelen omschreven in bovengenoemd artikel 4 als volgt aan te wenden:

- voor de uitwerking van opleidingsprojecten bestemd voor personen die tot de risicogroepen behoren zoals omschreven in het hierna volgend artikel 7;
- voor de gedeeltelijke dekking van de werkingskosten van het sectoraal opleidingscentrum CEFRET, ten belope van een bedrag dat vooraf werd goedgekeurd door het Beheerscomité van de Sociale Fondsen van Verviers. De opleidingsprojecten die onder meer worden gerealiseerd door het CEFRET, worden goedgekeurd binnen het directiecomité van dit centrum;
- de ingroeibanen (het hierna volgende artikel 8).

Artikel 7

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

- de werknemers van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers die, zonder opleiding noch bijscholing, het risico lopen om 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 leerplan volgen en die hiervoor een akkoord sluiten met een werkgever die actief is in de textielsector;
- de werkzoekenden.
- de risicogroepen bedoeld in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen :
 1. de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
 2. de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag;
 3. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding.
 4. de werkzoekenden die nog geen 26 jaar oud zijn;
 5. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid;
 6. de jongeren van minder dan 26 jaar die opgeleid worden hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding, hetzij in het kader van een ingroeibaan of instapstage.

De werkgevers komen overeen een jaarlijkse inspanning van ten minste 0,05 pct. van de loonmassa voor te behouden aan één of meerdere van de in 1° tot 5° bovenvermelde risicogroepen, waarvan de helft (0,025 pct.) moet bestemd zijn voor de jongeren bedoeld in 6°.

HOOFDSTUK VI. INGROEIBANEN

Artikel 8

De sociale partners verbinden zich ertoe de jongeren, door middel van een ingroeibaan, tewerkstellingskansen te bieden in de sector.

In dit verband bedraagt het aandeel van de bijdrage voor de risicogroepen dat bestemd is voor de jongeren 0,05% van de loonmassa.

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

Het CEFRET staat in voor de ontwikkeling van ondersteunende en bijkomende acties in dit kader volgens de modaliteiten vastgesteld door de sectorale sociale partners.

HOOFDSTUK VII. SECTORALE OPLEIDINGEN EN OPLEIDINGEN GERICHT OP DE ARBEIDSMARKT

Artikel 9

§1. Teneinde de deelnamegraad aan de opleidingen te verhogen, zal het CEFRET bij het paritair subcomité 120.01 of bij het paritair comité nr. 120 aanvragen indienen voor de erkenning van de sectorale beroepsopleidingen in het kader van het stelsel van betaald educatief verlof (herstelwet van 22 januari 1985).

§2. Voor de uren tijdens dewelke een arbeider deelneemt aan een sectorale opleiding die is erkend als een beroepsopleiding in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof (herstelwet van 22 januari 1985), heeft hij recht op zijn gebruikelijke loon zonder toepassing van het loonplafond betreffende het betaald educatief verlof, zoals bepaald in artikel 114 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

§3. Voor de dagen tijdens dewelke de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door paritair subcomité 120.01 of door paritair comité nr. 120 in het stelsel van het betaald educatief verlof (herstelwet van 22 januari 1985), heeft hij recht op maaltijdcheques.

HOOFDSTUK VIII. INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING EN GROEITRAJECT

Artikel 10

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 het volgende groeipad om het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling:

- periode 2019-2020: verhoging van de opleidingsinspanning voorzien in het eerste lid met 10% tot 2,2 dagen.
- periode 2021-2022: vast te leggen tijdens de sectorale onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

De realisatie van dit groeipad wordt nagestreefd door:

- het opleidingsaanbod van het CEFRET beter en ruimer bekend te maken bij de werkgevers en de werknemers;
- het opleidingsaanbod van het CEFRET verder te blijven uitbreiden;
- acties te ondernemen door toedoen van het CEFRET om de deelnamegraad aan opleidingen te verhogen;
- door de werkgevers aan te moedigen om alle zowel formele als informele inspanningen inzake opleiding nauwkeurig te registreren;
- door de erkenning, door Paritair Subcomité 120.01 of door paritair comité 120, van sectorale beroepsopleidingen, in het stelsel van betaald educatief verlof.

HOOFDSTUK IX. OPLEIDINGSPLAN

Artikel 11

Binnen de onderneming kan een opleidingsplan worden uitgewerkt 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 zullen worden uitgevoerd tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020.
- In het opleidingsplan wordt de inhoud vermeld van de opleiding waarin voorzien is, het aantal betrokken arbeiders (-sters) en de tijd die wordt besteed aan de opleiding. In het kader van de eventuele opleidingsinspanningen ten gunste van de werkzoekenden, kan in financiële stimuli worden voorzien.
- Alle mogelijke opleidingen komen in aanmerking. Het plan heeft zowel betrekking op de interne en externe opleidingen alsook de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cf. opleiding "on the job") en die waarvoor zij een beroep doet op externe opleiders. De opleidingen inzake veiligheid, gezondheid en milieu, ongeacht of zij al dan niet opgelegd zijn door de

reglementering, kunnen eveneens in aanmerking komen in het kader van de opleidingsplannen en van het trekkingsrecht;

- Het opleidingsplan moet tegemoetkomen 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 heeft de opvolging plaats op basis van de nodige documenten, uitgewerkt door de betrokken onderneming. Wanneer dit comité, bij gebreke van voldoende informatie, haar taak niet kan vervullen, kunnen de vakbonden een beroep doen op de vakbondstechnici 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 dit opleidingsplan.

HOOFDSTUK X TREKKINGSRECHT

Artikel 12

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 11, 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 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% van de loonmassa van de arbeid(st)ers van de onderneming;
- Alleen de kosten, bepaald in artikel 13 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 aanbrengt 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 13

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 11.

HOOFDSTUK XI SLOTBEPALINGEN

Artikel 14

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 15

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 16

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

Artikel 17

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

Gedaan te Chaineux op 15 juli 2020