



ERRATUM

**Commission paritaire pour les employés de l'in-
dustrie textile**

**CCT n° 163741/CO/214
du 26/01/2021**

Correction du texte français

- L'article 8, le 2ème alinéa doit être modifié
comme suit : « À cet égard, il est prévu, tant pour
2021 que pour 2022, un budget qui correspond au
budget de 2019 **2020**. ».

Décision du 07 -06- 2021

ERRATUM

**Paritair Comité voor de bedienden van de tex-
tielnijverheid**

**CAO nr. 163741/CO/214
van 26/01/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 8, 2de alinea moet als volgt verbeterd
worden : « À cet égard, il est prévu, tant pour
2021 que pour 2022, un budget qui correspond
au budget de 2019 **2020**. ».

Beslissing van 07 -06- 2021

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
VAN DE TEXTIELNIJVERHEID**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 26 JANUARI 2021
BETREFFENDE HET LEVEN LANG LEREN, WERKBAAR WERK
EN DE ARBEIDSMARKTWERKING IN DE TEXTIELSECTOR**

CAO van 6 maart 2019: datum registratie 1 april 2019, registratienummer:
151202/CO/2140000.

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. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid (PC nr. 214) en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Met "bedienden" worden de mannelijke en de vrouwelijke bedienden bedoeld.

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de jaren 2021 en 2022 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 2021 tot en met 31 december 2022 aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid een bijdrage van 0,30 % verschuldigd, berekend op grond van het volledig loon van de bedienden, 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 2021 tot en met 31 december 2022 en wordt door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid geïnd en op de sectie "Opleiding" gestort.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid worden **nog** in deze zin aangepast.

IV. COBOT

Artikel 4

COBOT blijft de motor van het vormings- en arbeidsmarktbeleid in de sector. De projecten die door COBOT 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 2021 tot en met 31 december 2022 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;
- de ingroeibanen (artikel 7 hierna).

Artikel 6

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

- alle bedienden die ingevolge de introductie van nieuwe technologieën of elke andere wijziging in hun functie het risico lopen hun tewerkstelling te verliezen;
- de bedienden uit ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering die zonder bij- of omscholing het gevaar lopen hun tewerkstelling te verliezen;
- de bedienden uit ondernemingen die onderhevig zijn aan de structurele veranderingen in de wereldhandelspatronen als gevolg van de globalisering die zonder bij- of omscholing het gevaar lopen hun tewerkstelling te verliezen;
- 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 krijgt 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

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

Hiertoe wordt zowel voor 2021 als voor 2022 een budget voorzien dat overeenstemt met het budget van 2020.

De sectorale sociale partners bepalen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding de opdracht om hieromtrent sectorale expertise op te bouwen, waartoe de nodige middelen, zoals hiervoor aangeduid vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden worden ingezet.

De sectorale sociale partners bepalen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding de nodige modaliteiten en voorwaarden voor deze dienstverlening, begeleiding en 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 2022 zullen de sectorale sociale partners de stand van zaken betreffende het werkbaar werk evalueren.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden van de textielnijverheid worden **nog** in deze zin aangepast.

VIII. SECTORALE EN ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGEN

Artikel 9

§ 1 Om de participatiegraad aan opleiding te verhogen, zullen door Cobot vzw aanvragen ingediend worden bij het paritair comité nr. 214 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. 214 van arbeidsmarktgerichte opleidingen in het stelsel van het Vlaams Opleidingsverlof (decreet van 12 oktober 2018).

§ 2 Voor de uren waarop de bediende deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair comité nr. 214 als beroepsopleiding in het stelsel van het betaald educatief verlof (Herstelwet van 22 januari 1985) of arbeidsmarktgerichte opleidingen, goedgekeurd door het paritair comité nr. 214 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 bediende deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair comité nr. 214 in het stelsel van het betaald educatief verlof (Herstelwet van 22 januari 1985) of arbeidsmarktgerichte opleidingen, goedgekeurd door het paritair comité nr. 214 in het stelsel van het Vlaams Opleidingsverlof (decreet van 12 oktober 2018), heeft hij recht op maaltijdcheques.

IX. OPLEIDINGSINSPANNINGEN EN GROEIPAD

Artikel 10

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 van twee dagen gemiddeld per jaar per voltijds equivalent, zoals voorzien in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2017 betreffende het vormingsbeleid en de arbeidsmarktwerking in de textielsector, door de CAO van 6 maart 2019 betreffende het leven lang leren, het werkbaar werk en de arbeidsmarktwerking in de textielsector verhoogd met 10%, verhogen met 15% in 2021 en met 20% in 2022.

De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

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

X. EINDBEPALINGEN

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van artikel 9 dat van toepassing is gedurende de periode van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023. **Bijgevolg wordt ook de geldigheidsduur van artikel 1 (toepassingsgebied) en dit artikel 11 zélf (geldigheidsduur) eveneens verlengd tot en met 31 augustus 2023.**

Artikel 12

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

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS
DE L'INDUSTRIE TEXTILE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 JANVIER 2021 RELATIVE À
L'APPRENTISAGE A VIE, LE TRAVAIL FAISABLE ET AU FONCTIONNEMENT DU
MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR TEXTILE**

La CCT du 6 mars 2019 : date d'enregistrement 1 avril 2019, numéro d'enregistrement:
151202/CO/2140000.

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 II, section I, 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

Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les employés de l'Industrie Textile (CP n° 214) et aux employés qu'elles occupent.

Par «employés» on entend les employés et employées.

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 2021 et 2022 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 de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, d'une cotisation de 0,30 %, calculée sur la base du salaire total des employés, 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 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 et est encaissée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie et est versée au profit de la section "Formation".

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile **seront encore** adaptés en ce sens.

IV. COBOT

Article 4

Le COBOT reste le moteur de la politique de formation et de gestion du marché du travail dans le secteur. Les projets qui sont exécutés par le COBOT 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 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, 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 ;
- 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 :

- tous les employés qui, en raison de l'introduction de nouvelles technologies ou en raison de tout changement à leur fonction, courent le risque de perdre leur emploi ;
- les employés des entreprises en difficulté ou en restructuration qui, sans formation complémentaire ou recyclage, risquent de perdre leur emploi ;
- les employés des entreprises qui sont sujettes à des modifications majeures de la structure du commerce mondial comme conséquence de la globalisation qui, sans formation complémentaire ou recyclage, risquent de perdre leur emploi ;
- 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.

Chaque 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,...).

Le COBOT est chargé 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

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

À cet égard, il est prévu, tant pour 2021 que pour 2022, un budget qui correspond au budget de 2019. *2020.*

Les partenaires sociaux sectoriels établissent, dans le Groupe de gestion Permanent Formation, la mission visant à acquérir l'expertise sectorielle en la matière, pour laquelle les ressources nécessaires, telles qu'indiquées ci-avant, du Fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile sont utilisées.

Les partenaires sociaux sectoriels fixent, dans le Groupe de gestion Permanent Formation, les modalités et conditions requises pour ces services, cet accompagnement et ce soutien 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 2022, les partenaires sociaux sectoriels évalueront la situation relative au travail faisable.

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie **seront encore** adaptés en ce sens.

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

Article 9

- § 1 Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le Cobot asbl introduira auprès de la commission paritaire n° 214 des demandes de reconnaissance des formations professionnelles sectorielles dans le cadre du régime de congé-éducation payé (Loi de redressement de 1985) ou d'approbation par la commission paritaire n° 214 des formations axées sur le marché de l'emploi dans le cadre du régime de congé de formation flamand (décret de 12 octobre 2018).
- § 2 Pour les heures pendant lesquelles l'employé participe à une formation sectorielle, reconnue par la commission paritaire n° 214 comme formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé (Loi de redressement de 1985) ou à des formations axées sur le marché de l'emploi, approuvées par la commission paritaire n° 214 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 de 1985 portant des dispositions sociales.
- § 3 Pour les journées pendant lesquelles l'employé participe à des formations sectorielles, reconnues par la commission paritaire n° 214 dans le régime du congé-éducation payé (Loi de redressement de 1985) ou à des formations axées sur le marché de l'emploi, approuvées par la commission paritaire n° 214 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 10

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. À cette fin, ils souhaitent augmenter de 15% en 2021 et de 20% en 2022 l'effort de formation de deux jours en moyenne par an par équivalent temps plein, comme prévu à l'article 10 de la convention collective du 19 avril 2017 relative à la politique de formation et au fonctionnement du marché de travail dans le secteur textile et augmenté de 10% par la convention collective de travail du 6 mars 2019 relative à l'apprentissage à vie, le travail faisable et au fonctionnement du marché du travail dans le secteur textile.

La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie :

- en communiquant mieux et plus amplement l'offre de formations du COBOT aux employeurs et aux travailleurs ;
- en continuant à élargir l'offre de formations du COBOT ;
- en entreprenant des actions par le biais du COBOT 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° 214 pour les employés de l'industrie du textile, de formations professionnelles sectorielles, dans le régime du congé-éducation payé ;
- par l'approbation par la commission paritaire n° 214 des formations axées sur le marché de l'emploi dans le cadre du régime du congé de formation flamand.

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est conclue pour la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022, à l'exception de l'article 9 qui s'applique pendant la période du 1^{er} septembre 2021 jusqu'au 31 août 2023 inclus. **Par conséquent la durée de validité de l'article 1^{er} (champ d'application) et cet article 11 même (durée de validité) est également prolongée jusqu'au 31 août 2023.**

Article 12

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