



ERRATUM

Commission paritaire pour employés de l'industrie textile

CCT n° 183228/CO/214
du 29/09/2023

Correction du texte français :

- La dénomination de la CP doit être adaptée comme suit : “Commission paritaire **pour employés** de l’industrie textile”.
- L’article 4, § 2 doit être corrigé comme suit : “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 **du 22 janvier** 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, comme prévu à l’article 114 de la loi de redressement **du 22 janvier** 1985 portant des dispositions sociales”.
- L’article 4, § 3 doit être corrigé comme suit : “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 **du 22 janvier** 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”.

ERRATUM

Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid

CAO nr. 183228/CO/214
van 29/09/2023

Verbetering van de Franse tekst :

- De benaming van het PC moet worden aangepast als volgt : “Commission paritaire **pour employés** de l’industrie textile”.
- Artikel 4, § 2 moet als volgt verbeterd worden : “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 **du 22 janvier** 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, comme prévu à l’article 114 de la loi de redressement **du 22 janvier** 1985 portant des dispositions sociales”.
- Artikel 4, § 3 moet als volgt verbeterd worden : “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 **du 22 janvier** 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”.

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 3, 3^{ème} alinéa la dénomination du fonds doit être corrigée comme suit : "Fonds voor bestaanszekerheid van de bedienden **van de textielnijverheid**".

Correction dans les deux langues :

- A l'article 5, 7^{ème} alinéa la référence à la "loi du 3 octobre 2023" doit être remplacée par "loi du 3 octobre 2022".
- A l'article 5, 10^{ème} alinéa (2 fois) et la référence à l'"article 7" doit être remplacée par "article 6".
- Le premier "Art. 7." doit être renuméroté "6".
- En conséquence, les 2 références à l'"article 7" que l'on retrouve dans cet article erronément numéroté (alinéa 1^{er} et 4) doivent être remplacées par "article 6".

Décision du

Verbetering in de Nederlandse tekst :

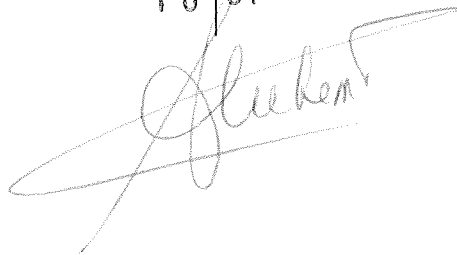
- In artikel 3, 3^{de} lid moet de benaming van het fonds als volgt verbeterd worden : "Fonds voor bestaanszekerheid van de bedienden **van de textielnijverheid**".

Verbetering in beide talen :

- In artikel 5, 7^{de} lid moet de verwijzing naar de "wet van 3 oktober 2023" vervangen worden door "wet van 3 oktober 2022".
- In artikel 5, 10^{de} lid moet (2maal) de verwijzing naar de "artikel 7" vervangen worden door "artikel 6".
- De eerste "Art. 7." moet "6" vernummerd worden.
- Bijgevolg moeten de 2 verwijzingen naar "artikel 7" in dit abusievelijk ongenummerde artikel (leden 1 en 4) worden vervangen door "artikel 6".

Beslissing van

16-04-2024



PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID PC 214	COMMISSION PARITAIRE DE POUR EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE TEXTILE CP 214
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 SEPTEMBER 2023 BETREFFENDE HET LEVEN LANG LEREN, HET WERKBAAR WERK EN DE ARBEIDSMARKTWERKING IN DE TEXTIELSECTOR	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 SEPTEMBRE 2023 RELATIVE À L'APPRENTISSAGE A VIE, LE TRAVAIL FAISABLE ET AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR TEXTILE
CAO van 26 januari 2021: datum registratie 18 maart 2021, registratienummer: 163741	La CCT du 26 janvier 2021: date d'enregistrement 18 mars 2021, numéro d'enregistrement : 163741
<p>Gelet op hoofdstuk 9 en 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.</p> <p>Gelet op CAO van 4 juli 2023 betreffende de inspanningen voor personen die behoren tot de risicogroepen in de textielsector,</p>	<p>Vu le chapitre 9 et 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.</p> <p>Vu la CCT du 4 juillet 2023 relative aux efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque dans le secteur textile,</p>
<p>WORDT TUSSEN</p> <p>Algemeen Christelijk Vakverbond Algemene Centrale ABVV Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,</p> <p>EN</p> <p>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds</p> <p>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</p>	<p>IL EST CONVENU ENTRE</p> <p>Confédération des Syndicats Chrétiens Centrale Générale FGTB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,</p> <p>ET</p> <p>FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement, d'autre part,</p> <p>CE QUI SUIT:</p>
<p>I. TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>I. CHAMP D'APPLICATION</p>
<p><u>Artikel 1</u></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid (PC nr. 214) en op de bedienden die ze tewerkstellen.</p> <p>Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p><u>Article 1</u></p> <p>La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie textile (CP n° 214) et aux employés qu'elles occupent.</p> <p>On entend par «employés» les employés et employées.</p>

<p>II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST</p>	<p>II. PORTÉE DE LA CONVENTION</p>
<p><u>Art. 2</u></p> <p>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.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de jaren 2023 en 2024 in toepassing van hoofdstuk 9 en 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.</p>	<p><u>Art. 2</u></p> <p>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.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour les années 2023 et 2024 en application du chapitre 9 et 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.</p>
<p>III. WERKBAAR WERK</p>	<p>III. LE TRAVAIL FAISABLE</p>
<p><u>Art. 3</u></p> <p>Vanuit COBOT en CEFRET wordt de dienstverlening, begeleiding en ondersteuning m.b.t. werkbaar werk verder uitgebouwd, ten dienste van de ondernemingen en de werknemers in de textielsector.</p> <p>Hiertoe wordt zowel voor 2023 als voor 2024 een budget voorzien dat overeenstemt met het budget van 2022.</p> <p>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.</p> <p>* van de textielnijverheid</p> <p>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.</p> <p>Eind 2024 zullen de sectorale sociale partners de stand van zaken betreffende het werkbaar werk evalueren.</p> <p>De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid worden in deze zin aangepast.</p>	<p><u>Art. 3</u></p> <p>Le COBOT et le CEFRET développent la prestation de services, l'accompagnement et le soutien se rapportant au travail faisable, pour les entreprises et les travailleurs du secteur du textile.</p> <p>A cet égard, il est prévu, tant pour 2023 que pour 2024, un budget qui correspond au budget de 2022.</p> <p>Les partenaires sociaux sectoriels déterminent, dans le Groupe de gestion Permanent Formation, la mission d'acquiescer 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.</p> <p>Les partenaires sociaux sectoriels fixent, dans le Groupe de gestion Permanent Formation, les modalités et les 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.</p> <p>Fin 2024, les partenaires sociaux sectoriels évalueront la situation relative au travail faisable.</p> <p>Les statuts du Fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile seront adaptés en ce sens.</p>

<p>De sectorale sociale partners zullen eveneens werken aan een globale toekomstvisie betreffende het werkbaar werk.</p>	<p>Les partenaires sociaux sectoriels travailleront également à une vision d'avenir globale concernant le travail faisable.</p>
<p>IV. SECTORALE EN ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGEN</p>	<p>IV. FORMATIONS SECTORIELLES ET FORMATIONS AXÉES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI</p>
<p>Art. 4</p> <p>§1 Om de participatiegraad aan opleiding te verhogen, zullen door Cobot vzw/Cefret asbl 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).</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 4</p> <p>§1. Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le Cobot vzw/le Cefret 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 du 22 janvier 1985) ou d'approbation par la commission paritaire n° 214 des formations axées sur le marché de l'emploi dans le cadre de régime du congé de formation flamand (décret de 12 octobre 2018).</p> <p>§ 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, comme prévu à l'article 114 de la loi de redressement*de 1985 portant des dispositions sociales. * du 22 janvier</p> <p>§ 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. * du 22 janvier</p>

V. OPLEIDINGSPLAN	V. PLAN DE FORMATION
<p><u>Art. 5</u></p> <p>In uitvoering van artikel 39 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wordt door Cobot vzw en Cefret asbl een webapplicatie 'opleidingsplan' gebouwd ten dienste van de ondernemingen en de werknemers in de textielsector.</p> <p>De sectorale sociale partners bepalen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding de opdracht en de inhoud hieromtrent alsook de nodige middelen die hiervoor vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden van de textielnijverheid worden ingezet.</p> <p>De sectorale sociale partners wijzen op het belang van de uitvoering van de bepalingen opgenomen in artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen.</p> <p>De werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.</p> <p>Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.</p> <p>Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.</p> <p>De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 35 van de wet van 3 oktober 2023 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.</p> <p>Een bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3°, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals</p>	<p><u>Art. 5</u></p> <p>En application de l'article 39 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail, une application web "plan de formation" sera réalisée par Cobot vzw et Cefret asbl au profit des entreprises et des travailleurs du secteur textile.</p> <p>Les partenaires sociaux sectoriels déterminent, au sein du Groupe permanent de politique de formation, la mission et le contenu de cette application ainsi que les ressources nécessaires à utiliser à cette fin à partir du Fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile.</p> <p>Les partenaires sociaux sectoriels soulignent l'importance de la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses.</p> <p>Une fois par année civile avant le 31 mars, les employeurs rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.</p> <p>Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. A cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.</p> <p>En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.</p> <p>L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 35 du loi de 3 octobre 2023, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.</p> <p>Une attention particulière sera également portée aux travailleurs tels que visés à l'article 1er, 3°, g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs</p>

<p>bedoeld in artikel 1, 4°, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.</p> <p>Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.</p> <p>Het plan moet minimaal de bij artikel 7 bedoelde formele en informele opleidingen bevatten, en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, bedoeld in artikel 7.</p> <p>Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.</p>	<p>en situation de handicap tels que visés à l'article 1er, 4°, de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé.</p> <p>Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.</p> <p>Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 7, ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au article 7.</p> <p>Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.</p>
<p>VI. INVESTEREN IN OPLEIDING EN GROEIPAD</p>	<p>VI. INVESTIR DANS LA FORMATION ET TRAJECTOIRE DE CROISSANCE</p>
<p>Art. 7</p> <p>Dit artikel wordt gesloten in uitvoering van hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 betreffende diverse arbeidsbepalingen.</p> <p>In de ondernemingen die tenminste 20 werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, wordt voorzien in een individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer met volgend groeipad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vanaf 2023: 2 dagen - vanaf 2024: 3 dagen - vanaf 2026: 4 dagen - vanaf 2028: 5 dagen <p>De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, voorzien in een individueel opleidingsrecht voor een voltijdse werknemer met volgend groeipad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vanaf 2023: 1 dag - vanaf 2026: 2 dagen <p>De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit artikel 7.</p> <p>De sociale partners wijzen op het belang van opleiding en vorming en bevelen deze ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen, aan om hun werknemers te stimuleren om hun positie op de arbeidsmarkt d.m.v. vorming en opleiding te verstevigen.</p> <p>Voor de toepassing van dit artikel wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde</p>	<p>Art. 7</p> <p>Cet article est conclu en exécution du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.</p> <p>Un droit individuel à la formation est prévu dans les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, pour un travailleur à temps plein avec le parcours de croissance suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à partir de 2023 : 2 jours - à partir de 2024 : 3 jours - à partir de 2026 : 4 jours - à partir de 2028 : 5 jours <p>Les employeurs occupant au moins dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, accordent un droit individuel à la formation à un salarié à temps plein dont le parcours de croissance est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à partir de 2023 : 1 jour - à partir de 2026 : 2 jours <p>Les employeurs qui emploient moins de dix travailleurs sont exclus de l'application du présent article 7.</p> <p>Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation et de l'éducation et recommandent que ces entreprises qui emploient moins de 10 travailleurs, encouragent leurs employés à renforcer leur position sur le marché du travail par le biais de l'éducation et de la formation.</p> <p>Pour l'application de cet article, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la</p>

<p>tewerkstelling van de referentieperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint.</p> <p>De referentieperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.</p> <p>Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referentieperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referentieperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.</p> <p>Indien de werkgever voor de bedoelde referentieperiode geen aangiften diende over te maken aan de Rijksdienst, wordt voor de bepaling van het gemiddelde verwezen naar het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referentieperiode plaatsgreep.</p> <p>De praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en de verwezenlijking van het groeipad wordt nagestreefd door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het opleidingsaanbod van Cobot vzw en Cefret asbl beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers; • het opleidingsaanbod van Cobot vzw en Cefret asbl verder uit te breiden; • via Cobot vzw en Cefret asbl acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen; • werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren. <p>Om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen worden minstens volgende opleidingen in aanmerking genomen:</p> <p>a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden</p>	<p>période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1er janvier 2022.</p> <p>La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans.</p> <p>Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'Office national de sécurité sociale les travailleurs soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.</p> <p>Si l'employeur n'est pas tenu de présenter des déclarations à l'Office national pour la période de référence visée, le nombre de travailleurs employés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu le premier emploi suivant la période de référence est utilisé pour déterminer la moyenne.</p> <p>La mise en œuvre pratique du droit individuel à la formation et la réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en communiquant mieux et plus amplement l'offre de formations du Cobot vzw et du Cefret asbl aux employeurs et aux travailleurs ; • en continuant à élargir l'offre de formations du Cobot vzw et du Cefret asbl ; • en entreprenant des actions par le biais du Cobot vzw et du Cefret asbl 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. <p>Pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, au moins les formations suivantes sont prises en compte:</p> <p>a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et</p>
--	---

<p>door de onderneming zelf of door een extern organisme;</p> <p>b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;</p> <p>c) de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.</p> <p>Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.</p> <p>Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld het minimum aantal opleidingsdagen per jaar zoals bepaald in dit artikel heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.</p>	<p>gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;</p> <p>b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;</p> <p>c) les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</p> <p>Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.</p> <p>Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait en moyenne bénéficié du nombre minimum de jours de formation par an tel que stipulé dans le présent article. A la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.</p>
<p>VII. EINDBEPALINGEN</p>	<p>VII. DISPOSITIONS FINALES</p>
<p><u>Art. 7</u></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, met uitzondering van artikel 4 dat van toepassing is gedurende de periode van 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025, alsook bijgevolg met uitzondering van artikel 1 waarvan de duurtijd eveneens verder loopt tot en met 31 augustus 2025.</p>	<p><u>Art. 7</u></p> <p>La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, à l'exception de l'article 4 qui s'applique pendant la période du 1^{er} septembre 2023 jusqu'au 31 août 2025 inclus, ainsi et par conséquent à l'exception de l'article 1er dont la durée de validité continue également jusqu'au 31 août 2025.</p>
<p><u>Art. 8</u></p> <p>De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen</p>	<p><u>Art. 8</u></p> <p>Les parties signataires demandent que la présente</p>

<p>verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.</p>	<p>convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>
<p><u>Art. 9</u></p> <p>Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.</p>	<p><u>Art. 9</u></p> <p>Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui y souscrivent au nom des organisations des travailleurs d'une part et au nom des organisations des employeurs d'autre part sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le président et le secrétaire et approuvé par les membres.</p>