

<p>PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID UIT HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VERVIERS (PSC 120.01)</p>	<p>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE VERVIERS (S-C.P. 120.01)</p>
<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 DECEMBER 2021 BETREFFENDE HET LEVEN LANG LEREN EN DE WERKING VAN DE ARBEIDSMARKT</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 DÉCEMBRE 2021 RELATIVE À L'APPRENTISSAGE À VIE ET AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL</p>
<p>Gelet op titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);</p> <p>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);</p> <p>Gelet op hoofdstuk II, afdeling 1, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk,</p> <p>Gelet op de algemene collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021,</p>	<p>Vu le titre XIII, chapitre VIII, section 1 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;</p> <p>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) ;</p> <p>Vu le chapitre II, section 1, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.</p> <p>Vu la Convention Collective de Travail Générale du 16 décembre 2021</p>
<p>WORDT TUSSEN</p> <p>ACV-CSC Metea De Algemene Centrale ABVV 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>ACV-CSC Metea La Centrale Générale FGTB 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>HOOFDSTUK 1 – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST</p>	<p>CHAPITRE 1 – PORTÉE DE LA CONVENTION</p>
<p><u>Artikel 1</u></p> <p>Deze cao legt de modaliteiten vast die nodig zijn voor de uitvoering van de engagementen inzake opleiding en leerwezen.</p> <p>Deze cao 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.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de jaren 2021 en 2022 met toepassing van titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27</p>	<p><u>Article 1</u></p> <p>La présente CCT fixe les modalités nécessaires pour l'exécution des engagements en matière de formation et apprentissage.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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.	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.
HOOFDSTUK 2 – TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE 2 – CHAMP D'APPLICATION
<u>Artikel 2</u> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen uit 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.	<u>Article 2</u> 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.
HOOFDSTUK 3 – COBOT-OPLEIDINGEN	CHAPITRE 3 – FORMATIONS CEFRET
<u>Artikel 3</u> COBOT blijft de motor inzake opleiding en beheer van de arbeidsmarkt in de sector. De opleidingsprojecten die worden verwezenlijkt door COBOT, worden vooraf goedgekeurd door de sociale partners van het paritair subcomité nr. 120.01.	<u>Article 3</u> 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.
HOOFDSTUK 4 – WERKGEVERSBIJDAGEN	CHAPITRE 4 – COTISATIONS PATRONALES
<u>Artikel 4. Bijdrage risicogroepen</u> Zoals bepaald in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet, zijn de werkgevers voor de jaren 2021 en 2022 een bijdrage verschuldigd van 0,20% die wordt berekend op basis van het loon van de werknemers. 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".	<u>Article 4 - Cotisation groupes à risques</u> Les employeurs sont redevables, pour les années 2021 et 2022, 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. Cette cotisation est due trimestriellement et perçue par la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.
<u>Artikel 5 Bijdrage bijkomende inspanningen permanente opleiding</u> Zoals bepaald in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet, zijn de werkgevers voor de jaren 2021 en 2022 een bijkomende inspanning verschuldigd van 0,10% berekend op basis van het loon van de werknemers.	<u>Article 5 - Cotisation efforts supplémentaires formation permanente</u> Les employeurs sont redevables, pour les années 2021 et 2022, 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.

<p>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".</p> <p>Zo draagt de sector bij aan de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen te leveren inzake permanente vorming.</p>	<p>Cette cotisation est due trimestriellement et perçue par la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.</p> <p>De cette manière, le secteur apporte sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente.</p>
<p>HOOFDSTUK 5 – INITIATIEVEN TEN GUNSTE VAN DE OPLEIDING EN DE TEWERKSTELLING VAN DE RISICOGROEPEN</p>	<p>CHAPITRE 5 – INITIATIVES EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES GROUPES A RISQUE</p>
<p><u>Artikel 6</u></p> <p>De partijen komen voor de jaren 2021 en 2022 overeen om de middelen die worden omschreven in bovengenoemd artikel 4, als volgt aan te wenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor de uitwerking van opleidingsprojecten bestemd voor personen die tot de risicogroepen behoren zoals omschreven in het hierna volgende artikel 7; - voor de gedeeltelijke dekking van de werkingskosten van het sectoraal opleidingscentrum COBOT voor een bedrag dat vooraf goedgekeurd wordt door het beheerscomité van de sociale fondsen van Verviers. De opleidingsprojecten die meer bepaald worden verwezenlijkt door COBOT, worden goedgekeurd in het directiecomité van dit centrum. - de ingroeibanen (het hierna volgende artikel 8). 	<p><u>Article 6</u></p> <p>Les parties conviennent pour les années 2021 et 2022 d'affecter les moyens décrits dans l'article 4 ci-dessus comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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).
<p><u>Artikel 7</u></p> <p>Voor de toepassing van deze overeenkomst verstaan de partijen onder "risicogroepen":</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 opleiding of bijscholing 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 	<p><u>Article 7</u></p> <p>Pour l'application de cette convention, les parties entendent par groupes à risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

<p>van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 jonger dan 26 jaar; 5. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid; 6. de -26 jarigen 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; 	<p>du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>HOOFDSTUK 6 – INGROEIBANEN</p>	<p>CHAPITRE 6 – EMPLOIS-TREMLIN</p>
<p>Artikel 8</p> <p>De sociale partners verbinden zich ertoe om aan de jongeren, door middel van een ingroeibaan, tewerkstellingskansen te bieden in de sector.</p> <p>In dit verband bedraagt het aandeel van de bijdrage voor de risicogroepen dat bestemd is voor de jongeren, 0,05% van de loonmassa.</p> <p>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, ...).</p> <p>COBOT staat in voor de ontwikkeling van ondersteunende en bijkomende acties in dit kader volgens de modaliteiten die zijn vastgesteld door de sectorale sociale partners.</p>	<p>Article 8</p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent à offrir aux jeunes, par le biais d'un emploi-tremplin, des opportunités de travail dans le secteur.</p> <p>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.</p> <p>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 <i>déterminée ou*</i>, travail intérimaire,...).</p> <p><i>* indéterminée</i></p> <p>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.</p>
<p>HOOFDSTUK 7. SECTORALE OPLEIDINGEN EN OPLEIDINGEN GERICHT OP DE ARBEIDSMARKT</p>	<p>CHAPITRE 7 – FORMATIONS SECTORIELLES ET FORMATIONS AXEES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI</p>
<p>Artikel 9</p> <p>§1. Teneinde de deelnamegraad aan de opleidingen te verhogen, zal COBOT bij het paritair subcomité 120.01 of bij het paritair comité nr. 120 aanvragen indienen tot erkenning van de sectorale beroepsopleidingen in het</p>	<p>Article 9</p> <p>§ 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</p>

<p>kader van het stelsel van betaald educatief verlof (herstelwet van 22 januari 1985).</p> <p>§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.</p> <p>§3. Voor de dagen waarop de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair subcomité 120.01 of door het paritair comité nr. 120 in het stelsel van het betaald educatief verlof (herstelwet van 22 januari 1985), heeft hij recht op maaltijdcheques.</p>	<p>reconnaissance des formations professionnelles sectorielles dans le cadre du régime de congé-éducation payé (loi de redressement du 22 janvier 1985).</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p>
<p>HOOFDSTUK 8. INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING EN GROEIPAD</p>	<p>CHAPITRE 8 – EFFORTS EN MATIÈRE DE FORMATION ET TRAJECTOIRE DE CROISSANCE</p>
<p><u>Artikel 10</u></p> <p>De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om zo bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling.</p> <p>Hiertoe wensen ze de opleidingsinspanning met 15% te verhogen in 2021 en met 20% in 2022; deze opleidingsinspanning gelijkwaardig aan twee dagen gemiddeld per jaar per voltijds equivalent werd tijdens de periode 2019-2020 met 10% werd verhoogd, zoals bepaald in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juli 2020 betreffende het levenslang leren en de werking van de arbeidsmarkt.</p> <p>De verwezenlijking van dit groeipad wordt nagestreefd door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het opleidingsaanbod van COBOT beter en ruimer bekend te maken bij de werkgevers en de werknemers; - het opleidingsaanbod van COBOT verder te blijven uitbreiden; - acties te ondernemen via COBOT 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; 	<p><u>Article 10</u></p> <p>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.</p> <p>A cette fin, ils souhaitent augmenter de 15% en 2021 et de 20% en 2022 l'effort de formation de 2 jours en moyenne par an par équivalent temps plein, augmenté de 10% au cours de la période 2019-2020, comme prévu à l'article 10 de la convention collective de travail du 15 juillet 2020 relative à la politique de formation et au fonctionnement du marché du travail.</p> <p>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 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 ;

<p>door de erkenning, door het paritair subcomité 120.01 of door het paritair comité 120, van sectorale beroepsopleidingen, in het stelsel van het betaald educatief verlof.</p>	<p>- 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.</p>
<p>HOOFDSTUK 9 – OPLEIDINGSPLAN</p>	<p>CHAPITRE 9 – PLAN DE FORMATION</p>
<p><u>Artikel 11</u></p> <p>Binnen de onderneming kan een opleidingsplan worden uitgewerkt dat rekening houdt met de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2021 heeft het opleidingsplan betrekking op de opleidingen die zullen plaatshebben tussen 1 januari 2021 en 31 december 2021. - Voor de periode van 1 januari 2022 tot 31 december 2022 heeft het opleidingsplan betrekking op de opleidingen die zullen plaatshebben tussen 1 januari 2022 en 31 december 2022. - 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, alsook op de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cfr. "on the job" opleiding) en de opleidingen waarvoor ze een beroep doet op 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 tegemoetkomen aan de opleidingsbehoeften van de werkgever en de arbeiders/arbeidsters; - Voor de opmaak van het opleidingsplan kan men een beroep doen op COBOT; - 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 	<p><u>Article 11</u></p> <p>Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être élaboré, en tenant compte des éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021. - Pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022. - 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,

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>à défaut d'information suffisante, remplir sa mission, les syndicats peuvent faire appel aux techniciens syndicaux selon la procédure appropriée dans le secteur textile.</p> <p>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.</p>
<p>HOOFDSTUK 10 - TREKKINGSRECHT</p>	<p>CHAPITRE 10 – DROIT DE TIRAGE</p>
<p>Artikel 12</p> <p>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".</p> <p>Het trekkingsrecht kan worden uitgeoefend volgens de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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". <p>Voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2021 stuurt zij uiterlijk op 31 maart 2022, 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".</p> <p>Voor de periode van 1 januari 2022 tot 31 december 2022 stuurt zij uiterlijk op 15 december 2022, 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";</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het trekkingsrecht bedraagt per onderneming en per kalenderjaar maximaal 0,10% van de loonmassa van de arbeid(st)ers van de onderneming; 	<p>Article 12</p> <p>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.</p> <p>Le droit de tirage peut être exercé selon les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, elle envoie à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales*, au plus tard le 31 mars 2022, par courrier ordinaire ou par voie digitale (e-mail), sa demande ainsi qu'un exemplaire du plan de formation approuvé.</p> <p>Pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, elle envoie à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales*, au plus tard le 15 décembre 2022, par courrier ordinaire ou par voie digitale (e-mail), sa demande ainsi qu'un exemplaire du plan de formation approuvé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>* de l'industrie textile de Verviers</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Alleen de kosten, bepaald in onderstaand artikel 13, voor de opleidingen die hebben plaatsgehad tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022, 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 levert van haar uitgaven ten belope van het trekkingsrecht; - Het bewijs van de uitgaven die werden gedaan in 2021, moet vóór 30 juni 2022 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 2022 moet vóór 31 maart 2023 worden neergelegd bij de "Caisse de compensation paritaire pour les institutions sociales de l'industrie textile de Verviers". 	<ul style="list-style-type: none"> - Seuls les coûts, définis à l'article 13 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2022, 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 2021 doit être déposée avant le 30 juin 2022 à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers. - La preuve des dépenses exposées en 2022 doit être déposée avant le 31 mars 2023 à la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers.
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p><u>Artikel. 13</u></p> <p>De kosten die in aanmerking moeten worden genomen voor het trekkingsrecht, zijn alleen de kosten betreffende de opleidingen zoals bepaald in het opleidingsplan bedoeld in bovenstaand artikel 11.</p>	<p><u>Article 13</u></p> <p>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.</p>
<p>HOOFDSTUK 11 – SLOTBEPALINGEN</p>	<p>CHAPITRE 11 – DISPOSITIONS FINALES</p>
<p><u>Artikel 14</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Article 14</u></p> <p>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.</p>
<p><u>Artikel 15</u></p> <p>Wanneer de arbeid(st)er die een opleiding volgt in het kader van een goedgekeurd opleidingsplan, bijkomende kosten moet maken (onder andere verplaatsingskosten), zullen deze kosten worden</p>	<p><u>Article 15</u></p> <p>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</p>

vergoed door de werkgever, op voorwaarde dat de bewijsstukken worden verstrekt.	l'employeur, moyennant fourniture des pièces justificatives.
<u>Artikel 16</u> De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.	<u>Article 16</u> Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
<u>Artikel 17</u> Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.	<u>Article 17</u> La présente convention est d'application du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus.
Gedaan te Chaineux op 16 december 2021	Fait à Chaineux, le 16 décembre 2021
ACV-CSC Metea,	ACV-CSC Metea
Algemene Centrale ABVV,	Centrale Générale FGTB,
FEDUSTRIA, federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie,	FEDUSTRIA, la fédération des industries textile, du bois et de l'ameublement,