



Date : 27 juin 2011

Annexe n° : T-2011-14 A3

**ANNEXE  
CIRCULAIRE SOCIALE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 JUIN 2011 CONCERNANT  
LES INITIATIVES DE FORMATION  
(= PLANS DE FORMATION ET DROIT DE TIRAGE)**

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE  
L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 JUIN 2011  
CONCERNANT LES INITIATIVES DE FORMATION**

Vu la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie conclue pour les années 2011 et 2012 ;

**IL EST CONVENU ENTRE**

la Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique,  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,

**ET**

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

**CE QUI SUIT:**

**I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie et aux employés qu'elles occupent.

Par dérogation à l'alinéa premier, cette convention collective de travail ne s'applique pas à l'entreprise S.A. Celanese et à ses employés.

Par « employés », on entend le personnel employé tant masculin que féminin.

## **II. PORTEE DE LA CONVENTION**

### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en vue de développer certaines initiatives de formation. En particulier, cette convention collective de travail fixe les modalités nécessaires concernant l'exécution du Chapitre V – Formation et apprentissage – article 12 de la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

## **III. CEFRET-EMPLOYES**

### **Article 3**

Cefret-Employés asbl reste le moteur pour la formation dans le secteur. Les projets de formation mis en œuvre par Cefret-Employés asbl sont préalablement approuvés au sein du groupe de travail permanent de Cefret-Employés asbl.

## **IV. COTISATION PATRONALE**

### **Article 4**

Comme prévu au Chapitre V – Formation et apprentissage – article 12 de la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, les employeurs versent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les années 2011 et 2012 une cotisation de 0,10 % calculée sur la base du salaire complet de leurs employés, tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 comportant les principes généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi, au Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

Cette cotisation est due pour chaque trimestre et est perçue par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie et versée à la section « Formation ».

## **V. PLANS DE FORMATION**

### **Article 5**

Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être développé, qui tient compte des éléments suivants :

- Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus.
- Le plan de formation mentionne le contenu de la formation prévue, le nombre d'employé(e)s concerné(e)s et le temps consacré à la formation.
- Toutes les formations possibles (qualification professionnelle, sécurité, environnement, etc.) 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.
- Le plan de formation doit être soumis par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le plan de formation est communiqué au Cefret-Employés.
- Le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par l'organe mentionné ci-dessus. Au sein de Cefret-Employés asbl, le suivi a lieu sur la base des documents nécessaires, soumis par l'entreprise concernée.
- 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 commission paritaire. Ce groupe de travail paritaire prendra la décision finale concernant ce plan de formation.

## **VI. APPLICATION WEB**

### **Article 6**

Les entreprises peuvent introduire et gérer leur plan de formation par voie électronique pour les années 2011 et 2012 en utilisant une application web mise à disposition par Cefret-Employés asbl.

L'utilisation de cette application web ne peut pas porter préjudice à la compétence du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, du Cefret-Employés asbl tels que visés aux articles 5 et 7 de la présente convention collective de travail.

<b>VII. DROIT DE TIRAGE</b>
-----------------------------

**Article 7**

L'entreprise qui offre une formation à ses employés et/ou aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un plan de formation approuvé, tel que défini à l'article 5 ci-dessus, peut récupérer une partie des coûts de celui-ci sur la base d'un droit de tirage auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

Le droit de tirage peut être exercé selon les conditions suivantes:

- Au plus tard le 15 décembre 2011, l'entreprise transmet par pli recommandé le plan de formation pour 2011 et 2012 au Cefret-Employés asbl.

L'entreprise utilisant l'application web visée ci-dessus à l'article 6 peut introduire la demande d'octroi du droit de tirage par cette même voie moyennant respect du même délai.

- Tous les plans de formation approuvés sont introduits par Cefret-Employés asbl auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour l'octroi du droit de tirage.
- Le droit de tirage s'élève par entreprise et par année civile à maximum 0,10 % de la masse salariale des employés de l'entreprise.
- Seuls les coûts, définis à l'article 8 ci-dessous pour les formations réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2012 inclus dans le cadre d'un plan de formation approuvé, entrent en ligne de 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 2011 doit être introduite au plus tard le 31 mars 2012 auprès du Fonds de Sécurité d'Existence. La preuve des dépenses exposées en 2012 doit être introduite au plus tard le 31 mars 2013 auprès du Fonds de Sécurité d'Existence.
- Une copie de la preuve des dépenses réalisées est transmise aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

**Article 8**

Les coûts qui sont pris en compte pour le droit de tirage sont les coûts qui entrent en considération pour remplir le bilan social, conformément à la note explicative du bilan social, rédigée par la Centrale des Bilans de la Banque Nationale de Belgique entre autres:

**\*\* pour toutes les formations:**

- les rémunérations des travailleurs en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation ;
- les frais de transport et d'hébergement des participants dans la mesure où ils sont directement liés à la formation.

A ces coûts généraux, il y a eu lieu d'ajouter les frais spécifiques aux formations internes ou externes décrits ci-dessous.

\*\* pour les formations internes:

- les rémunérations du personnel qui dispense la formation (rémunérations brutes et charges sociales). Il s'agit de formateurs à temps plein, de formateurs occasionnels (uniquement pour les heures passées à préparer les cours et à enseigner) et du personnel affecté soit à temps plein, soit à temps partiel à l'organisation ou à l'administration des formations ;
- les frais de fonctionnement.

\*\* pour les formations externes:

- les dépenses facturées par l'organisme de formation qui sont directement liées à la formation ;
- le coût des fournitures exclusivement liées à la formation qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu.

<b>VIII. DISPOSITIONS FINALES</b>
-----------------------------------

**Article 9**

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 10**

Lorsque l'employé qui suit une formation dans le cadre d'un plan de formation approuvé doit engager des frais supplémentaires (notamment des frais de déplacement), ces frais seront indemnisés par l'employeur, moyennant fourniture des pièces justificatives.

**Article 11**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus.

**Article 12**

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

Fait à Gand, le 27 juin 2011

Landelijke Bedienden Centrale  
– Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
M. G. Dupont

Syndicat des Employé(e)s, Techniciens et  
Cadres de Belgique,  
Mme A. Van Hoof

Centrale Générale des Syndicats  
Libéraux de Belgique,  
M. B. De Crock

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