

**PARITAIR COMITE VOOR DE LANDBOUW**

**PC 144**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 juli 2019 BETREFFENDE DE VORMINGSINITIATIEVEN**

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

**Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de door hen tewerkgestelde werknemers, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de landbouw en die als hoofdactiviteit de vlasteelt, de hennepsteelt, de eerste verwerking van vlas en/of hennep hebben, en de door hen tewerkgestelde werknemers. Onder eerste verwerking wordt verstaan: het scheiden van de verschillende onderdelen van de plant.

Met de term werknemers worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

**HOOFDSTUK II. PATRONALE BIJDRAGE**

**Artikel 2.**

De werkgevers zijn voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw een bijdrage van 0,30% verschuldigd, berekend op grond van het volledig loon van hun arbeiders en arbeidsters, 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.

Van deze bijdrage van 0,30% is 0,10% bestemd voor de opleidingsinspanningen voor de risicogroepen, waarvoor een aparte collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten.

Van deze bijdrage van 0,30% is 0,20% bestemd voor de opleidingsinitiatieven en opleidingsplannen bedoeld door hoofdstuk III van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bijdrage is om het kwartaal verschuldigd en wordt door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw geïnd.

**HOOFDSTUK III. OPLEIDINGSPLANNEN**

**Artikel 3.**

De werkgevers engageren zich om via de opleidingsplannen maximale kansen op vorming en opleiding aan te bieden aan de werknemers in hun bedrijf.

Daarom wordt gestimuleerd om op het niveau van de ondernemingen vanaf 50 werknemers opleidingsplannen voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 op te stellen, rekening houdende met hetgeen volgt:

- Het opleidingsplan heeft betrekking op de opleidingen die in de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 zullen gerealiseerd worden.

- De opleidingsplannen beogen een toename van de participatiegraad van de werknemers in vormingstrajecten die hun competenties versterken.
- Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de geplande vorming, het aantal betrokken werknemers en de voorziene tijdsbesteding voor de vorming. Eventueel kunnen in het kader van de opleidingsinspanningen voor werkzoekenden financiële stimuli voorzien worden.
- Het opleidingsplan moet tegemoetkomen aan de opleidingsbehoeften van de werkgever en van de werknemers. Dit houdt in dat alle mogelijke opleidingen, zowel voor nieuw aangeworven personeel als het bestaand personeelsbestand in aanmerking komen (beroepskwalificatie, veiligheid, milieu, enz...). Het betreft zowel interne opleidingen als externe opleidingen en zowel de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cfr. training on the job) als die waarvoor zij beroep doet op externe opleidingsaanbieders.
- Het opleidingsplan moet door de werkgever voorgesteld worden aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan de regionale vakbondssecretarissen.
- Het opleidingsplan moet door voormelde organen besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden. Indien de ondernemingsraad, syndicale delegatie of de regionale vakbondssecretarissen door onvoldoende informatie hun opdracht niet kunnen uitvoeren, kunnen de vakbonden een beroep doen op de syndicale technici, aangesteld door de vakorganisaties.
- Ingeval het opleidingsplan niet goedgekeurd wordt, kan de werkgever het voorleggen aan de paritaire werkgroep, opgericht in de schoot van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw. Deze paritaire werkgroep zal de eindbeslissing omtrent het opleidingsplan nemen.

## **HOOFDSTUK IV. VORMINGSINSPANNINGEN EN GROEIPAD**

### **Artikel 4.**

In uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 voorzien, in een opleidingsinspanning gelijkwaardig aan twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent.

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling.

De realisatie van dit groeipad wordt nagestreefd door:

- acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen
- werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren
- het toekennen van opleidingstijd per werknemer, individueel of collectief.

KMO's met minder dan 10 werknemers worden uitgesloten van dit nieuw recht.

Voor wat betreft de opleidingsinspanningen voor ondernemingen die minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen wachten we het uitvoerings- koninklijkbesluit af.

## **HOOFDSTUK V. TREKKINGSRECHT**

### **Artikel 5.**

De onderneming die haar werknemers en/of werkzoekenden vorming aanbiedt binnen het kader van een goedgekeurd opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 4 hiervoor, kan een gedeelte van de kosten hiervan recupereren op basis van een trekkingsrecht bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw. De modaliteiten hiervan worden bepaald door de beheerraad van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw.

### **Artikel 6.**

Onverminderd hetgeen voorafgaat m.b.t. het trekkingsrecht, dienen de ondernemingen aangespoord te worden om gebruik te maken van de financiële tegemoetkomingen die voorzien zijn door regionale, nationale, Europese of andere instanties.

### **Artikel 7.**

Indien het volgen van een opleiding door een werknemer, binnen een goedgekeurd opleidingsplan, voor de betrokken werknemer bijkomende kosten (o.a. verplaatsingskosten) veroorzaakt, zal de werkgever deze kosten vergoeden, mits voorlegging van bewijsstukken.

## **HOOFDSTUK VI. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 8.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

## COMMISSION PARITAIRE DE L'AGRICULTURE

### CP 144

#### Convention collective de travail du 4 juillet 2019 relative aux initiatives de formation

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. - *Champ d'application*

#### Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture et ayant pour activité principale la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent. Par transformation primaire, on entend : la séparation des différentes parties de la plante.

Par le terme 'travailleurs' on entend: les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II. COTISATION PATRONALE

#### Article 2.

Pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, les employeurs sont redevables au Fonds social et de garantie pour l'agriculture d'une cotisation de 0,30%, calculée sur la base du salaire complet 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 de ses arrêtés d'exécution.

De cette cotisation de 0,30%, une part de 0,10% est destinée aux efforts de formation pour les groupes à risque, pour lesquels une convention collective de travail distincte a été conclue.

De cette cotisation de 0,30%, une part de 0,20% est destinée aux initiatives de formation et aux plans de formation visés au chapitre III de la présente convention collective de travail.

Cette cotisation est due trimestriellement et est perçue par le Fonds social et de garantie pour l'agriculture.

### CHAPITRE III. Plans de formation

#### Article 3.

Les employeurs s'engagent à offrir, via les plans de formation, des opportunités maximales de formation aux travailleurs occupés dans leur entreprise.

C'est pourquoi, les entreprises à partir de 50 travailleurs sont encouragées à établir des plans de formation pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, en tenant compte des éléments suivants :

- le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées durant la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus.
- les plans de formations visent une augmentation du taux de participation des travailleurs à des trajets de formation qui renforcent leurs compétences.

- le plan de formation mentionne le contenu de la formation prévue, le nombre de travailleurs concernés et le temps prévu pour la formation. Des incitants financiers peuvent être prévus dans le cadre des efforts de formation pour des demandeurs d'emploi.
- le plan de formation doit répondre aux besoins de formation de l'employeur et des travailleurs. Ceci implique que toutes les formations possibles, destinées tant au personnel nouvellement engagé qu'à l'effectif en place, entrent ligne de compte (qualification professionnelle, sécurité, environnement, ...). Il s'agit tant de formations internes que de formations externes et tant de formations organisées et réalisées par l'entreprise elle-même (par exemple, training on the job) que de formations pour lesquelles l'entreprise fait appel à des opérateurs de formation externes.
- le plan de formation doit être présenté par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux régionaux.
- le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par les organes précités. Si le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les secrétaires syndicaux régionaux ne peuvent pas mener à bien leur mission en raison d'une information insuffisante, les syndicats peuvent faire appel à des techniciens syndicaux désignés par les organisations syndicales.
- Au cas où le plan de formation n'est pas approuvé, l'employeur peut le soumettre au groupe de travail paritaire institué au sein du Fonds social et de garantie pour l'agriculture. Ce groupe de travail paritaire prendra la décision finale au sujet du plan de formation.

#### **CHAPITRE IV. EFFORTS DE FORMATION ET TRAJECTOIRE DE CROISSANCE**

##### **Article 4.**

En exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, un effort de formation équivalent à deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein est prévu pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021.

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance afin d'accroître à terme le nombre de jours de formation et de contribuer ainsi à l'objectif interprofessionnel.

La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie :

- en entreprenant des actions en vue d'accroître le taux de participation aux formations;
- en encourageant les employeurs à enregistrer rigoureusement tous les efforts de formation, tant formels qu'informels;
- par l'octroi de temps de formation par travailleur, à titre individuel ou collectif.

Les PME comptant moins de 10 travailleurs sont exclues de ce nouveau droit.

En ce qui concerne les efforts de formation pour les entreprises occupant au minimum 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, nous attendons l'arrêté royal d'exécution.

## **CHAPITRE V. Droit de tirage**

### **Article 5.**

L'entreprise qui offre une formation à ses travailleurs et/ou à des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un plan de formation approuvé comme prévu à l'article 4 ci-avant peut en récupérer une partie des coûts sur la base d'un droit de tirage auprès du Fonds social et de garantie pour l'agriculture. Les modalités d'exercice de ce droit de tirage sont arrêtées par le conseil d'administration du Fonds social et de garantie pour l'agriculture.

### **Article 6.**

Sans préjudice de ce qui précède au sujet du droit de tirage, les entreprises doivent être incitées à utiliser les interventions financières prévues par des instances régionales, nationales, européennes ou autres.

### **Article 7.**

Si la participation à une formation dans le cadre d'un plan de formation approuvé occasionne des coûts supplémentaires (notamment des frais de déplacement) pour le travailleur concerné, l'employeur indemniserà ces coûts moyennant présentation des pièces justificatives.

## **CHAPITRE VI. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 8.**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2021.