

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE  
TERUGWINNING VAN METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 14 september 2023*

**VORMING EN OPLEIDING/INGROEIBANEN**

In uitvoering van artikels 10, 11, 12 en 13 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 14 september 2023.

**HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED**

**Art. 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

**HOOFDSTUK II. – RISICOGROEPEN**

**Art. 2. Bijdragen voor risicogroepen**

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, 4<sup>de</sup> lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 pct. van de brutolonen van de arbeiders aan 108 pct., voorzien voor onbepaalde duur bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191, § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 pct. bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

**Artikel 3. – Definitie van risicogroepen**

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 pct. aangewend ter ondersteuning van vormingen en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;

PSC 142.1 - Terugwinning van metalen  
Vorming en Opleiding  
Bekrachtigd op 14 september 2023

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA  
RECUPERATION DE METAUX**

*Convention collective de travail  
du 14 septembre 2023*

**FORMATION ET EMPLOIS-TREPLINS**

En exécution des articles 10, 11, 12 et 13 de l'accord national 2023-2024 du 14 septembre 2023.

**CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION**

**Art. 1.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

**CHAPITRE II. – GROUPES A RISQUE**

**Art. 2. Cotisation pour les groupes à risque**

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et à l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 p.c. des salaires bruts des ouvriers à 108 p.c., prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 p.c. prévue à l'article 191, § 1er de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

**Article 3. – Définition des groupes à risque**

"Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 p.c. est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risques suivants:

- Les demandeurs d'emploi de longue

SCP 142.1 - Récupération de métaux  
Formation  
Ratifié le 14 septembre 2023

- |   |   |
|---|---|
|   | durée;  |
| - Kortgeschoolde werkzoekenden;   | - Les demandeurs d'emploi peu qualifiés;  |
| - Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;   | - Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus;  |
| - Herintreders en herintreedsters;  | - Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active;   |
| - Leefloners;   | - Les bénéficiaires du revenu d'intégration;  |
| - Personen met een arbeidshandicap;   | - Les personnes présentant un handicap pour le travail;   |
| - Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden; | - Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès; |
| - Werkzoekenden in een herinschakelings-statuuut;   | - Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion;   |
| - (Deeltijds) lerende jongeren;   | - Les jeunes en formation (en alternance);  |
| - Kortgeschoolde arbeiders;   | - Les ouvriers peu qualifiés;   |
| - Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;  | - Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies;   |
| - Arbeiders van 45 jaar en ouder;   | - Les ouvriers de 45 ans et plus;   |
| - De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3bis van deze collectieve arbeidsovereenkomst.       | - Les groupes à risque prévus dans 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 (Moniteur belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3bis de cette convention collective de travail.                                  |

**Art. 3bis**

Tenminste 0,05 pct. van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van

**Art. 3bis**

Au moins 0,05 p.c. de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à

volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1, 3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1, 4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991. houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en de bepalingen rond werkzekerheid - artikel 6 - uit het nationaal akkoord van 30 mei 2005.)

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

#### **Art. 3ter.**

Van de in artikel 3bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de

risque suivants:

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 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, tel que détaillé à l'article 1er, 2° de l'arrêté royal précité;
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, tel que détaillé à l'article 1er, 3° de l'arrêté royal précité;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1er, 4° de l'arrêté royal précité;
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et des dispositions relatives à la sécurité d'emploi - article 6 - mentionnées dans l'accord national de 30 mai 2005).

Des cas individuels peuvent être transmis au fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d' EDUCAM.

#### **Art. 3ter.**

L'effort visé à l'article 3bis doit au moins pour moitié (0,025%) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants:

volgende groepen:

- a. De in artikel 3bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren werd sinds 1 januari 2015 verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkanalen te bieden in de sector.

Elke jongere onder de 26 jaar kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

Sociale partners zullen in dit kader ondersteunende en bijkomende acties ontwikkelen.

#### **Art. 4. – Tewerkstellingscel**

In het kader van het nationaal akkoord 2001-02 van 10 mei 2001 werd binnen de bestaande Educam-werking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners bepalen binnen de instanties van Educam op welke manier Educam een zo groot mogelijk meerwaarde kan bieden aan de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, rekening houdend met de beschikbare middelen. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerking, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal Educam zich specifiek richten op de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor de Terugwinning van metalen, die geen beroep kunnen doen op de tewerkstellingscel.

Daarenboven dient ze middels de

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5;

- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes a été augmenté depuis 1 janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (PFI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les partenaires sociaux sont chargés de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre.

#### **Art. 4. – Cellule d'emploi**

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 10 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, cette cellule d'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les partenaires sociaux déterminent au sein des instances d'Educam, comme prévu par la réglementation nationale et régionale, de quelle façon cette dernière peut offrir une valeur ajoutée la plus grande possible aux cellules d'emploi en entreprise et aux cellules d'emploi chapeautant ces dernières, compte tenu des moyens disponibles. Le but final est d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, Educam orientera spécifiquement ses travaux sur les chômeurs complets du Fonds social pour la Récupération de métaux, qui ne peuvent faire appel à la cellule d'emploi.

En outre, elle doit permettre l'accompagnement à la

wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

De sociale partners engageren zich dat binnen de instanties van Educam de mogelijkheid zal onderzocht worden een database met gegevens over werkgevers van de sector op te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

#### **Art. 5. – Alternierend opleidingsstelsel**

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternierend opleidingsstelsel.

#### **Art. 6. – Voltijds onderwijs**

In het kader van een verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd voltijds opleidingsstelsel.

### **HOOFDSTUK III. – RECHT OP PERMANENTE VORMING**

#### **Art. 7. – Definitie**

Onder <<permanente vorming>> wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

#### **Art. 8. – Bijdragen voor permanente vorming**

De inspanningen op het gebied van de permanente vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

#### **Art. 9. – Opdrachten van Educam**

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;

remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés – y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation – afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner, au sein des instances d'Educam, la possibilité de créer une base de données sur les employeurs du secteur, compte tenu des moyens disponibles.

#### **Art. 5. – Système de formation en alternance**

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en obligation scolaire partielle.

#### **Art. 6. – Enseignement de plein exercice**

Dans le cadre de l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, les parties signataires s'engagent à continuer à développer un système de formation temps plein de qualité, géré paritairement

### **CHAPITRE III. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE**

#### **Art. 7. – Définition**

On entend par <<formation permanente>> la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

#### **Art.8. – Cotisations pour la formation permanente**

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,15% sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

#### **Art. 9. – Missions d'Educam**

La mission de base d'Educam consiste à soutenir une politique sectorielle de formation, et notamment à:

- examiner les besoins de qualification et de formation;

- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
  - De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
  - Het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
  - De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
  - Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen; Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen maken;
  - Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.
  - Naast het erkennen van opleidingen dient Educam ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze gevolgd worden door een competentietest in het kader van de certificering, dan dient daarover voorafgaand en/of in het kader van het opleidingsplan een
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente;
  - assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur;
  - mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
  - intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
  - assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises; Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente;
  - autres initiatives de formation à définir par le secteur.
  - Outre l'agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations agréées par EDUCAM, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors exister à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation entre l'employeur et la

akkoord te bestaan tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëringsopleiding aan te bieden.

De ondertekenende partijen ondersteunen de ondernemingen, in hun intenties om: overleg te plegen met de Ondernemingsraad, en bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging, omtrent de permanente vorming; de geleverde inspanningen inzake permanente vorming te plannen en maximaal te spreiden over alle arbeiders.

#### **Art. 10. – Recht op vorming**

§ 1. Vanaf 1 januari 2023 wordt in bedrijven vanaf 20 werknemers (uitgedrukt in VTE) het collectief opleidingsrecht geschrapt en vervangen door een individueel opleidingsrecht van 4 dagen per 2 jaar.

In deze bedrijven wordt ook volgend groeipad afgesproken:

- 2025-2026: 6 dagen individueel recht per 2 jaar
- 2027-2028: 8 dagen individueel recht per 2 jaar
- Vanaf 2029: 25 dagen individueel per 5 jaar

§ 2. Vanaf 1 januari 2023 wordt in bedrijven met tussen 10 en 19 werknemers (uitgedrukt in VTE) het collectief opleidingsrecht geschrapt en vervangen door een individueel opleidingsrecht van 3 dagen per 2 jaar.

§ 3. In bedrijven met minder dan 10 werknemers (uitgedrukt in VTE) blijft vanaf 1 januari 2023 een collectief opleidingsrecht van 3 dagen per 2 jaar van toepassing.

§ 4. Tot en met 30 juni 2025 wordt geen onderscheid gemaakt tussen formele en informele opleidingen, ter bepaling van de opleidingsinspanningen.

#### **Art. 11. – Opleidingsplannen**

De opmaak van een opleidingsplan is verplicht in bedrijven vanaf 20 werknemers (uitgedrukt in VTE).

délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

Les parties signataires soutiennent les initiatives des entreprises concernant: la concertation avec le conseil d'entreprise, et à défaut avec la délégation syndicale concernant la formation permanente; la planification et la dispersion maximale parmi tous les ouvriers des efforts consentis en matière de formation permanente.

#### **Art. 10. – Droit à la formation**

§ 1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans les entreprises de 20 salariés ou plus (exprimés en ETP), le droit collectif à la formation sera supprimé et remplacé par un droit individuel à la formation de 4 jours tous les 2 ans.

La trajectoire de croissance suivante est également convenue dans ces entreprises:

- 2025-2026 : 6 jours de droit individuel par 2 ans
- 2027-2028 : 8 jours de droit individuel par 2 ans
- À partir de 2029 : 25 jours de droit individuel par période de 5 ans

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans les entreprises de 10 à 19 salariés (exprimés en ETP), le droit collectif à la formation sera supprimé et remplacé par un droit individuel à la formation de 3 jours tous les 2 ans.

§ 3. Dans les entreprises de moins de 10 salariés (exprimés en ETP), un droit collectif à la formation de 3 jours tous les 2 ans continuera à s'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

§ 4. Jusqu'au 30 juin 2025, aucune distinction ne sera faite entre la formation formelle et informelle pour déterminer les efforts de formation.

#### **Art. 11. – Plans de formations**

L'élaboration d'un plan de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés (exprimés

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moet het opleidingsplan het voorwerp uitmaken van overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

#### **Art. 12. – Opleiding buiten de werkuren**

§ 1. Vanaf 1 september 2023 tot en met 30 juni 2025 is opleiding buiten de werkuren slechts mogelijk mits voldaan aan volgende criteria:

- Maximum 12 uren per jaar per arbeider
- keuzemogelijkheid door de arbeider tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren
- enkel op vrijwillige basis

§ 2. Vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 augustus 2023 en vanaf 1 juli 2025 is opleiding buiten de werkuren slechts mogelijk mits voldaan aan volgende criteria:

- Voor specifieke beroepen en activiteiten die vorming tijdens de werkuren onmogelijk maken
- Minimum 4 uren en maximum 12 uren per jaar per arbeider
- keuzemogelijkheid door de arbeider tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren
- enkel op vrijwillige basis
- onder controle en na een snelprocedure en mits voorafgaande goedkeuring door enerzijds de vakbondsafvaardiging en anderzijds de paritaire sectorale stuurgroep inzake vorming, zoals bepaald in artikel 13 van deze overeenkomst.

#### **Art. 13. – Paritaire sectorale stuurgroep**

De paritaire sectorale stuurgroep, opgericht binnen Educam ter uitvoering van het nationaal akkoord 2009-10, dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

- beter afstemmen van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod.
- onderzoek om een individueel recht op permanente vorming in te voeren en dit

en ETP).

Dans les entreprises avec une délégation syndicale, le plan de formation doit faire l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

#### **Art. 12. – Formation en dehors des heures de travail**

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'au 30 juin 2025, la formation en dehors des heures de travail n'est possible que si les critères suivants sont remplis:

- Maximum 12 heures par ouvrier par an
- choix de l' ouvrier entre récupération ou paiement des heures de formation
- uniquement sur base volontaire

§ 2. Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 août 2023 et à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2025, la formation en dehors des heures de travail n'est possible que si les critères suivants sont remplis :

- Pour des professions et activités spécifiques qui rendent impossible la formation pendant les heures de travail
- Minimum 4 heures et maximum 12 heures par ouvrier par an
- choix de l' ouvrier entre récupération ou paiement des heures de formation
- uniquement sur base volontaire
- sous contrôle et après une procédure accélérée ainsi que moyennant accord préalable de la délégation syndicale, d'une part, et du groupe paritaire de pilotage d'autre part, tel que prévu par l'article 13.

#### **Art. 13. – Groupe de pilotage sectoriel paritaire**

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créée au sein d'Educam en exécution de l'accord national 2009-10, devra réaliser entre autres les missions suivantes:

- une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation.
- examen en vue d'instaurer un droit individuel à la formation continue et ce dans



binnen het kader van het collectief recht op vorming en opleiding.

- onderzoeken op welke manier een systeem van opleidingsCV kan worden ingevoerd binnen de sector.

#### **Artikel 14.**

Een werkgroep zal opgericht worden om volgende mogelijkheden te onderzoeken:

- De erkenning van Educam als centrum voor de validatie van ervaring van arbeiders in de sector.
- Het in kaart laten brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de arbeiders uit de sector.

Hiertoe worden nog de nodige afspraken gemaakt. Deze denkoefening wordt gelinkt aan de werkzaamheden binnen de werkgroep functieclassificatie.

#### **Hoofdstuk IV. – Geldigheid**

##### **Artikel 15.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, betreffende vorming, opleiding en ingroeibanen, geregistreerd op 9 mei 2022 onder het nummer 172.493/CO/142.1 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 13 oktober 2022 (Belgisch Staatsblad van 14 februari 2023).

De sociale partners verbinden zich ertoe deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te passen in het kader van eventuele nieuwe wetgeving inzake opleiding en vorming.

##### **Art. 16. – Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van:

- artikelen 3bis en 3ter die geldig zijn vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024;
- artikelen 10 § 4 en 12 § 1 die geldig zijn vanaf 1 september 2023 tot en met 30 juni

le cadre du droit collectif à la formation.

- examiner de quelle manière un système de CV-formation peut être introduit dans le secteur.

#### **Article 14.**

Un groupe de travail sera créé et chargé d'étudier les possibilités suivantes :

- La reconnaissance d'Educam comme centre de validation de l'expérience des travailleurs du secteur.
- La cartographie par Educam des compétences futures nécessaires, à la demande des travailleurs du secteur.

Les accords nécessaires à cette fin sont encore en cours d'élaboration. Cet exercice de réflexion est lié aux travaux du groupe de travail sur la classification de fonctions.

#### **Chapitre IV. – Validité**

##### **Article 15.**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 janvier 2022, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, relative à la formation et emplois-tremplins, enregistrée le 9 mai 2022, sous le numéro 172.493/CO/142.1 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 13 octobre 2022 (Moniteur Belge du 14 février 2023).

Les partenaires sociaux s'engagent à modifier cette convention collective de travail dans le cadre d'une éventuelle nouvelle législation en matière de formation.

##### **Art. 16. – Durée**

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception :

- des articles 3bis en 3ter, qui s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus;
- des articles 10 § 4 et 12 § 1 qui s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023

- 2025;
- artikel 12 § 2 die geldig is vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 augustus 2023 en vanaf 1 juli 2025 voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

- jusqu'au 30 juin 2025 inclus ;  
de l'article 12 § 2 qui s'applique du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 août 2023 puis à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2025 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des organisations signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux ainsi qu'aux organisations signataires.