

**PARITAIR SUBCOMITE  
VOOR DE TERUGWINNING VAN METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2013*

**VORMING EN OPLEIDING**

**Hoofdstuk I. - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1. - Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van 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**

**Artikel 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 haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Werk de sector zou vrijstellen van de stortingen van 0,10% in 2009 en 2010 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

**Artikel 3. - Definitie van risicogroepen**

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning aangewend tot ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, met name langdurig werkzoekenden, kortgeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, herintreders en herintreedsters, leefloners, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, (deeltijds) lerende jongeren, kortgeschoolde arbeiders, arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag,

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

*Convention collective de travail du 18 juin 2013.*

**FORMATION**

**CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1. – Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de 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 ouvrières.

**CHAPITRE II. – GROUPES A RISQUE**

**Article 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 de son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009, la perception de 0,15% des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter en 2009 et 2010 le secteur des versements de 0,10% destinés au Fonds pour l'emploi.

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

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, les personnes victimes d'un handicap au travail, les allochtones, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les élèves en apprentissage (partiel), les

herstructurering of de introductie van nieuwe technologie en arbeiders van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste 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.

#### Artikel 4. - Tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 10 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking 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 wedertewerkingbegeleiding van met ontslag bedreigde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkingstelling 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

ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.

Pour cette dernière catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la Sous-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 du 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.

#### Article 4. – Cellule d'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 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 des métaux, qui ne peuvent faire appel à la cellule d'emploi.

En outre, elle doit permettre l'accompagnement à la 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

te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

#### **Artikel 5. - Alternerend opleidingssysteem**

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 alternerend opleidingssysteem.

#### **Artikel 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 opleidingssysteem.

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

#### **Artikel 7. - Bijdragen voor permanente vorming**

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

#### **Artikel 8. - Opdrachten aan Educam**

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

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- 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 bediendeselector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, ten einde 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 ma-

moyens disponibles.

#### **Article 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.

#### **Article 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**

#### **Article 7. – Cotisations pour la formation permanente**

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

#### **Article 8. – 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 ;
- 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 perma-



ken;

- 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 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.

#### Artikel 9. - Opleiding buiten de werkuren

De ondertekenende partijen engageren zich om binnen Educam de erkenningscriteria voor opleidingen zo aan te passen, dat ook opleidingen buiten de werkuren in aanmerking komen voor erkenning.

Alleszins 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 24 uren per 2 jaar per arbeider
- keuzemogelijkheid door de arbeider tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren
- enkel op vrijwillige basis en alleen voor arbeiders met een contract van onbepaalde duur
- onder controle en na een snelprocedure en mits voorafgaande goedkeuring door enerzijds de vakbondsafvaardiging en anderzijds de op te richten paritaire sectorale stuurgroep inzake vorming, zoals bepaald in artikel 10 van deze overeenkomst.

nente;

- 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 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.

#### Article 9. – Formation en dehors des heures de travail

Les parties signataires s'engagent à adapter, chez Educam, les critères d'agrément de façon à faire entrer en considération pour l'agrément les formations en dehors des heures de travail.

En tout état de cause, 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 24 heures par ouvrier sur 2 ans
- choix de l'ouvrier entre récupération ou paiement des heures de formation
- uniquement sur base volontaire et uniquement pour les ouvriers engagés avec un contrat à durée indéterminée
- 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 à créer au niveau du secteur d'autre part, tel que prévu par l'article 10.

**Artikel 10. - Paritaire sectorale stuurgroep**

De sociale partners richten een paritaire sectorale stuurgroep op, die uitvoering dient te geven aan, onder meer:

- beter afstemmen van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod.
- onderzoek om een individueel recht op permanente vorming in te voeren en dit 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 11. - Deelname van de arbeiders**

De sociale partners engageren zich de nodige maatregelen te treffen inzake vorming en opleiding om de participatiegraad van arbeiders jaarlijks met 5 % te verhogen.

**Hoofdstuk IV. – GELDIGHEID****Artikel 12.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, betreffende vorming en opleiding, geregistreerd op 27 juli 2011 onder het nummer 104.882/CO/142.01 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2011)

**Artikel 13. - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2013, en wordt gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van artikel 9 dat slechts voor bepaalde duur gesloten is, en buiten werking treedt op 31 december 2013.

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.

**Article 10. – Groupe de pilotage sectoriel paritaire**

Les partenaires sociaux créent un groupe de pilotage sectoriel paritaire devant concrétiser, entre autres :

- 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 le cadre du droit collectif à la formation.
- examiner de quelle manière un système de CV formation peut être introduit dans le secteur.

**Article 11. – Participation des ouvriers**

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre les mesures nécessaires concernant la formation afin de majorer le taux de participation des ouvriers de 5 % chaque année.

**CHAPITRE IV. – VALIDITE****Article 12.**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, relative à la formation, enregistrée le 24 juillet 2011, sous le numéro 104.882/CO/142.01 (Moniteur belge du 9 août 2011).

**Article 13. – Durée**

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9, qui est seulement conclu pour une durée déterminée et expirera au 31 décembre 2013.

Elle peut être dénoncée 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.