

**PARITAIR SUBCOMITE  
VOOR DE TERUGWINING VAN METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015.*

**VORMING EN OPLEIDING EN INGROEIBANEN**

**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 het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, 4de 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. in 2015 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;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;

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

*Convention collective de travail du 24 juin 2015.*

**FORMATION ET EMPLOIS-TREMPAINS**

**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 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 en 2015 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 durée;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus;

- Herintreders en herintreedsters;
  - Leefloners;
  - Personen met een arbeidshandicap;
  - 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 qui entrent à nouveau dans la vie active;
  - Les bénéficiaires du revenu d'intégration;
  - Les personnes présentant un handicap pour le travail;
  - 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 herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
  - Kortgeschoolde arbeiders;
  - Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
  - Arbeiders van 45 jaar en ouder;
  - 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 demandeurs d'emploi en statut de réinsertion;
  - Les jeunes en formation (en alternance);
  - Les ouvriers peu qualifiés;
  - Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies;
  - Les ouvriers de 45 ans et plus;
  - 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 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;

**Art. 3bis.**

Au moins 0,05 p.c. de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à 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;
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;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1er, 4° de l'arrêté royal;

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

- a. De in artikel 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 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 wordt verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere 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 2001-2002 van 10 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer

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

- a. Les jeunes visés à l'article 3 bis, 5;
- b. Les personnes visées à l'article 3 bis, 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 est portée 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 peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (IBO, 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 2001-2002 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 ins-

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 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**

PSC 142.01 – Terugwinning van metalen  
Vorming en opleiding  
Bekrachtigd op 24.06.15

crite 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 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.

#### **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**

SCP 142.01 – Récupération des métaux  
Formation  
Ratifiée le 24.06.15

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

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 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 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.

### 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
- 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.

### 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 tijdens de duurtijd van het nationaal akkoord jaarlijks met 5 % te verhogen.

## Hoofdstuk IV. – GELDIGHEID

---

### Artikel 12.

### 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
- 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.

### 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 annuellement le taux de participation des ouvriers de 5 % au cours de la durée de l'accord national.

## CHAPITRE IV. – VALIDITE

---

### Article 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, betreffende vorming en opleiding, geregistreerd op 16 september 2014 onder het nummer 123.365/CO/142.1 .

#### **Artikel 13. - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015, en wordt gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van artikelen 3, 3 bis, 3 ter en 9 dat slechts voor bepaalde duur gesloten zijn tot en met 31 december 2015.

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.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, relative à la formation, enregistrée le 16 décembre 2014, sous le numéro 123.365/CO/142.1 .

#### **Article 13. – Durée**

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 3, 3 bis, 3 ter et 9, qui sont seulement conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2015 inclus.

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.