

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE
TERUGWINNING VAN METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 4 september 2019*

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

*Convention collective de travail
du 4 septembre 2019*

VORMING EN OPLEIDING/INGROEIBANEN

In uitvoering van artikels 9 en 10 van het nationaal akkoord 2019 – 2020 van 26 juni 2019.

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^{de} 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;

FORMATION ET EMPLOIS-TREMPAINS

En exécution des articles 9 et 10 de l'accord national 2019 – 2020 du 26 juin 2019.

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

- | | | | |
|---|---|--------|---|
| | | 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, werkkansen 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^{er} 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
- 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

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.

Art. 10. – Collectief recht op vorming

Vanaf 1 juli 2019 geldt voor bedrijven een collectief recht op vorming van één dag per arbeider per jaar.

De ondertekenende partijen engageren zich in te schrijven in een groeppad, waarbij gemonitord wordt in welke mate het aantal opleidingsdagen in de sector wordt verhoogd teneinde de interprofessionele doelstelling van vijf dagen per jaar per voltijds equivalente arbeider, zoals bepaald in artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, op termijn te kunnen bereiken.

De realisatie van het groeppad wordt voor 2019-2020 nagestreefd door:

- Het opleidingsaanbod van EDUCAM beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- Het opleidingsaanbod van EDUCAM of andere verder uit te breiden;
- Via EDUCAM of andere acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- Werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren via het opleidingscv;

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.

Art. 10. – Droit collectif à la formation

À partir du 1^{er} juillet 2019, les entreprises ont un droit collectif à la formation d'un jour par travailleur et par an.

Les parties signataires s'engagent à s'inscrire dans une trajectoire de croissance, en contrôlant dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté dans le secteur, afin de pouvoir atteindre, à terme, l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein, comme stipulé à l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La réalisation du trajet de croissance se fera pour 2019-2020 comme suit:

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs;
- Elargir l'offre de formation EDUCAM ou autre;
- Entreprendre des actions via EDUCAM ou autre pour augmenter le taux de participation aux formations;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le

CV formation;

Instroommaatregelen verder uit te bouwen.

- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

Art. 11. – Opleidingsplannen

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moeten de opleidingsplannen het voorwerp uitmaken van overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Art. 12. – Opleiding buiten de werkuren

Opleiding buiten de werkuren is 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 binnen het kader van het collectief recht op vorming en opleiding.
- onderzoeken op welke manier een systeem van opleidingsCV kan worden

PSC 142.1 - Terugwinning van metalen
Vorming en Opleiding
Bekrachtigd op 4.09.19

Art. 11. – Plans de formations

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

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

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

SCP 142.1 - Récupération de métaux
Formation
Ratifié le 4.09.19

ingevoerd binnen de sector.

dans le secteur.

Hoofdstuk IV. – Geldigheid

Chapitre IV. – Validité

Artikel 14.

Artikel 14.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, betreffende vorming, opleiding en ingroeibanen, geregistreerd op 22 februari 2018 onder het nummer 144.684/CO/142.1 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 augustus 2018 (Belgisch Staatsblad van 13 september 2018).

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 novembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, relative à la formation et emplois-tremplins, enregistrée le 22 février 2018, sous le numéro 144.684/CO/142.1 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 17 août 2018 (Moniteur Belge du 13 septembre 2018).

Art. 15. – Duur

Art. 15. – Durée

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019, en wordt gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van artikelen 3,3 bis, 3 ter die slechts voor bepaalde duur gesloten zijn tot en met 31 december 2020.

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 3, 3 bis, 3 ter, qui sont seulement conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

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.

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.