

**PARITAIR SUBCOMITE  
VOOR DE TERUGWINNING VAN METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 14 september 2023*

**NATIONAAL AKKOORD  
2023 – 2024**

**HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

**Artikel 1. – Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders 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 arbeiders.

**HOOFDSTUK II. – Kader**

**Art. 2. – Voorwerp**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het KB van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 26 mei 2023) voor de periode 2023-2024.

**Art. 3. – Procedure**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid**

**Art. 4. – Koopkrachtpremie**

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

*Convention collective de travail  
du 14 septembre 2023*

**ACCORD NATIONAL  
2023 – 2024**

**CHAPITRE I. – Champ d'application**

**Article 1. – Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux 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 les ouvrières.

**CHAPITRE II. – Cadre**

**Art. 2. – Objet**

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'AR du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB 26 mai 2023) pour la période 2023-2024.

**Art. 3. – Procédure**

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

**CHAPITRE III. – Garantie de revenu**

**Art. 4. – Prime pouvoir d'achat**

§ 1. Arbeiders hebben recht op een koopkrachtpremie op basis van onderstaande modaliteiten:

De premie bedraagt € 150 bij 'hoge winst'. Het bedrijf wordt geacht een hoge winst te hebben geboekt als aan beide volgende voorwaarden (cumulatief) is voldaan:

- Hoge winst = bedrijfsresultaat in 2022 is 1,01 keer hoger dan gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019, 2020 en 2021.
- Het bedrijfsresultaat bedraagt ook minstens 4% van het balanstotaal

De premie bedraagt € 300 bij 'uitzonderlijk hoge winst'. Het bedrijf wordt geacht een uitzonderlijke hoge winst te hebben geboekt als aan beide volgende voorwaarden (cumulatief) is voldaan:

- Uitzonderlijke hoge winst = bedrijfsresultaat in 2022 is 1,5 keer hoger dan gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019, 2020 en 2021.
- Het bedrijfsresultaat bedraagt ook minstens 4% van het balanstotaal

Bedrijfsresultaat = code 9901 in de jaarrekening

Bij de berekening van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019, 2020 en 2021, worden de jaren met een negatief bedrijfsresultaat niet meegeteld (geneutraliseerd). De som van de positieve bedrijfsresultaten in 2019, 2020 en 2021 wordt wel steeds gedeeld door 3 om het gemiddelde bedrijfsresultaat te berekenen.

Indien het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, wordt gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

De definities van 'hoge' en 'uitzonderlijk hoge' winst zijn enkel van toepassing op dit akkoord.

De arbeider heeft recht op een koopkrachtpremie indien:

- minstens 1 maand anciënniteit in de onderneming op 1/11/2023
- en indien minstens 20 dagen effectief gewerkt in de 6 maanden voorafgaand aan de uitbetaling

§ 1. Les ouvriers ont droit à une prime de pouvoir d'achat selon les modalités ci-dessous :

La prime s'élève à € 150 en cas de « bénéfice élevé ». L'entreprise est considérée avoir réalisé un bénéfice élevé si les deux conditions ci-dessous sont remplies (cumulatives):

- Bénéfice élevé = le bénéfice d'exploitation de 2022 est 1,01 fois supérieur au bénéfice d'exploitation moyen de 2019, 2020 et 2021.
- Le bénéfice d'exploitation représente au moins 4 % du total bilantaire

La prime s'élève à € 300 en cas de « bénéfice exceptionnellement élevé ». L'entreprise est considérée avoir réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé si les deux conditions ci-dessous sont remplies (cumulatives):

- Bénéfice exceptionnellement élevé = le bénéfice d'exploitation de 2022 est 1,5 fois supérieur au bénéfice d'exploitation moyen de 2019, 2020 et 2021
- Le bénéfice d'exploitation représente au moins 4 % du total bilantaire

Bénéfice d'exploitation = code 9901 des comptes annuels

Lors du calcul du résultat d'exploitation moyen en 2019, 2020 et 2021, les années présentant un résultat d'exploitation négatif ne sont pas prises en compte (neutralisées). Cependant, la somme des résultats d'exploitation positifs en 2019, 2020 et 2021 est toujours divisée par 3 pour calculer le résultat d'exploitation moyen.

Si l'exercice ne correspond pas à l'année civile, c'est le bénéfice réalisé au cours de l'exercice clôturé en 2022 qui est pris en compte.

Les définitions de « bénéfice élevé » et « bénéfice exceptionnellement élevé » sont uniquement d'application dans le cadre de cet accord.

L'ouvrier a droit à une prime de pouvoir d'achat si:

- il a au moins 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise au 1/11/2023
- et si au moins 20 jours ont été effectivement travaillés au cours des six mois précédant le

- van de koopkrachtpremie
- en indien in dienst op 1/11/2023

- versement de la prime de pouvoir d'achat
- et s'il est en service le 1/11/2023

De koopkrachtpremie wordt pro rata uitbetaald op basis van het arbeidsregime van de arbeider en op basis van het aantal maanden met een arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode.

La prime de pouvoir d'achat est versée au prorata du régime de travail d'ouvrier et du nombre de mois avec un contrat de travail au cours de la période de référence.

De referteperiode loopt van 1/11/2022 tot en met 31/10/2023.

La période de référence s'étend du 1/11/2022 au 31/10/2023.

§ 2. De reeds betaalde koopkrachtpremie op ondernemingsniveau mag in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.

§ 2. La prime de pouvoir d'achat déjà versée au niveau de l'entreprise peut être déduite de la prime de pouvoir d'achat sectorielle.

§ 3. De koopkrachtpremie wordt uitbetaald in november 2023.

§ 3. La prime de pouvoir d'achat sera versée en novembre 2023.

§ 4. Uitzendkrachten hebben recht op dezelfde koopkrachtpremie volgens dezelfde modaliteiten als hierboven omschreven.

§ 4. Les travailleurs intérimaires ont droit à la même prime de pouvoir d'achat selon les mêmes modalités que celles décrites ci-dessus.

#### Opmerking

#### Remarque

Op het PSC van 14 september 2023 werd hieromtrent een cao betreffende de koopkrachtpremie getekend.

Lors de la SCP du 14 septembre 2023 une cct relative à la prime de pouvoir d'achat a été signée.

#### Art. 5. – Anciënniteitstoelage

#### Art. 5 – Complément d'ancienneté

Vanaf 1 januari 2024 wordt de anciënniteitstoelage als volgt toegepast:

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le complément d'ancienneté sera appliqué comme suit :

- € 0,05 vanaf 5 jaar anciënniteit
- € 0,10 vanaf 10 jaar anciënniteit
- € 0,15 vanaf 15 jaar anciënniteit

- € 0,05 à partir de 5 ans d'ancienneté
- € 0,10 à partir de 10 ans d'ancienneté
- € 0,15 à partir de 15 ans d'ancienneté

#### Opmerking

#### Remarque

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 inzake de anciënniteitstoelage, geregistreerd onder het nummer 943 80/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 25 juni 2010), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

La convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au complément d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 943 80/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 mars 2010 (Moniteur belge du 25 juin 2010), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 6. – Jongerenlonen

#### Art. 6. – Salaires des jeunes

Engagement om jongeren die starten (behalve student-contracten) minstens te betalen volgens categorie A.

Engagement de payer les jeunes qui commencent (sauf pour les contrats étudiants) au moins selon la catégorie A.

#### Art. 7. – Ecocheques

#### Art. 7. – Eco-chèques

De ecocheques (€ 250) worden 1 keer per jaar uitbetaald in de loop van de maand juni. De referteperiode loopt van 1/6 van het voorgaande jaar tot 31/5 van het lopende jaar.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2017 inzake de ecocheques, geregistreerd onder het nummer 142.828/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (Belgisch Staatsblad van 5 juli 2018), zal vanaf 1 september 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 8. – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 september 2023 bedraagt de anciënniteitsvoorwaarde om recht te hebben op de aanvullende vergoeding voor 'oudere zieken' 3 jaar.

§ 2. Vanaf 1 september 2023 bedraagt de verjaringstermijn voor het opvragen van aanvullende vergoedingen 3 kalenderjaren vanaf de laatste dag van de gebeurtenis die het recht opent.

§ 3. De aanvullende vergoeding SWT op basis van het algemene regime van NAR-cao 17 wordt ten laste genomen door het FBZ.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake « wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds » van 6 december 2022, geregistreerd onder het nummer 177.339/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 mei 2023 (Belgisch Staatsblad van 9 juni 2023), zal vanaf 1 september 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 9. – Mobiliteit

§ 1. Vanaf 1 oktober 2023 wordt de fietsvergoeding verhoogd van € 0,23 tot € 0,27 per afgelegde kilometer, met beperking van het aantal kilometers die in aanmerking komen voor een fietsvergoeding tot 40 kilometer per dag (heen en terug).

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2020

Les éco-chèques (250 euros) seront versés une fois par an, dans le courant du mois de juin. La période de référence s'étend du 1/6 de l'année précédente au 31/5 de l'année en cours.

#### Remarque

La convention collective de travail du 20 septembre 2017 relative aux éco-chèques, enregistrée sous le numéro 142.828/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2018 (Moniteur belge du 5 juillet 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 8. – Fonds social

§ 1. À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'allocation supplémentaire pour "personnes malades âgées" sera de 3 ans.

§ 2. À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le délai de prescription pour réclamer une allocation complémentaire est de 3 années civiles à compter du dernier jour de l'événement qui ouvre le droit à l'indemnisation.

§ 3. L'indemnité supplémentaire RCC basée sur le régime général de la cct du CNT 17 est imputée au FSE.

#### Remarque

La convention collective de travail du 6 décembre 2022 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 177.339/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mai 2023 (Moniteur Belge du 9 juin 2023), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 9. – Mobilité

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023, l'indemnité vélo est augmentée de € 0,23 à € 0,27 par kilomètre parcouru, en limitant le nombre de kilomètres éligibles à l'indemnité vélo à 40 kilomètres par jour (aller-retour).

#### Remarque

La convention collective de travail du 14 avril 2020 rela-

betreffende de vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 158.560/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 maart 2021 (Belgisch Staatsblad van 14 april 2021), zal vanaf 1 oktober 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### HOOFDSTUK IV. – Opleiding

##### Art. 10. – Recht op opleiding

§ 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.

##### Art. 11. Formele en informele opleiding

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

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

Artikel 12 van de cao vorming en opleiding/ingroeibanen van 20 januari 2022 wordt als volgt aangepast: schrappen van het eerste en laatste lid en aanpassing van het 2<sup>e</sup> lid ("min. 4 uren" wordt geschrapt).

Deze aanpassing is van bepaalde duur en geldt tot en met 30 juni 2025.

tive aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 158.560/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 2021 (Moniteur Belge du 14 avril 2021), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

#### CHAPITRE IV. – Formation

##### 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.

##### Art. 11. Formation formelle et informelle

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

##### Art. 12. Formation en dehors du temps de travail

L'article 12 de la convention collective sur la formation et aux emplois-tremplins du 20 janvier 2022 est adapté comme suit : suppression du premier et du dernier paragraphe et adaptation du paragraphe 2<sup>e</sup> (« min. 4 heures » est supprimé).

Cette adaptation est pour une durée déterminée et est valable jusqu'au 30 juin 2025.

**Art. 13. Opleidingsplan**

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

**Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022 inzake vorming en opleiding/ingroeibanen, geregistreerd onder het nummer 172.493/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 oktober 2022 (Belgisch Staatsblad van 14 februari 2023), zal vanaf 1 januari 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald.

**HOOFDSTUK V. Loopbaanplanning****Art. 14. – SWT**

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT (tot 30 juni 2025), inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid (tot 31 december 2026).

Eveneens zijn sociale partners overeengekomen om de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste te laten nemen door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf de leeftijd van 60 jaar.

**Opmerking**

Op het PSC van 12 juli 2023 werden hieromtrent 6 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- De cao inzake het algemeen regime SWT (62 jaar) voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake SWT voor sommige werknemers in een zwaar beroep voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake SWT voor werknemers die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of in een zwaar beroep voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake SWT voor werknemers met een lange loopbaan voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De cao inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 juli 2023

**Art. 13. Plan de formation**

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

**Remarque**

La convention collective de travail relative à la formation et aux emplois-tremplins du 20 janvier 2022, enregistrée sous le numéro 172.493/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 octobre 2022 (Moniteur belge du 14 février 2023), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et ce pour une durée indéterminée, sauf stipulation contraire.

**CHAPITRE V. Planification de la carrière****Art. 14. – RCC**

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC (jusqu'au 30 juin 2025), y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité (jusqu'au 31 décembre 2026).

Les partenaires sociaux ont également convenu de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité complémentaire à partir de de 60 ans.

**Remarque**

Lors de la SCP du 12 juillet, <sup>2023</sup> 6 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir:

- La cct relative au RCC général (62 ans) pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative au RCC pour certains travailleurs âgés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative au RCC pour les travailleurs qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou dans d'un métier lourd pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative au RCC pour les travailleurs avec une longue carrière pour la période de 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- La cct relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour la période du 1er

tot en met 31 december 2024.

- De cao inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

#### Art. 15. – Tijdskrediet en landingsbanen

§ 1. Arbeiders hebben vanaf 1 oktober 2023 een recht op 1/10e ouderschapsverlof.

§ 2. In uitvoering van cao nr. 170 van de NAR van 30 mei 2023, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of met 1/2e in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd op 14 februari 2022 onder het nummer 170.138/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juni 2022 (Belgisch Staatsblad van 2 januari 2023), werd in die zin aangepast vanaf 1 juli 2023 en dit voor onbepaalde duur.

#### HOOFDSTUK VI. – Werkbaar werk

##### Art. 16.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het anciënniteitsverlof als volgt aangepast:

- 1 dag na 10 jaar
- 2 dagen na 20 jaar
- 3 dagen na 25 jaar

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019 inzake het anciënniteitsverlof, geregistreerd op 30 oktober 2019 onder het nummer 154.917/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 2020 (Belgisch Staatsblad van 14 april 2020), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### HOOFDSTUK VII. – Flexibiliteit

##### Art. 17.

juillet 2023 au 31 décembre 2024.

- La cct relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026.

#### Art. 15. – Crédit-temps et emplois fin de carrière

§ 1. Les travailleurs auront droit à un dixième de congé parental à partir du 1er octobre 2023.

§ 2. En exécution de la cct nr. 170 du CNT du 30 mai 2023, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5e ou de 1/2e dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période de 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

#### Remarque

La convention collective de travail du 29 novembre 2021 relative au droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière, enregistrée le 14 février 2022 sous le numéro 170.138/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juin 2022 (Moniteur belge du 2 janvier 2023), a été adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 et ce pour une durée indéterminée.

#### CHAPITRE VI. – Travail faisable

##### Art. 16.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les congés d'ancienneté seront adaptés comme suit :

- 1 jour après 10 ans
- 2 jours après 20 ans
- 3 jours après 25 ans

#### Remarque

La convention collective de travail du 4 septembre 2019 relative au congé d'ancienneté, enregistrée le 30 octobre 2019 sous le numéro 154.917/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 2020 (Moniteur belge du 14 avril 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

#### CHAPITRE VII. – Flexibilité

##### Art. 17.

De sociale partners komen overeen om een sectorale cao te sluiten inzake flexibiliteit voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

Deze cao omvat volgende punten:

- Optrekken van de referentieperiode naar 1 jaar
- Optrekken van de interne grens van 143 uren naar 180 uren
- Optrekken vrijwillige overuren van 120 naar 180
- Optrekken vrijwillige overuren die niet meetellen voor de interne grens van 25 uren naar 40

### Opmerking

Op het PSC van 14 september 2023 werd hieromtrent een cao ondertekend.

### HOOFDSTUK VIII. – Eengemaakt werknemersstatuut

#### Art. 18.

Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake inventarisatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen verder te zetten. Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

### HOOFDSTUK IX. – Technische aanpassingen

**Art. 19.** – De Vlaamse aanmoedigingspremies worden verlengd en als bijlage bijgevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2023 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

**Art. 20.** – Technische aanpassing van de sectorale cao "contracten bepaalde duur en uitzendarbeid": artikel 4 §1 wordt verduidelijkt op basis van artikel 37/4 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten en de artikels 4 §2 en §3 worden geschrapt.

**Art. 21.** – Verduidelijking cao "nieuwe arbeidsregelingen": artikel 11 conform maken aan NAR-cao 42.

**Art. 22.** – Aanpassing cao "statuut syndicale afvaardiging": tussentijdse aanstelling van een syndicaal afge-

Les partenaires sociaux conviennent de conclure une cct sectorielle sur la flexibilité pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

Cette cct comprend les points suivants :

- Augmenter la période de référence à 1 an
- Augmentation de la limite interne de 143 heures à 180 heures
- Augmentation des heures supplémentaires volontaires de 120 à 180 heures
- Augmentation de 25 à 40 heures des heures supplémentaires volontaires qui ne sont pas prises en compte dans la limite interne

### Remarque

Lors de la SCP du 14 septembre 2023 une cct a été signée à cet effet.

### CHAPITRE VIII. – Statut unique du travailleur

#### Art. 18.

Les parties s'engagent à poursuivre leurs travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

### CHAPITRE IX. – Adaptations techniques

**Art. 19.** – Les primes d'encouragement flamandes ont été étendues et annexées à la convention collective de travail du 12 juillet 2023 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à l'emploi fin de carrière.

**Art. 20.** – Adaptation technique de la convention collective sectorielle "contrats à durée déterminée et travail intérimaire" : l'article 4 § 1 est clarifié sur la base de l'article 37/4 de la loi sur les contrats de travail et les § 2 et § 3 de l'article 4 sont supprimés.

**Art. 21.** – Clarifier la convention collective « nouveaux régimes de travail » : mettre l'article 11 en conformité avec la convention collective n° 42 du CNT.

**Art. 22.** – Adaptation de la convention collective "statut de la délégation syndicale" : possibilité de dési-

vaardigde mogelijk maken (mits 2 jaar anciënniteit in de onderneming).

**Art. 23.** – Evaluatie van de cao “statuut syndicale afvaardiging” inzake de syndicale faciliteiten.

#### **HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duurtijd van het akkoord**

##### **Art. 24. – Sociale vrede**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

##### **Art. 25. – Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

gner un délégué syndical par intérim (moyennant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise).

**Art. 23.** – Évaluation de la convention collective "statut de la délégation syndicale" sur les facilités syndicales.

#### **CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord**

##### **Art. 24. – Paix sociale**

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

##### **Art. 25. – Durée**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et aux organisations signataires.

