

**PARITAIR SUBCOMITÉ  
VOOR DE METAALHANDEL**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE  
POUR LE COMMERCE DU METAL**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2023**

**Convention collective de travail du 4 octobre 2023**

**NATIONAAL AKKOORD  
2023-2024**

**ACCORD NATIONAL  
2023-2024**

**HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

**CHAPITRE I. – Champ d'application**

**Artikel 1. – Toepassingsgebied**

**Article 1. – Champ d'application**

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 metaalhandel.

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 le commerce du métal.

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

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "servicetechniekers" verstaan:

Pour l'application de la présente convention, on entend par "techniciens de service" :

- Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- Met een belangrijke verplaatsingsgraad (van de woonplaats of de onderneming naar het bedrijf, de klant of van klant naar klant);
- Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad (gereedschap, persoonlijke tools, enz.);
- Met hoge opleidingsgraad (specifieke opleidingsprogramma's meerdere keren per jaar);
- Die vaak instaan voor een bepaalde regio;
- Die vaak gespecialiseerd zijn in bepaalde machines;
- Met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming;
- Die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.

- Les techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé (du domicile ou de la société vers l'entreprise, le client ou d'un client à l'autre) ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (équipement, outils de travail personnels, etc.) ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques plusieurs fois par an) ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification spécifique.

**HOOFDSTUK II. – Kader**

**CHAPITRE II. – Cadre**

**Art. 2. – Voorwerp**

**Art. 2. – Objet**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode 2023-2024 met in acht name van het koninklijk besluit van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024.

Cette convention collective de travail est conclue pour la période 2023-2024 en tenant compte de la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 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 (BS 22 november 1969).

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

### Hoofdstuk III. – Inkomenszekerheid

#### Art. 4. – Koopkrachtpremie

§1. Uiterlijk op 31 december 2023 kennen de ondernemingen een eenmalige koopkrachtpremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, § 5, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 april 2023 (BS 28 april 2023).

§2. Ondernemingen die in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een koopkrachtpremie toe te kennen overeenkomstig §3.

De toekenning gebeurt wanneer hoge of uitzonderlijk hoge winst wordt geboekt in functie van het operationele bedrijfsresultaat (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met het gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) in de periode van 2017 tot en met 2021.

Dit gemiddelde bedrijfsresultaat wordt bekomen door de resultaten van de afzonderlijke jaren op te tellen en te delen door 5.

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 15 % t.a.v. de gemiddelde winst over de periode 2017-2021.

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 30% t.a.v. de gemiddelde winst over de periode 2017-2021.

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 50% t.a.v. de gemiddelde

### Art. 3. – Procédure

La présente 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 (MB 22 novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires par arrêté royal.

### Chapitre III. – Garantie de revenu

#### Art. 4. – Prime pouvoir d'achat

§1. Au plus tard le 31 décembre 2023, les entreprises accordent une prime unique de pouvoir d'achat telle que prévue à l'article 19quinquies, § 5, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, tel que modifié par l'arrêté royal du 23 avril 2023 (A.R. 28 avril 2023).

§2. Les entreprises qui enregistrent en 2022 un résultat d'exploitation (code 9901) répondant aux critères ci-dessous bénéficient d'une prime de pouvoir d'achat conformément au §3.

La prime est accordée lorsque des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés sont enregistrés en fonction du résultat d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 par rapport au résultat d'exploitation moyen (code 9901) de la période allant de 2017 à 2021.

Ce bénéfice d'exploitation moyen est obtenu en additionnant les résultats des différentes années et en les divisant par 5.

Une entreprise a réalisé un bénéfice élevé en 2022 si les conditions suivantes sont remplies :

- le résultat d'exploitation en 2022 (code 9901) a augmenté de 15 % par rapport au résultat moyen de la période 2017-2021.

- le résultat d'exploitation en 2022 (code 9901) a augmenté de 30 % par rapport au bénéfice moyen pour la période 2017-2021.

- le résultat d'exploitation en 2022 (code 9901) a augmenté de 50 % par rapport au bénéfice moyen de la

winst over de periode 2017-2021.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 75 % t.a.v. de gemiddelde winst over de periode 2017-2021.

§3. Het bedrag van de koopkrachtpremie wordt bepaald als volgt:

- € 250 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 15 % hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat in de periode over 2017-2021

- € 375 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 30 % hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021

- € 500 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 50 % hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021

- € 750 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 75 % hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021

§4. De totale kost van de koopkrachtpremies toegekend aan alle werknemers kan niet hoger zijn dan 15 % van de winst na belastingen (code 9904) van de onderneming in 2022.

Bij overschrijding van het plafond wordt het beschikbare bedrag van de koopkrachtpremies proratiséerd onder de gerechtigden.

In ondernemingen waar het boekjaar eindigt op 1 juli telt de jaarrekening van het boekjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2017-2021)

Micro-ondernemingen die geen jaarrekeningen neerleggen bezorgen een boekhoudkundig attest op vraag van de werknemer. Het paritair comité zal de werkgevers hiertoe informeren.

§5. De premie wordt toegekend aan de arbeiders op basis van onderstaande modaliteiten:

-Om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2023. De uitzendkracht moet niet in dienst zijn op deze datum, maar minstens één dag prestaties geleverd hebben in november 2023.

période 2017-2021.

Une entreprise a réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 si la condition suivante est remplie :

- le résultat d'exploitation en 2022 (code 9901) a augmenté de 75 % par rapport au bénéfice moyen de la période 2017-2021.

§3. Le montant de la prime de pouvoir d'achat est déterminé comme suit :

- 250 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 15 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période 2017-2021.

- 375 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 30 % par rapport au résultat d'exploitation moyen sur la période 2017-2021.

- 500 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 50 % par rapport au résultat d'exploitation moyen sur la période 2017-2021

- 750 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 75 % par rapport au résultat d'exploitation moyen sur la période 2017-2021.

§4. Le coût total des primes de pouvoir d'achat accordées à l'ensemble des salariés ne peut excéder 15 % du bénéfice après impôt de l'entreprise (code 9904) en 2022.

En cas de dépassement du plafond, le montant disponible des primes de pouvoir d'achat sera réparti au prorata des bénéficiaires.

Les entreprises dont l'exercice est clos le 1er juillet prendront en compte l'exercice 2022 (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2017-2021).

Les entreprises micro qui ne déposent pas de comptes annuels fourniront une attestation comptable à la demande du travailleur. La sous-commission paritaire informera les employeurs à cet effet.

§5. La prime est accordée aux travailleurs selon les modalités suivantes:

-Pour avoir droit à la prime, le travailleur doit être en service au 30 novembre 2023. Le travailleur intérimaire ne doit pas être occupé à cette date, mais doit avoir effectué au moins un jour de travail en novembre 2023.

-Minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in 2023 waarbij de dagen tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon worden gelijkgesteld met effectieve werkdagen. Een dag die werd begonnen, wordt als effectief gepresteerd beschouwd.

-De premie wordt toegekend pro rata het arbeidsregime van de arbeider

-Op ondernemingsvlak kan steeds een betere premie onderhandeld worden (met een maximum van 750 €) tegen uiterlijk 30.11.2023 middels een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een schriftelijke individuele overeenkomst in de ondernemingen zonder syndicale delegatie. Bij gebreke hieraan geldt de sectorale regeling.

- De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie kan in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie zonder dat evenwel de toegekende koopkrachtpremie het bedrag van € 750 kan overstijgen.

§6. Uiterlijk 31 december 2023 wordt de koopkrachtpremie toegekend.

#### Opmerking

De cao koopkrachtpremie wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 4 oktober 2023 tot 31 december 2023.

#### Art.5. – Sociaal fonds

§ 1. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan wordt toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met de helft of 1/5de door een landingsbaan op te nemen in de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr.166 en nr.167 van 30 mei 2023, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor een 1/2de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. De arbeider die als gevolg van een loopbaan-gesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan tijdens de periode vanaf 1 januari 2024 tot 30 juni 2025 aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het sociaal fonds voor de metaalhandel.

-Au moins 60 jours de travail effectif doivent avoir été prestés en 2023, les jours de chômage temporaire et périodes couvertes par le salaire garanti étant assimilés à des jours de travail effectif. Une journée entamée est considérée comme effectivement prestée.

-La prime est accordée au prorata du régime de travail du travailleur.

-Une meilleure prime peut toujours être négociée au niveau de l'entreprise (avec un maximum de 750 €) au plus tard le 30.11.2023 par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou d'un accord individuel écrit dans les entreprises sans délégation syndicale. À défaut, le régime sectoriel s'applique.

- La prime de pouvoir d'achat déjà octroyée par l'entreprise peut être déduite de la prime de pouvoir d'achat sectorielle sans toutefois que la prime de pouvoir d'achat octroyée ne dépasse le montant de 750 €.

§6. Au plus tard le 31 décembre 2023, la prime de pouvoir d'achat est accordée.

#### Remarque

La convention collective de travail prime pouvoir d'achat est conclue pour une durée déterminée à partir du 4 octobre 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

#### Art.5. – Fonds social

§ 1. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur temps de travail dans le cadre de la cct n° 103 du 27 juin 2012 d'1/5e ou de moitié pour l'aménagement de leur fin de carrière au cours de la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n°166 et de la CCT n°167 du 30 mai 2023, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et à partir de 57 ans pour une diminution de carrière à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension.

§ 2. L'ouvrier qui, à la suite d'un entretien de carrière ou de sa propre initiative, fait appel à un accompagnement de carrière peut solliciter le remboursement des frais par le Fonds social du commerce métal à partir du 1er janvier 2024 et jusqu'au 30 juin 2025.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

§ 3. Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2025 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang.

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel betaalt de kosten voor kinderopvang die in 2024 en 2025 plaatsvonden terug op voorwaarde dat de arbeider, op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de metaalhandel.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 14 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance, alsook voor voor- en naschoolse opvang, inclusief kampen, en bedraagt € 5 per dag/per kind, met een maximum van € 500 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor de kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

Opmerking : deze maatregel zal worden geëvalueerd na 2 jaar.

§ 4. Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeiders die in de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2023 betreffende werkbaar werk en instroom.

§ 5. De aanvullende vergoedingen worden vanaf 1.1.2024 geïndexeerd en als volgt verhoogd :

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 14,97 per werkloosheidsuitkering en € 7,49 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 7,71 per werkloosheids- en ziekte-uitkering en € 3,86 per halve per werkloosheids- en ziekte-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: € 2,88 per RIZIV-uitkering en € 1,44 per halve RIZIV-uitkering;

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention s'élève à maximum 80 euros par période de six ans.

§ 3. A partir du 1er janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants.

Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants engagés en 2024 et 2025 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire du commerce du métal.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 14 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin, ainsi que pour l'accueil avant et après l'école, y compris les camps de vacances, et s'élève à € 5 par jour/par enfant, avec un maximum de € 500 par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

Remarque: cette mesure sera réévaluée après 2 ans.

§ 4. Une indemnité complémentaire est attribuée aux ouvriers qui dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2024 jusqu'au 30 juin 2025 entrent dans un emploi fin de carrière en douceur, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 4 octobre 2023 relative au travail faisable et à afflux.

§ 5. Les indemnités complémentaires seront indexées et augmentées à partir du 1.1.2024 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 14,97 par allocation de chômage et € 7,49 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés: € 7,71 par allocation de chômage et de maladie et € 3,86 par demi-allocation de chômage et de maladie ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : € 2,88 par allocation INAMI et € 1,44 par demi-allocation INAMI ;

- Aanvullende vergoeding voor arbeidsongeschiktheden aangevangen voor 1 juli 2024:
  - € 114,71 na de eerste 60 en 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
  - € 149,37 na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 9,83 per RIZIV-uitkering en € 4,91 per halve RIZIV-uitkering
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 381,87 + € 19,24/jaar met een maximum van € 1259,55;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 95,46;
- aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 95,46 voor 1/2de en € 38,17 voor 1/5de.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 170278/CO/149.04, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 juli 2022 (BS 6 januari 2023), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 6. – Mobiliteit

Vanaf 1 juli 2024 wordt een fietsvergoeding van € 0,27 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 173503/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2023 (BS 3 maart 2023) zal vanaf 1 juli 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

- Indemnité complémentaire pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1er juillet 2024 :
  - € 114,71 après les 60 et 120 jours d'incapacité ininterrompue;
  - € 149,37 après les premiers 180 jours d'incapacité ininterrompue;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés: € 9,83 par allocation INAMI et € 4,91 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire en cas de fermeture : € 381,87 + € 19,24/an avec un maximum de € 1259,55 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 95,46 ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière : € 95,46 pour un 1/2e et de € 38,17 pour un 1/5e.

#### Remarque

La convention collective de travail relative à la modification et coordination des statuts du fonds social du 2 décembre 2021, enregistrée sous le numéro 170278/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 juillet 2022 2018 (MB 6 janvier 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 6. – Mobilité

À partir du 1er juillet 2024, une indemnité vélo de 0,27€ par kilomètre effectivement parcouru, pour un maximum de 40 kilomètres (aller et retour) par jour de travail, est accordée aux travailleurs qui parcourent une partie ou la totalité de la distance à vélo.

#### Remarque

La convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 173503/CO/149.04 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 19 janvier 2023 (MB 3 mars 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2024 et ce pour une durée indéterminée.

## **Art. 7. – Werkgroep functieclassificatie**

Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht die werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie met inbegrip van de opleiding tot servicetechniker met rapportage tegen uiterlijk 31 december 2024.

## **Hoofdstuk IV. – Vorming en opleiding**

### **Art. 8. – Opleidingsinspanningen**

§ 1. Overeenkomstig het hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, wordt het individueel recht op opleiding geleidelijk opgetrokken voor ondernemingen vanaf 10 werknemers.

§ 2. Ondernemingen met minder dan 10 voltijdse werknemers, behouden het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar zoals toegekend middels CAO van 27 januari 2022.

§ 3. Ondernemingen die tussen 10 en 19 voltijdse werknemers tewerk stellen, behouden eveneens het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar met hieraan gekoppeld een groeipad waarbij het individueel recht op opleiding wordt vermeerderd met een halve dag in 2025 en 2026 en een halve dag in 2027 en 2028.

§ 4. Ondernemingen met meer dan 20 voltijds werknemers verkrijgen vanaf 1 januari 2023 een individueel recht op opleiding van 7 dagen per 2 jaar dat gekoppeld wordt aan een groeipad waarbij het individueel recht op opleiding wordt vermeerderd met 1 dag in 2025 en 2026, 1 dag in 2027 en 2028 en 1 dag in 2029 en 2030.

§ 5. Opleidingen dienen plaats te vinden tijdens de werkuren. Enkel indien dit niet mogelijk is en op vrijwillige basis kan de opleiding buiten de werkuren plaatsvinden. Hierbij heeft de arbeider de keuze tussen recuperatie van deze uren opleiding of uitbetaling.

§ 6. Online opleidingen zijn mogelijk indien erkend door Educam of gegeven door Educam en indien de opleidingen recht geven op een premiekrediet. De opleiding moet minstens 2 opeenvolgende uren betreffen.

§ 7. De kosten voor verplaatsing door de arbeider gemaakt om de opleiding te volgen, worden door de werkgever terugbetaald.

## **Art. 7. – Groupe de travail classification professionnelle**

Un groupe de travail composé d'experts en classification professionnelle sera mis en place pour actualiser la classification professionnelle existante y compris la formation des techniciens de service, avec établissement d'un rapport au plus tard le 31 décembre 2024.

## **CHAPITRE IV. – Formation**

### **Art. 8. – Efforts de formation**

§ 1. Conformément au chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au Moniteur belge le 10 novembre 2022, le droit individuel à la formation est progressivement renforcé pour les entreprises de plus de 10 travailleurs.

§ 2. Les entreprises de moins de 10 travailleurs à temps plein conserveront le droit collectif à la formation de 5 jours et le droit individuel à la formation de 2 jours tous les 2 ans tels qu'accordés par la CCT du 27 janvier 2022.

§ 3. Les entreprises employant entre 10 et 19 travailleurs à temps plein conserveront également un droit collectif à la formation de 5 jours et un droit individuel à la formation de 2 jours tous les 2 ans, avec un trajet de croissance associé selon lequel le droit individuel à la formation sera augmenté d'une demi-journée en 2025 et 2026 et d'une demi-journée en 2027 et 2028.

§ 4. Les entreprises de plus de 20 travailleurs à temps plein obtiendront un droit individuel à la formation de 7 jours tous les 2 ans à partir du 1er janvier 2023, lié à un trajet de croissance selon lequel le droit individuel à la formation sera augmenté d'un jour en 2025 et 2026, d'un jour en 2027 et 2028 et d'un jour en 2029 et 2030.

§ 5. La formation doit avoir lieu pendant les heures de travail. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité et sur une base volontaire que la formation peut avoir lieu en dehors des heures de travail. Dans ce cas, le travailleur a le choix entre la récupération de ces heures de formation ou leur paiement.

§ 6. Les formations en ligne sont possibles si elles sont reconnues par Educam ou dispensées par Educam et si elles donnent droit à la prime-crédit. La formation doit durer au moins 2 heures consécutives.

§ 7. Les frais de déplacement encourus par le travailleur pour participer au cours de formation sont remboursés par l'employeur.

§ 8. Zowel formele als informele opleidingen in aanmerking.

§ 9. Het openstaand saldo van het opleidingsrecht wordt naar een volgende periode overgedragen.

§ 10. Na verloop van zes jaar wordt de teller van het opleidingsrecht op nul gezet.

#### **Art. 9. – Opleidingsplannen**

§ 1. Overeenkomstig het hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, zullen jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplannen worden opgemaakt in de ondernemingen met meer dan 15 werknemers. Voor ondernemingen met minder dan 15 werknemers wordt aanbevolen een opleidingsplan op te maken.

§ 2. Het opleidingsplan zal, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging, of na ontstentenis, met de arbeiders, uiterlijk op 15 februari worden overgemaakt aan Educam.

#### **Art. 10. – vormingskrediet**

De tussenkomst in het vormingskrediet wordt verhoogd van € 40 per dag naar € 45.

#### **Art. 11. – Scholingsbeding**

In uitvoering van artikel 22bis, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen vanaf 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

#### **Opmerking**

Artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 173750/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 2023 (BS 13 februari 2023), wordt verlengd van 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025.

#### **Art. 12. – Peterschapsopleiding**

Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 173650/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 februari 2023 (BS 18 april 2023), wordt verlengd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

§ 8. Les formations formelles et informelles sont éligibles.

§ 9. Le solde du droit de formation est reporté sur une période ultérieure.

§ 10. Après six ans, le compteur du droit de formation est remis à zéro.

#### **Art. 9. – Plan de formation**

§ 1. Conformément au chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au Moniteur belge le 10 novembre 2022, des plans de formation spécifiques à l'entreprise seront élaborés chaque année dans les entreprises de plus de 15 salariés. Un plan de formation est recommandé pour les entreprises de moins de 15 salariés.

§ 2. Le plan de formation sera soumis à Educam au plus tard le 15 février, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs.

#### **Art. 10. – crédit formation**

L'intervention dans le crédit formation passe de 40€ par jour à 45€.

#### **Art. 11. – Clause d'écolage**

En exécution de l'article 22bis, §1., second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage à partir du 1er septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2025 inclus.

#### **Remarque**

L'article 16 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au formation, enregistrée sous le numéro 173750/CO/149.04 et rendue obligatoire le 29 janvier 2023 (MB 13 février 2023) sera prolongée depuis 1er septembre 2023 jusqu'au 31 août 2025 inclus.

#### **Art. 12. – Tutorat**

L'article 4 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable, enregistrée sous le numéro 173650/CO/149.04 et rendue obligatoire le 3 février 2023 (MB 18 avril 2023) sera prolongée depuis 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.



Artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 173750/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 2023 (BS 13 februari 2023), wordt verlengd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

### **Art. 13. - Risicogroepen**

Verlenging van de maatregelen.

## **HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk en instroom**

### **Art. 14. – Initiatieven voor instroom van nieuwe werknemers in de sector**

§ 1. Het opleidingsaanbod bij instroom van 4 opleidingsdagen voor de nieuwe arbeider en 1 bijkomende dag na 6 maanden waarvoor een vormingskrediet wordt toegekend wordt uitgebreid naar de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en verlengd voor 2 jaar.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 173650/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 februari 2023 (BS 18 april 2023), zal vanaf 1 juli 2023 in die zin worden aangepast.

§ 2. De instroom van uitzendkrachten, evenals de opleiding van deze uitzendkrachten, zal onderzocht worden door Educam in samenwerking met Travi.

## **HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit**

### **Art. 15. – Flexibiliteit**

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 27 januari 2022, geregistreerd onder het nummer 173647/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2023 (BS 30 maart 2023) wordt verlengd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

### **Art. 16. – Overuren en interne grens**

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 27 januari 2022, geregistreerd onder het nummer 173648/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juni 2023 (BS 3 juli 2023) wordt verlengd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

L'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au formation, enregistrée sous le numéro 173750/CO/149.04 et rendue obligatoire le 29 janvier 2023 (MB 13 février 2023) sera prolongée depuis 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.

### **Art. 13. – Groupes à Risques**

Prolongation des mesures.

## **CHAPITRE V. – Travail faisable**

### **Art. 14. – Initiatives pour favoriser « l'arrivée » de nouveaux travailleurs dans le secteur**

§ 1. L'offre de formation à l'afflux de 4 jours de formation pour le nouveau travailleur et 1 jour supplémentaire après 6 mois d'ancienneté dont un crédit de formation est alloué, sera étendu aux contrats de travail à durée déterminée et prolongé pour la période de 2 ans.

#### Remarque

La convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, enregistrée sous le numéro 173650/CO/149.04 et rendue obligatoire le 3 février 2023 (MB 18 avril 2023) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2023.

§ 2. L'afflux de travailleurs intérimaires, ainsi que la formation continue de ces travailleurs intérimaires, seront étudiés par Educam en collaboration avec Travi.

## **HOOFDSTUK VI. – Temps de travail et flexibilité**

### **Art. 15. – Flexibilité**

#### Remarque

La convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 173647/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 janvier 2023 (MB 30 mars 2023), sera prolongée depuis 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.

### **Art. 16. – Heures supplémentaires et limite interne**

#### Remarque

La convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 173648/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juin 2023 (MB 3 juillet 2023), sera prolongée depuis 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.

## Hoofdstuk VII. – Loopbaanplanning

### Art. 17. – Tijd krediet

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op de NAR-kader cao nr. 170 inzake de landingsbaan.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 170281/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 juli 2022 (BS 13 december 2022) wordt verlengd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

### Art. 18. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een identieke bepaling opstellen dan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 167 van 30 mei 2023, geregistreerd onder het nummer 181.616/CO/14904.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 143 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.618/CO/14904.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag nachtarbeid en zware beroepen en dit in

## Chapitre VII. – Planification de la carrière

### Art. 17. – Crédit-temps

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à la convention collective de travail – cadre du CNT n° 170 en matière d'emploi de fin de carrière.

En exécution de la convention collective de travail n°170 du Conseil national du travail du 30 mai 2023, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps 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 du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus.

#### Remarque

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative au crédit-temps et la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 170281/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juillet 2022 (MB 13 décembre 2023), sera prolongée depuis 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.

### Art. 18. – Régime de chômage avec complément d'entreprise

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.

Une convention collective de travail établira pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 30 juin 2025 un dispositif identique à la convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise carrière longue et ce en application de la convention collective de travail du Conseil National n°167 du 30 mai 2023, enregistrée sous le numéro 181.616/CO/14904.

Une convention collective de travail établira pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 30 juin 2025 un dispositif identique à la convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant un métier lourd et ce en application de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°143 du 23 avril 2019, enregistrée sous le numéro 181.618/CO/14904.

Une convention collective de travail établira pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 30 juin 2025 un dispositif identique à la convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise travail de nuit et métiers lourds et ce en application de la convention collective de travail du

toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.166 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.615/CO/14904.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen, geregistreerd onder het nummer 181.617/CO/14904, zal vervangen worden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.165 du 30 mei 2023 door een collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid op vraag van de werknemer, zal opgesteld worden in toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 169 du 30 mei 2023 voor de periode vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

## HOOFDSTUK VIII. – Outplacement

**Art. 19.** - De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 27 januari 2022, geregistreerd onder het nummer 175251/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 juli 2022 (BS 13 december 2022) zal worden verlengd, vanaf 1 Juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

## HOOFDSTUK IX. – Sociale vrede en duur van het akkoord

### Art. 20. – 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. 21. – 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 metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

Conseil National du Travail n°166 du 23 avril 2019, enregistrée sous le numéro 181.615/CO/14904.

La convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs handicapés plus âgés ou souffrant de graves problèmes de santé, enregistrée sous le numéro 181.617/CO/14904, sera remplacée en application de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°165 du 30 mai 2023 par une convention collective de travail pour la période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026.

Une convention collective de travail relative à l'exemption de disponibilité adaptée sur demande du travailleur, sera établie en application de la convention collective de travail n°169 du 30 mai 2023 pour la période de 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026.

## CHAPITRE VIII. – Outplacement

**Art. 19.** - La convention collective de travail en matière d'outplacement du 27 janvier 2022 enregistrée sous le numéro 175251/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juillet 2023 (MB 13 décembre 2023) sera prolongée à partir du 1er juillet 2023 et jusqu'au 30 juin 2025.

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

### Art. 20. – 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 aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

### Art 21. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er 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 le commerce du métal et aux organisations signataires.

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 de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

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 le commerce du métal et aux organisations signataires.

**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2023-2024**

**ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2023-2024**

**PREMIES VLAAMS GEWEST**

**PRIMES DE LA REGION FLAMANDE**

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

En dit voor onbepaalde duur.

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

Et ceci pour une durée indéterminée.

BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020

ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2019-2020

Werkkledij

Vêtements de travail

De sociale partners van de sector metaalhandel engageren zich tot een aanbeveling inzake werkkledij. De werkgever dient gepaste werkkledij ter beschikking te stellen van de werknemers, zonder kosten voor de werknemers.

De sociale partners wensen het belang te benadrukken dat deze werkkledij op regelmatige basis wordt hernieuwd, onderhouden en gereinigd. Ze vragen tevens de naleving van boek IX van de Codex over het welzijn op het werk.

Het gaat over de gewone en uniforme werkkledij om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt die niet specifiek bedoeld is om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer te beschermen (dus niet de persoonlijke beschermingsmiddelen).

De reglementering moet toegepast worden in bedrijven waar werknemers verplicht worden om bedrijfsgerelateerde werkkledij te dragen om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van de activiteiten.

De aankoop, het vernieuwen, reinigen, herstellen en onderhoud van werkkledij is ten laste van de werkgever. Onder de voorwaarden bepaald in de wet, zijn deze zaken ten laste van de werkgever zonder dat het een extra kost voor de werknemer mag zijn.

Er wordt aanbevolen om een voorafgaande risico-analyse uit te voeren om te bepalen of het aangewezen is dat de werkkledij :

Mag meegenomen worden naar huis - om na te gaan of bij gebruik van of blootstelling aan bepaalde gevaarlijke stoffen door de werknemer, deze stoffen ook kunnen voorkomen op de werkkledij die de werknemer draagt tijdens dit gebruik of deze blootstelling, en zo ja, of deze een risico kunnen vormen voor de werknemer, andere personen of het milieu wanneer de werkkledij mee naar huis wordt genomen

Mag onderhouden, hersteld en gereinigd worden door de werknemer.

Deze risico-analyse dient vervolgens besproken te worden op het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), of bij ontstentenis van CPBW, met de syndicale delegatie en dient unaniem goedgekeurd te worden.

Indien de risico-analyse, na akkoord, uitwijst dat de werkkledij mag meegenomen worden naar huis en mag gereinigd, onderhouden en hersteld worden door de werknemer wordt het aanbevolen om afspraken te maken:

Over de frequentie van vernieuwing, herstelling, onderhoud en reiniging

Les partenaires sociaux du secteur du commerce du métal se sont engagés à adopter une recommandation sur les vêtements de travail. Les employeurs sont tenus de mettre à la disposition des travailleurs des vêtements de travail appropriés, sans frais pour ces derniers.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner l'importance du renouvellement, de l'entretien et du nettoyage régulier de ces vêtements de travail. Ils demandent également le respect du Livre IX du Code sur le bien-être au travail.

Il est ici fait référence aux vêtements de travail ordinaires et uniformes qui permettent aux travailleurs d'éviter de se salir, et qui ne sont pas spécifiquement conçus pour garantir la sécurité et la santé du travailleur (c'est-à-dire que ne sont pas visés ici les équipements de protection individuelle).

Les réglementations doivent être appliquées dans les entreprises où les travailleurs sont tenus de porter des vêtements de travail liés à l'entreprise afin d'éviter qu'ils ne se salissent en raison de la nature de leurs activités.

L'achat, le renouvellement, le nettoyage, la réparation et l'entretien des vêtements de travail relèvent de la responsabilité de l'employeur. Dans les conditions prévues par la loi, ces éléments sont à la charge de l'employeur sans pouvoir constituer un coût supplémentaire pour le travailleur.

Il est recommandé d'effectuer une analyse préalable des risques pour déterminer s'il est approprié que les vêtements de travail :

puissent être ramenés au domicile du travailleur - afin de déterminer si, lorsque le travailleur utilise certaines substances dangereuses ou y est exposé, ces substances peuvent également apparaître sur les vêtements de travail portés par le travailleur au cours de cette utilisation ou exposition et, dans l'affirmative, si elles peuvent présenter un risque pour le travailleur, d'autres personnes ou l'environnement lorsque ces vêtements de travail sont emportés à domicile. Ils peuvent être entretenus, réparés et nettoyés par le travailleur.

Cette analyse des risques doit alors être discutée au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, en l'absence de CPPT, avec la délégation syndicale, et doit être approuvée à l'unanimité.

Si, après approbation, l'analyse des risques montre que les vêtements de travail peuvent être ramenés à la maison et nettoyés, entretenus et réparés par le tra-

de frequentie mag niet lager zijn dan de huidige frequentie  
moet op regelmatige basis terug geëvalueerd worden in functie van wijzigende arbeidsomstandigheden  
er wordt rekening gehouden met het feit dat bepaalde werkkledij niet samen kan gereinigd worden en er dus meerdere afzonderlijke wasbeurten nodig zijn  
Over de vergoeding voor gemaakte kosten  
Op ondernemingsvlak wordt er sterk aanbevolen om een vergoeding te betalen aan de werknemers die minstens de gemaakte kosten dekt wanneer de werknemers geacht worden de kledij zelf aan te schaffen en/of te onderhouden.

Namens de sociale partners van het PsC 149.04.

vaillieur, il est recommandé de prendre des dispositions concernant :  
la fréquence de renouvellement, de réparation, d'entretien et de nettoyage  
la fréquence qui ne peut être inférieure à la fréquence actuelle  
la réévaluation régulière en fonction de l'évolution des conditions de travail  
la prise en considération du fait que certains vêtements de travail ne peuvent pas être nettoyés ensemble et nécessitent donc plusieurs lavages séparés  
le remboursement des frais encourus  
Au niveau de l'entreprise, il est également fortement recommandé que les travailleurs reçoivent une compensation qui couvre au moins les coûts encourus lorsque les travailleurs sont censés acheter et/ou entretenir eux-mêmes les vêtements.

Au nom des partenaires sociaux de la ScP 149.04.