

PARITAIR COMITÉ 209

COMMISSION PARITAIRE 209

BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATENNIJVERHEID

LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

**INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT IN HET KADER VAN
LEVENSLANG LEREN.**

**DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION DANS LE
CONTEXTE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA
VIE.**

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Art. 2. Individueel opleidingsrecht

2.1. Jaarlijks recht

De individuele opleidingsnoden dienen minimaal jaarlijks onderwerp uit te maken van een gesprek tussen de bediende en de werkgever dat de mogelijkheid biedt om rekening te houden met de toekomstige evoluties van de functies (te bepalen door werkgever en werknemer).

Zowel het verwerven van competenties vereist voor de uitoefening van de huidige rol als andere toekomstgerichte competenties voor de huidige of voor een nieuwe rol, maken onderdeel uit van het opleidingsgesprek.

Elke bediende heeft met het oog op het verwerven van deze competenties het recht om jaarlijks minimaal 16 uur opleiding te volgen.

Dit jaarlijks opleidingsrecht is overdraagbaar naar het volgende kalenderjaar.

De genoten opleidingen worden opgenomen en bijgehouden in het opleidings-cv.

2.2. Definitie van opleiding

Onder opleiding wordt verstaan zowel formele als informele opleiding zoals gedefinieerd in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Par "employés", on entend : les employés masculins et féminins barémisés et barémisables.

Art. 2. Droit individuel de formation

2.1. Droit annuel

Les besoins de formation individuels devraient faire l'objet d'un entretien annuel entre l'employé et l'employeur permettant de rencontrer les évolutions futures du métier (à identifier par l'employeur et le travailleur).

Tant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du rôle actuel que d'autres compétences prospectives pour le rôle actuel ou pour un nouveau rôle, font partie de l'entretien de formation.

En vue d'acquérir ces compétences, chaque employé a le droit de suivre au moins 16 heures de formation par an.

Ce droit de formation annuel peut être reporté à l'année calendrier suivante.

Les cours suivis sont repris et tenus à jour dans le CV Formation.

2.2. Définition de la formation

On entend par formation tant la formation formelle que la formation informelle comme définie par la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable.

2.3. Initiatief

Zowel de werkgever als de bediende kunnen initiatief nemen om een specifieke opleiding te (laten) volgen. Een weigering om een opleiding te (laten) volgen dient steeds gemotiveerd te worden, zowel door de werkgever als door de bediende.

2.4. Algemene opvolging

De werkgever bespreekt de algemene opvolging van het individueel opleidingsrecht in de ondernemingsraad naar aanleiding van de jaarlijkse rapportering over het opleidingsplan. Deze rapportering dient adequaat, kwalitatief en afgestemd op de concrete situatie in de onderneming te zijn.

In ondernemingen zonder ondernemingsraad maar met een comité voor preventie en bescherming op het werk, bespreekt de werkgever deze opvolging met de vakbondsafvaardiging voor bedienden.

In ondernemingen zonder ondernemingsraad en zonder vakbondsafvaardiging bespreekt de werkgever deze opvolging in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

2.5. Waarborg tot opleiding

Indien een bediende gedurende 3 jaar geen enkele opleiding genoten heeft in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, dan kan deze bediende zelf initiatief nemen om een opleiding te volgen en in te plannen.

De bediende die tijdens deze periode zonder rechtvaardiging geweigerd heeft deel te nemen aan een geplande opleiding, verliest dit recht.

De opleidingen die in aanmerking komen zijn deze die voorkomen in het aanbod van de sectorale opleidingsfondsen.

De opleidingsfondsen voorzien hiervoor in een aanvraagprocedure dewelke opgestart kan worden door de werknemer en met informatieverstrekking aan de betrokken onderneming.

De kosten van deze opleiding, de verplaatsingskosten en de arbeidstijd vallen volledig ten laste van de onderneming.

Art. 3. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2020.

Ze kan slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité 209 met naleving van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

2.3. Initiative

Tant l'employeur que l'employé peuvent prendre l'initiative de (faire) suivre une formation spécifique. Le refus de (faire) suivre une formation doit toujours être motivé tant par l'employeur que par l'employé.

2.4. Suivi général

L'employeur discute le suivi général du droit à la formation individuelle au conseil d'entreprise à l'occasion du compte rendu annuel du plan de formation. Ce rapportage doit être adéquat, qualitatif et adapté à la situation concrète dans l'entreprise.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise mais ayant un comité de prévention et de protection au travail, l'employeur discute du suivi avec la délégation syndicale des employés.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise et sans délégation syndicale, l'employeur discute de ce suivi au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

2.5. Garantie de formation

Si un employé n'a pas reçu de formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail durant 3 ans, cet employé peut prendre lui-même l'initiative de suivre et de planifier une formation.

L'employé qui a refusé de participer à une formation planifiée sans justification pendant cette période, perd ce droit.

Les formations qui sont prises en compte sont celles qui sont reprises dans le programme des fonds sectoriels de formation.

A cette fin, les fonds de formation prévoient une procédure de demande qui peut être initiée par l'employé et qui en informera l'entreprise concernée.

Les coûts de cette formation, les frais de déplacement et le temps de travail sont entièrement à charge de l'entreprise.

Art. 3. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Elle ne peut être dénoncée que moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire 209 en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Art. 4. Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beëindigt en vervangt vanaf 1 januari 2020 de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 maart 2018 betreffende het individueel opleidingsrecht, geregistreerd onder het nummer 145856/CO/209.

Het saldo van de door de bedienden niet opgenomen opleidingsdagen vanaf 2016 wordt aan het individuele opleidingsrecht toegevoegd à rato van 8 uur per volledige dag.

Art. 4. Remplacement

Cette convention met fin à et remplace à partir du 1er janvier 2020 la convention collective de travail du 12 mars 2018 relative au droit de formation individuelle enregistrée sous le numéro 145856/CO/209.

Le solde des jours de formation que les employés n'ont pas pris dès 2016 sera ajouté au droit de formation individuel au prorata de 8 heures par jour complet.