

**PARITAIR COMITÉ 209**  
voor de  
**BEDIENDEN DER METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209**  
pour les  
**EMPLOYES DES**  
**FABRICATIONS METALLIQUES**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september  
2023*

*Convention collective de travail du 29 septembre  
2023*

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

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

**Artikel 1. Toepassingsgebied**

**Article 1. Champ d'application**

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 ~~der~~ metaalfabrikatennijverheid.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'employé et ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

**Artikel 2. Voorwerp**

**Article 2. Objet**

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van de cao Nationaal Akkoord 2023-2024 van 25 september 2023 (registratie lopende), evenals in toepassing van artikel 53,1° van de *Wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022, hierna genoemd de "Arbeidsdeal"*.

Cette convention a été conclue en application de la CCT Accord National 2023-2024 du 25 septembre 2023 (enregistrement en cours), ainsi qu'en application de l'article 53,1° de *la Loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022, ci-après dénommé "Le deal pour l'emploi"*.

**Artikel 3. Individueel opleidingsrecht – aantal dagen en groeipad**

**Article 3. Droit individuel à la formation - nombre de jours de formation et la trajectoire de croissance**

In uitvoering van de artikels 50 §1, 50 §3 en 54 §2 van de "Arbeidsdeal", komen de sociale partners tot de volgende afspraken.

En application des articles 50 §1, 50 §3 et 54 §2 du "Deal pour l'emploi", les partenaires sociaux concluent les accords suivants.

§1. Elke voltijds tewerkgestelde bediende beschikt over een individueel opleidingsrecht van :

- In 2023 : 24 uur
- In 2024 : 32 uur
- In 2025 : 36 uur
- In 2026 : 40 uur

§1. Chaque employé occupé à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de :

- En 2023 : 24 heures
- En 2024 : 32 heures
- En 2025 : 36 heures
- En 2026 : 40 heures

§2. De niet voltijds tewerkgestelde bediende en/of de bediende die niet wordt tewerkgesteld gedurende het ganse kalenderjaar beschikt over een aantal uren in verhouding tot het arbeidsregime van de bediende en/of het aantal maanden waarin de bediende werd tewerkgesteld in de onderneming. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

§2. L'employé qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas occupé pendant toute l'année calendrier dispose d'un nombre d'heures proportionnel au régime de travail de l'employé et/ou au nombre de mois pendant lesquels l'employé a été occupé au sein de l'entreprise. Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

#### **Artikel 4. Opleidingen die in aanmerking komen**

#### **Article 4. Formations qui sont prises en compte**

§1. De opleidingen die in aanmerking komen voor de opname van het individueel opleidingsrecht, zijn deze zoals voorzien in artikel 50 §1 van de "Arbeidsdeal":

§1. Les formations qui sont prises en compte au droit individuel à la formation sont celles prévues à l'article 50 §1 du "Deal de l'emploi" :

- formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;
- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;
- formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§2. De opleidingen, zowel formeel als informeel moeten verband houden met de uitoefening van de beroepsactiviteit, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 5, §1 van deze cao.

§2. La formation, tant formelle qu'informelle, doit être liée à l'exercice de l'activité professionnelle, sans préjudice aux dispositions de l'article 5, §1 de la présente CCT.

## **Artikel 5. Toepassingsmodaliteiten**

### **§1. Jaarlijks recht**

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

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

## **Article 5. Modalités d'application**

### **§1. Droit annuel**

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

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.

Elke bediende heeft met het oog op het verwerven van deze competenties het recht om jaarlijks minimaal het aantal uren opleiding voorzien in artikel 3, §1 te volgen.

Niet-opgenomen opleidingsuren worden op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar. Tijdens hogervermeld opleidingsgesprek wordt het saldo van het opleidingskrediet aan de bediende meegedeeld.

Op het einde van een periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

De genoten opleidingen worden opgenomen en bijgehouden in het opleidings-cv, mits toepassing van het "only-once" principe.

## §2. Initiatief

Zowel de werkgever als de bediende moeten 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.

## §3. 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 in de vakbondsafvaardiging voor bedienden.

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

En vue d'acquérir ces compétences, chaque employé a le droit de suivre, par année, au moins le nombre d'heures de formation prévue par l'article 3, §1.

Les heures de formation non épuisées sont transférées à l'année suivante à la fin de l'année. Lors de l'entretien de formation mentionnée ci-dessus, le solde du crédit de formation sera communiqué à l'employé.

A la fin de la période de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Les cours suivis sont repris et tenus à jour dans le CV Formation, sous réserve de l'application du principe "une seule fois".

## §2. Initiative

Tant l'employeur que l'employé doivent 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.

## §3. Suivi général

L'employeur discute le suivi général du droit individuel à la formation 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 du travail, l'employeur discute du suivi avec la délégation syndicale des employés.

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

**§4. 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 bediende en met informatieverstrekking aan de betrokken onderneming.

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

**Artikel 6. Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité 209 met naleving van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

**Artikel 7. Vervanging**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beëindigt en vervangt vanaf 1 september 2023 de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022 betreffende het individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren, geregistreerd onder het nummer 173454/CO/209.

Het saldo van het door de bedienden voor 1 september 2023 niet opgenomen individueel opleidingsrecht in toepassing van de CAO van 5 juli 2019 betreffende het individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren met

**§4. 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 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.

**Article 6. Durée**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire 209 en respectant un délai de préavis de 6 mois.

**Article 7. Remplacement**

Cette convention met fin à et remplace à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 la convention collective de travail du 10 janvier 2022 relative au droit individuel de formation tout au long de la vie enregistrée sous le numéro 173454/CO/209.

Le solde du droit individuel de formation en application de la CCT du 5 juillet 2019 relative au droit individuel de formation tout au long de la vie enregistrée sous le numéro 153165/CO/209, que les

registratienummer 153165/CO/209, wordt aan het  
individuele opleidingsrecht toegevoegd.

employés n'ont pas pris avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023,  
sera ajouté au droit de formation individuel.