

## **Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20  
december 2021*

### **Permanente vorming**

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Onder "bedienden" wordt verstaan: de bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

Art. 2. De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de bedienden en bijgevolg van de ondernemingen.

Art. 3. Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk te realiseren bevestigt de sector de vormingsinspanning van elke onderneming van een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021.

Art. 4. De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9 a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 5 §1. De ondernemingen zullen jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan opstellen telkens vóór 1 april van het desbetreffend jaar.

## **Commission paritaire pour les em- ployés des métaux non ferreux**

*Convention collective de travail du 20 dé-  
cembre 2021*

### **Formation permanente**

Art. 1. La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, ainsi qu'aux employés qu'elles occupent.

Par "employés", on entend : les employés visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.

Art. 2. Les parties signataires souscrivent à la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des employés, et par voie de conséquence des entreprises.

Art. 3. Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur confirme l'effort de formation de chaque entreprise considérée de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein à partir de 2021.

Art. 4. Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Art. 5 §1<sup>er</sup>. Les entreprises élaboreront chaque année avant le 1er avril un plan de formation d'entreprise.

In de bedrijfsopleidingsplannen zal zoveel mogelijk aandacht geschonken worden aan alle bediendecategorieën, ook aan de bedienden van 50 jaar en ouder.

In dit verband zal de ondernemingsraad, of zonedig de bediendevertegenwoordiging in de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, eveneens geraadpleegd worden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging voor de bedienden geraadpleegd worden. Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging voor de bedienden zal het bedrijfsopleidingsplan ter advies voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

In alle gevallen zal het opleidingsplan overgemaakt worden voor advies uiterlijk tegen 1 maart van elk kalenderjaar.

Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van de werkgever als van de bediende.

Desgevallend zal met de syndicale afvaardiging voor de bedienden overlegd worden over de sociale afstemming van de opleiding voor individuele gevallen.

§2. Het bedrijfsopleidingsplan betreffende het jaar 2021 respectievelijk 2022 en een uittreksel uit het verslag van de ondernemingsraad betreffende de raadpleging zullen worden overgemaakt aan Agoria uiterlijk tegen 30 april 2021 respectievelijk 2022. Agoria geeft de bedrijfsopleidingsplannen en uittreksels uit de verslagen van de ondernemingsraden door aan de werknemersorganisaties. Op dezelfde wijze zal de realisatie van het plan uiterlijk tegen het einde van het eerste kwartaal na afloop van het kalenderjaar 2021 respectievelijk 2022 geëvalueerd worden.

Op bedrijfsvlak wordt afgesproken welke informatie wordt meegegeeld.

Dans les plans de formation d'entreprise une attention maximale sera accordée à toutes les catégories d'employés, également aux employés de 50 ans et plus .

A ce propos, le conseil d'entreprise ou, si nécessaire, la représentation des employés au sein du conseil d'entreprise, sera également consulté, dans le cadre de ses missions prévues par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail. A défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale des employés qui sera consultée. Pour les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le plan de formation d'entreprise sera soumis pour avis à la Commission paritaire.

Dans chaque cas, le plan de formation sera transmis pour avis le 1<sup>er</sup> mars de chaque année calendrier au plus tard.

La formation permanente est un engagement réciproque, tant de la part de l'employeur que de la part de l'employé.

Le cas échéant, une concertation sera organisée avec la délégation syndicale pour les employés quant à l'adéquation sociale de la formation pour des cas individuels.

§2. Le plan de formation d'entreprise concernant l'année 2021 respectivement 2022 et un extrait du procès-verbal du conseil d'entreprise concernant la consultation seront communiqués à Agoria au plus tard le 30 avril 2021 respectivement 2022. Agoria transmet les plans de formation et extraits des procès verbaux des conseils d'entreprises aux organisations syndicales. De la même manière une évaluation de la réalisation du plan sera faite, au plus tard à l'échéance du premier trimestre suivant la fin de l'année civile 2021 respectivement 2022.

Au niveau de l'entreprise, il sera décidé en concertation quelle information sera communiquée.

§3. Tenzij de Raad van Bestuur van de VZW "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de bedienden van de non-ferro sector" er anders over beslist, zal een financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen vanuit de VZW "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de bedienden van de non-ferro sector" slechts kunnen verleend worden indien de betrokken onderneming tijdig een bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld waarin tevens de opleidingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen zijn opgenomen en dat door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging voor de bedienden, bij toepassing van dit artikel gunstig werd geadviseerd.

Daarboven wordt voor de onderneming die hetzij geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld, hetzij de ondernemingsraad niet heeft geraadpleegd overeenkomstig dit artikel, de bijdrage voor de risicogroepen zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen voor het betrokken kalenderjaar verhoogd met 0,05 pct.

Art. 6. De bedienden met statuut van uitzendkracht die minstens 1 jaar ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt genieten een gelijkwaardig recht op vorming als de vaste werknemers.

Art 7. §1. Elke bediende heeft het recht om jaarlijks een loopbaangesprek te vragen, in voorkomend geval gekoppeld aan in de onderneming bestaande praktijken omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaanbegeleiding besproken worden.

§3. Sauf si le Conseil d'administration de l'ASBL « Fonds pour l'emploi et la formation des employés du secteur non ferreux » en décidait autrement, l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risques de l'ASBL "Fonds pour l'emploi et la formation des employés du secteur non ferreux" ne peut être attribuée que si l'entreprise en question a élaboré à temps un plan de formation d'entreprise, reprenant également les initiatives de formation en faveur des groupes à risque et assorti d'un avis favorable du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale pour les employés, en application de cet article.

En outre pour l'entreprise qui, soit n'a pas établi un plan de formation d'entreprise, soit n'a pas consulté le conseil d'entreprise conformément au présent article, la cotisation pour les groupes à risque telle que fixée dans l'article 2 de la convention collective de travail du 20 décembre 2021 concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque est augmentée de 0,05 p.c. pour l'année civile concernée.

Art. 6. Les employés intérimaires qui ont travaillé minimum 1 an dans l'entreprise de façon ininterrompue bénéficient d'un droit à la formation équivalent à celui des travailleurs permanents.

Art. 7. §1. Chaque employé a le droit de demander un entretien annuel de carrière, le cas échéant, dans le cadre de pratiques existantes de l'entreprise pour des entretiens similaires. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.

§2. Om de bespreking van de individuele opleidingsbehoefte te onderbouwen, zal elke bediende die in de loop van een kalenderjaar (of een andere periode van 12 kalendermaanden) geen werkgerelateerde opleiding heeft genoten een schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan. Hij zal er in dit bericht tevens op worden gewezen dat hij zijn eventuele opleidingsnood dient te bespreken met zijn leidinggevende, bij voorkeur tijdens een loopbaangesprek of tijdens het soortgelijk gesprek binnen de onderneming en tevens dat hij ernaar dient te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van de artikelen 2, 5§2, 5§3 en 7 die buiten werking treden op 31 december 2022.

Zij kan door een van de ondertekenende organisaties worden opgezegd met een opzegtermijn van drie maanden, betekend bij aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 2019 betreffende de permanente vorming, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen (153.814/CO/224).

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

§2. Afin d'étayer la discussion sur le besoin de formation individuelle, chaque employé qui n'a pas suivi de formation professionnelle au cours d'une année civile (ou d'une autre période de 12 mois civils) recevra une notification en faisant mention. Il sera également informé qu'il doit discuter de ses besoins de formation avec son responsable, de préférence lors d'un entretien de carrière ou d'un entretien similaire au sein de l'entreprise, et qu'il doit s'efforcer de suivre au moins une journée en moyenne par an (ou un nombre d'heures équivalent) de formation dans le cadre de la formation continue.

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 2, 5§2, 5§3 et 7 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Elle peut être dénoncée par chacune des organisations signataires moyennant un\*préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

\* délai de

Elle remplace la convention collective de travail du 3 septembre 2019 relative à la formation permanente, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux (153.814/CO/224).

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.