

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2023

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. In toepassing van art. 54, §1, 1° van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen heeft elke voltijdse bediende een individueel opleidingsrecht van 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024.

Het aantal opleidingsdagen voor de bediende die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de formule opgenomen in art. 50, §3 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux

Convention collective de travail du 2 octobre 2023

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. En application de l'art. 54, §1, 1° de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, chaque employé à temps plein a un droit individuel à la formation qui s'élève à 4 jours de formation en 2023 et à 5 jours de formation à partir de 2024.

Le nombre de jours de formation pour l'employé qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, est déterminé compte tenu de son contrat de travail, sur base de la formule prévue à l'art. 50, §3 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions relatives au travail.

Art. 4. §1. De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen, zijn de formele en informele opleidingen (die rechtstreeks verband houden met het werk) als bedoeld in artikel 50, § 1, a) en b) van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en 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.

§ 2. 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 .

Art. 5 §1. De ondernemingen zullen jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan opstellen telkens vóór 31 maart van het desbetreffend jaar.

In de bedrijfsopleidingsplannen zal rekening gehouden worden met de inspanningen inzake vorming die de ondernemingen nu reeds doen, zullen alle categorieën van vorming voorzien in de wet gevaloriseerd worden, en zal zoveel mogelijk aandacht geschonken worden aan alle bediendecategorieën, ook aan de laaggeschoolden en aan de bedienden van 50 jaar en ouder.

Art. 4. §1^{er}. Les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, sont les formations formelles et informelles (celles en relation directe avec le travail) visées à l'article 50, § 1^{er}, a) et b) de la loi du 3 octobre²⁰²² portant des dispositions relatives au travail et 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. 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.

Art. 5 §1^{er}. Les entreprises élaboreront chaque année avant le 31 mars un plan de formation d'entreprise.

Dans les plans de formation d'entreprise, il sera tenu compte des efforts déjà faits par les entreprises en matière de formation, toutes les catégories de formations prévues par la loi seront valorisées et une attention maximale sera accordée à toutes les catégories d'employés, également aux employés peu qualifiés et aux employés de 50 ans et plus .

In dit verband zal de ondernemingsraad, of zo nodig 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. Bij ontstentenis van zowel ondernemingsraad als vakbondsafvaardiging zal het comité voor preventie en bescherming op het werk geraadpleegd worden. Voor de andere ondernemingen 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 2023 respectievelijk 2024 en een uittreksel uit het verslag van de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging of het comité voor preventie en bescherming op het werk betreffende de raadpleging zullen worden overgemaakt aan Agoria uiterlijk tegen 30 april 2023 respectievelijk 2024. Agoria geeft de bedrijfsopleidingsplannen en uittreksels uit de verslagen van de ondernemingsraden, de syndicale afvaardigingen of de comités 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 2023 respectievelijk 2024 geëvalueerd worden. Op bedrijfsvlak wordt afgesproken welke informatie wordt meegedeeld.

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. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, c'est le comité pour la prévention et la protection au travail qui sera consulté. Pour les autres entreprises 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^{er} 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 2023 respectivement 2024 et un extrait du procès-verbal du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou du comité de prévention et de protection au travail concernant la consultation seront communiqués à Agoria au plus tard le 30 avril 2023 respectivement 2024. Agoria transmet les plans de formation et extraits des procès-verbaux des conseils d'entreprises, des délégations syndicales ou des comités 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 2023 respectivement 2024. 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, de syndicale afvaardiging of het comité voor preventie en bescherming op het werk niet heeft geraadpleegd overeenkomstig dit artikel, de bijdrage voor de risicogroepen zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 augustus 2023 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 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt genieten een gelijkwaardig recht op vorming als de vaste werknemers.

Art 7. §1. Elke bediende heeft recht op een jaarlijks loopbaangesprek, 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, la délégation syndicale ou le comité de prévention et de protection au travail 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 28 août 2023 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 6 mois 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 à 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 en met het saldo van zijn opleidingskrediet . 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.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 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 2024.

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 20 december 2021 betreffende de permanente vorming, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen (172426/CO/224).

§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 calendriers) recevra une notification en faisant mention et contenant le solde de son crédit de formation. 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.

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 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 2024.

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.

Elle remplace la convention collective de travail du 20 décembre 2021 relative à la formation permanente, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux (172426/CO/224).