

**PARITAIR SUBCOMITE  
VOOR DE METAALHANDEL**

---

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
9 oktober 2015*

**VORMING EN OPLEIDING**

In uitvoering van hoofdstuk V van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

**HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED**

---

**Artikel 1.**

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.

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

**HOOFDSTUK II. - RISICOGROEPEN**

---

**Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen**

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de Minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % in 2014 bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

**Artikel 3. - Definitie van risicogroepen**

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 % aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;

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

---

*Convention collective de travail du  
9 octobre 2015*

**FORMATION**

En exécution du chapitre V de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

**CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION**

---

**Article 1.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

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

**CHAPITRE II. – GROUPES À RISQUES**

---

**Article 2. – Cotisation pour les groupes à risques**

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter en 2014 les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 § 1 de la loi précitée, destinés au Fonds pour l'emploi.

**Article 3. – Définition des groupes à risque**

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;</li> <li>- Herintreders en herintreedsters;</li> <li>- Leefloners;</li> <li>- Personen met een arbeidshandicap;</li> <li>- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;</li> <li>- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;</li> <li>- (Deeltijds) lerende jongeren;</li> <li>- Kortgeschoolde arbeiders;</li> <li>- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;</li> <li>- Arbeiders van 45 jaar en ouder;</li> <li>- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;</li> <li>- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;</li> <li>- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;</li> <li>- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;</li> <li>- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès;</li> <li>- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;</li> <li>- Les jeunes en formation (en alternance) ;</li> <li>- Les ouvriers peu qualifiés;</li> <li>- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;</li> <li>- Les ouvriers de 45 ans et plus ;</li> <li>- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 4 de cette convention collective de travail.</li> </ul> |
|--|--|

**Art. 3 bis.**

Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1,2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1,3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1,4° van het voor-

**Art. 3 bis.**

Au moins 0,05% de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 2° de l'arrêté royal
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 3° de l'arrêté royal ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 4° de l'arrêté royal

noemde koninklijk besluit;

5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid die binnen het Paritair subcomité voor het metaalhandel op 9 oktober 2015 wordt ondertekend.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

#### Art. 3 ter.

Van de in artikel 3 bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren wordt verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur,...).

Educam krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sociale partners bepalen voor 30 november 2015 hiertoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.

Een specifieke opdracht voor Educam in dit kader is het uitweken van een opleidingspakket voor oudere werkne-

5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

#### Art. 3 ter.

L'effort visé à l'article 3 bis doit au moins pour moitié (0,025%) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3 bis, 5;
- b. Les personnes visées à l'article 3 bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes est portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (IBO, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée,...).

Educam est chargé de développer des actions complémentaire et de soutien dans ce cadre. A cet effet, les interlocuteurs sociaux détermineront avant le 30 novembre 2015 les modalités et conditions nécessaires.

Dans ce cadre, Educam a pour mission spécifique d'élaborer un programme de formation pour les travail-

mers in een traject van peterschap om jongeren in een in-groeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Oudere werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en coachen in zijn nieuwe functie.

#### **Artikel 4. - Tewerkstellingscel**

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners bepalen binnen de instanties van Educam op welke manier Educam een zo groot mogelijk meerwaarde kan bieden aan de bedrijfseigen en overkoe-pelende tewerkstellings-cellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, rekening houdend met de beschikbare middelen. Het uiteindelijk doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerkingstelling, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal Educam zich specifiek richten op de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor de metaalhandel, die geen beroep kunnen doen op de tewerkstellingscel.

Daarenboven dient de wedertewerkingstelling-begeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkingstelling binnen de sector mogelijk te maken.

De sociale partners engageren zich dat binnen de instanties van Educam de mogelijkheid zal onderzocht worden een database met gegevens over werkgevers van de sector op te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

#### **Artikel 5. - Alternierend opleidingsstelsel**

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternierend opleidingsstelsel. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilotprojecten geëvalueerd worden (samenwerkings-overeenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

leurs âgés chargés, lors d'un trajet de parrainage, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs âgés le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

#### **Article 4. – Cellule pour l'emploi**

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, cette cellule pour l'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les interlocuteurs sociaux déterminent au sein des instances d'Educam, comme prévu par la réglementation nationale et régionale, de quelle façon cette dernière peut offrir une valeur ajoutée la plus grande possible aux cellules pour l'emploi en entreprise et aux cellules pour l'emploi chapeautant ces dernières, compte tenu des moyens disponibles. Le but final est d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, Educam orientera spécifiquement ses travaux sur les chômeurs complets du Fonds social pour le Commerce du Métal, qui ne peuvent faire appel à la cellule pour l'emploi.

Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à ce que la possibilité de constituer une base de données reprenant les employeurs du secteur, soit examinée au sein des instances d'Educam et en tenant compte des moyens disponibles.

#### **Article 5. – Stelsel van opleiding in alternance**

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritaire, dans le cadre de la formation des élèves en obligation scolaire partielle. A cette fin, les projets-pilotes déjà lancés dans ce cadre (conventions de coopération avec l'enseignement en alternance et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

## Artikel 6. - Voltijds onderwijs

In het kader van een verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, finaliseren de ondertekenende partijen de platformtekst onderwijs binnen Educam, en zullen zij nagaan welke elementen uit dit onderzoek zij in praktijk kunnen omzetten.

De Raad van Bestuur van Educam bepaalt eventuele projecten met voltijds onderwijs en werkt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Educam uit.

## HOOFDSTUK III. – RECHT OP PERMANENTE VORMING

### Artikel 7. - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

### Artikel 8. - Opdrachten aan Educam

#### 1) Basisopdracht

De basisopdracht van Educam omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- Het voeren van een promotiebeleid rond de Educam-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van Educam als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- De samenwerking tussen Educam en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 10 van deze overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op per-

## Article 6. – Enseignement de plein exercice

Dans le cadre de l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, les parties signataires finalisent le texte plate-forme sur l'enseignement au sein d'Educam, et ils examineront quels éléments émanant de cette étude peuvent être traduits dans la pratique.

Le conseil d'administration d'Educam détermine les éventuels projets à mener avec l'enseignement de plein exercice et fixe les autres modalités relatives à cette mission d'Educam.

## CHAPITRE III. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

### Article 7. – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

### Article 8. – Missions d'Educam

#### 1) Mission de base

La mission de base d'Educam consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- Examiner les besoins de qualification et de formation ;
- Développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- Assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- Mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
- Intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- Tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 10 de la présente convention)
- L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de

manente vorming geen gebruik kunnen of willen maken;

- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

## 2) Databank Educam

Sinds 1 januari 2012 wordt binnen Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringmodaliteiten hiertoe worden bepaald binnen de Raad van Bestuur van Educam door de sociale partners. Deze modaliteiten houden rekening met o.a. de volgende elementen :

- elke werkgever zal elektronisch, via een elektronische interface, alle buiten Educam door zijn arbeiders gevolgde opleidingen moeten mededelen;
- van zodra de databank operationeel wordt, zullen de gegevens mbt de CV opleiding beschikbaar zijn volgens modaliteiten te bepalen door de sociale partners binnen de Raad van bestuur van Educam

### Artikel 9. - Vormingskrediet

Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar  $4 \text{ uur} * 4 \text{ (kwartalen)} * 10 \text{ (arbeiders)} = 160 \text{ uur}$ .

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair subcomité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente ;

- Autres initiatives de formation à définir par le secteur.

## 2) Banque de données Educam

Depuis le 1er janvier 2012, une banque de données est créée au sein d'Educam afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution seront déterminées au sein du Conseil d'administration d'Educam par les interlocuteurs sociaux. Ces modalités tiendront compte, en autres, des éléments suivants :

- chaque employeur devra communiquer électroniquement, au moyen d'une interface électronique à créer toutes les formations suivies par ses ouvriers en dehors d'Educam ;
- dès que la banque de données aura été rendue opérationnelle, les données relatives au CV formation seront disponibles aux employeurs selon des modalités à déterminer au sein du Conseil d'administration d'Educam par les interlocuteurs sociaux.

### Article 9. – Crédit-formation

Depuis le 1er janvier 2004, un droit collectif à la formation est constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier : le crédit-formation.

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé sur base des données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, abrégée plus loin en BCSS, les plus récentes au 30 juin.

Exemple: une entreprise pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de  $4 \text{ heures} * 4 \text{ (trimestres)} * 10 \text{ (ouvriers)} = 160 \text{ heures}$ .

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, Educam communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 10 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor de door Educamerkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding

### **Artikel 10. - Bedrijfsopleidingsplannen**

§1. Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van betreffende de representatieve functie die binnen het Paritair Subcomité voor de metaalhandel op 9 oktober 2015 wordt ondertekend, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

§2. Na ontvangst van ingediende opleidingsplannen, hebben de sociale partners binnen Educam 20 werkdagen de tijd om deze al dan niet goed te keuren. Alle vakbondorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd te hebben alvorens hun vormingskrediet wordt opengesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door Educam en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke wijziging aan een bedrijfsopleidingsplan dat vooraf-

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par Educam sont prises en compte. Educam gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Le soutien pour les formations agréées par Educam est lié au respect des obligations définies par la présente convention en matière de formation.

### **Article 10. – Plans de formation d'entreprise**

§1. Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel.

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la Sous-commission Paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise, établir leur plan de formation d'entreprise.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriels, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam

Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février de l'année considérée.

§2. Après réception des plans de formation transmis, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'Educam disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise transmis à Educam pour que les crédits-formation soient libérés.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, les crédits-formation pourront être libérés par Educam selon les modalités définies à l'art. 9 de la présente convention collective de travail.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise

gaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgesteld aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel.

§3. De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze al dan niet gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand een akkoord te bestaan in het kader van het opleidingsplan of in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediation voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediation aan te bieden.

#### **Artikel 11. - Recht op opleiding**

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt 1 dag per arbeider per 2 jaar voorzien voor het verplicht volgen van een opleiding.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding verplicht dient te worden gevolgd door elke arbeider. Het bepalen van het soort opleiding kan gebeuren in nauwe samenwerking tussen het ondernemingsniveau en Educam en maakt integraal deel uit van het bedrijfsopleidingsplan.

### **HOOFDSTUK IV. – ENGAGEMENT OPLEIDINGSPANNINGEN**

---

#### **Artikel 12.**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competitie van de arbeiders, en bijgevolg van de ondernemingen

De ondertekenende partijen bevestigen de verbintenis die in artikel 13 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011 is genomen, en die erin bestaat de nodige maatregelen te treffen om de participatiegraad van de arbeiders jaarlijks met 5 procentpunten te verhogen overeenkomstig

approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou au personnel.

§3. Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, de cette manière, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre la reconnaissance de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations reconnues par Educam, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification ou non, celui-ci fera l'objet d'un accord préalable dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

#### **Article 11. – Droit à la formation**

Dans le cadre du droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 9 de la présente convention collective de travail, il est prévu 1 jour par ouvrier et par période de 2 ans pour la participation obligatoire à une formation.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, on doit déterminer quelle formation sera obligatoirement suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation peut se faire en étroite collaboration entre l'entreprise et Educam et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

### **CHAPITRE IV. – ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE FORMATION**

---

#### **Article 12.**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l'entreprise.

Les parties signataires confirment l'engagement pris à l'article 13 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011, en ce y compris de prendre les mesures nécessaires afin de majorer annuellement le taux de participation des ouvriers de 5 points de pourcentage conformément aux disposi-



artikel 2 van het Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Deze doelstelling met name wordt bereikt door:

- de consolidatie en de versterking van de opleidings-tijd, zowel individueel als collectief bedoeld in artikelen 9 en 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de bedrijfsopleidingsplannen bedoeld in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

## **HOOFDSTUK V. – GELDIGHEID**

---

### **Artikel 13.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 29 april 2014 (registratienummer: 122.693/CO/149.04), gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, betreffende vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 12 mei 2015) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 juni 2015 en 29 augustus 2014, geregistreerd op en 6 augustus 2015 en 29 augustus 2014 onder de registratienummers 128.527/CO/149.4 en 123.576/CO/149.4.

### **Artikel 14. - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 11 die op 1 januari 2016 in werking treedt voor een bepaalde duur van 2 jaar, en op 31 december 2017 zal vervallen.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de metaalhandel en aan de in dat Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 oktober 2017.

tions de l'article 2 de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007 pris en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Cet objectif sera notamment atteint par :

- la consolidation et le renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif visés aux articles 9 et 11 de la présente convention collective de travail;
- les plans de formation d'entreprise visés à l'article 10 de la présente convention collective de travail ;

## **CHAPITRE V. – VALIDITÉ**

---

### **Article 13.**

La présente convention collective de travail remplace celle du 29 avril 2014 (numéro d'enregistrement : 122.693/CO/149.04), conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 12 mai 2015) modifiée par les conventions collectives de travail des 24 juin 2015 et du 29 août 2014, enregistrées les 6 août 2015 et 29 août 2014 sous les numéros 128.527/CO/149.4 et 123.576/CO/149.4.

### **Article 14. – Durée**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 11, qui entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée déterminée de 2 ans et expirera au 31 décembre 2017.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la Poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations représentées au sein de ladite Sous-commission paritaire.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1er octobre 2017 au plus tôt.