

**PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR DE METAALHANDEL**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juli 2021**

WERKBAAR WERK EN INSTROOM

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 155834/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2020 (BS 3 februari 2021) die werd gesloten in uitvoering van de artikelen 8 § 2 et § 4, 15 en 16 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Het beleid van de sociale partners is gericht op de sector die nu en in toekomst moet kunnen beschikken over voldoende en goed opgeleide arbeiders die in kwalitatieve omstandigheden moeten kunnen werken. Dit beleid wordt geconcretiseerd door:

- *het verbeteren van de instroom door het aanreiken of ondersteunen van de aangepaste opleidingsconcepten, o.a. het triaal leren en door het inzetten op goed werkgeverschap;*
- *het voorkomen van (vroegtijdige) uitstroom door werkbaarheidsmaatregelen;*
- *het begeleiden van uitstroom.*

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Art. 1.

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

**Convention collective de travail
du 26 juillet 2021**

TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

Préambule

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 155834/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2020 (M.B., du 3 février 2021) qui a été conclue en exécution des articles 7, 12 et 13 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle.

La politique des partenaires sociaux vise le secteur qui doit maintenant et à l'avenir disposer d'ouvriers suffisamment formés et qualifiés, capables de travailler dans des conditions qualitatives. Cette politique est concrétisée par:

- *l'amélioration de l'afflux par la mise à disposition ou le soutien de concepts de formation adaptés, entre autres la formation triale et en mettant l'accent sur de bonnes pratiques pour l'employeur ;*
- *la prévention des sorties (anticipées) par des mesures de faisabilité ;*
- *l'accompagnement des sorties.*

Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et la qualité du travail vont par conséquent de pair.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “*arbeiders*” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK

Art. 2.

§ 1. De ondernemingen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema’s:

- Stress en burn-out;
- Ergonomie;
- Competentiebeleid en talentontwikkeling;
- Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;
- Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;
- Instroom arbeiders bevorderen.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§ 3. De implementatie van de in art. 2, § 1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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 – MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

Art. 2.

§ 1. Les entreprises examinent quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- Stress et épuisement professionnel ;
- Ergonomie ;
- Politique de compétence et développement des talents ;
- Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- Accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- Favoriser l'afflux des ouvriers.

§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en concertation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§ 3. L'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) dans l'art. 2, § 1, se fait dans les entreprises avec délégation syndicale, par une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§ 4. L'implémentation d'(une) autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) dans l'art. 2, § 1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une

wijziging van het arbeidsreglement.

Art. 3.

§ 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktisch instrumenten die/dat zij op korte termijn kunnen inzetten.

§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:

- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;
- op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.

§ 3. EDUCAM zal ook op permanente wijze "*best practices*" in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III – INSTROOM EN TEWERKSTELLING

Art. 4. - peterschap

§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2020 onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof valt.

De onderneming die instaat voor de begeleiding van de arbeiders, bedoeld in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft gedurende dezelfde periode een bijkomend recht op twee peterschapsopleidingen, georganiseerd door EDUCAM.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9

modification du règlement du travail.

Art. 3.

§ 1. EDUCAM est chargé de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante reliée aux thèmes ci-dessus de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun de ces thèmes énumérés ci-dessus et qu'elles puissent utiliser à court terme.

§ 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de:

- approfondir son offre de formation et outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§ 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des "*bonnes pratiques*" liées au travail faisable.

CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI

Art. 4 - tutorat

§1. Du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1^{er} janvier 2020 au plus tard du Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé.

Au cours de la même période, l'entreprise qui s'occupe de l'accompagnement des ouvriers visés à l'article 6 de la présente convention collective de travail, bénéficie d'un droit supplémentaire de deux programmes de tutorats, organisés par EDUCAM.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose d'un programme de organisé par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas lieu à un crédit de formation tel que prévu aux

en artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

§ 2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter ook recht op een terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 november 2021, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Art. 5. - opleidingsaanbod

De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

Voor de bovengenoemde opleidingsdagen wordt de werkgever een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag toegekend, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Art. 6. – opleidingsaanbod knelpuntberoepen

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 een arbeider in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in een knelpuntberoep kan tijdens deze periode een terugbetaling van de opleidingskosten van deze arbeider vragen aan EDUCAM ten belope van 1.000 €.

Om als knelpunt te worden beschouwd, moet de functie op een van de lijsten van knelpuntberoepen staan van de VDAB, Forem, Actiris of ADG en vanaf 1 januari 2020 op de lijst van de knelpuntberoepen van het beroepenobservatorium van EDUCAM staan.

De lijst van knelpuntberoepen zal worden bijgewerkt door het beroepenobservatorium van

articles 9 et l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

§ 2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1er juillet 2019 au 30 novembre 2021, un crédit-formation de € 100 pour une remise à niveau de 8h et de € 50 (pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau telle que prévue aux articles 9 et 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

Art. 5. - offre de formation

L'employeur qui, du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, engage un ouvrier nouveau dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

Pour les jours de formation mentionnés ci-dessus, un crédit de formation de 100 euros par jour de formation sera accordé à l'employeur, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

Art. 6. – offre de formation métiers en pénurie

§ 1. L'employeur qui, du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, engage un ouvrier avec un contrat de travail à durée indéterminée dans un métier en pénurie, peut, pour cette période, être remboursé par EDUCAM des frais de formation relatif à cet ouvrier à raison de 1.000 €.

Pour être prise en considération, la fonction doit être reprise sur une des listes des métiers en pénurie du Forem, VDAB, Actiris, ADG et, à partir du 1^{er} janvier 2020 sur la liste d'EDUCAM.

La liste des métiers en pénurie sera mise à jour par l'observatoire professionnel d' EDUCAM. Les

EDUCAM. De instroommaatregelen voor knelpuntberoepen zullen worden toegepast op basis van de geactualiseerde lijst.

§ 2. Wanneer de werkgever kan aantonen dat de in het eerste lid vermelde aanwerving betrekking heeft op een functie die voldoet aan de omschrijving van servicetechnieker, wordt tijdens deze periode voorzien in een terugbetaling van opleidingskosten ten belope van 3.000 €.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "servicetechniekers" verstaan:

- Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- Met een belangrijke verplaatsingsgraad;
- Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad;
- Met een hoge opleidingsgraad;
- Die vaak instaan voor een bepaalde regio;
- Die vaak gespecialiseerd zijn in bepaalde machines;
- Met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming;
- Die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.

Bij de beoordeling van een dossier met betrekking tot de terugbetaling van de opleidingskosten van een servicetechnieker, zoals voorzien in dit artikel, wordt de definitie van servicetechnieker in zijn globaliteit bekeken.

§ 3. De in § 1 en 2 vermelde bedragen van respectievelijk 1.000 of 3.000 € worden beschikbaar gemaakt bij EDUCAM. De werkgever die een arbeider in een knelpuntberoep aanwerft, zal ten bedrage van 1.000 € een recht hebben om de betrokken arbeider een door EDUCAM georganiseerde opleiding te laten volgen. Wanneer de onderneming de opleiding voor deze arbeider zelf organiseert en die opleiding door EDUCAM wordt erkend, zal de werkgever ten belope van 1.000 € een recht op tussenkomst in de opleidingskosten hebben. Het bedrag van 1.000 € wordt tot 3.000 € verhoogd bij aanwerving van een servicetechnieker in het kader van een knelpuntberoep.

De bedragen van 1.000 en 3.000 € zijn niet cumuleerbaar en komen bovenop het opleidingskrediet van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 over vorming en opleiding in de sector.

mesures d'afflux pour les métiers en pénuries seront appliquées sur base de cette liste actualisée.

§ 2. Quand l'employeur peut prouver que le recrutement mentionné au paragraphe premier concerne une fonction qui répond à la définition de technicien de service, les frais de formation sont pendant cette période remboursés à raison de 3.000 €.

Pour l'application de l'article présent, on entend par "techniciens de service":

- Des techniciens fournissant un service au client à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Lors de l'évaluation d'un dossier portant sur le remboursement des frais de formation d'un technicien de service, comme prévu dans le présent article, la définition de technicien de service est considérée dans sa globalité.

§ 3. Les montants de 1.000 ou 3.000 € respectivement, précités dans les § 1 et 2, sont mis à disposition par EDUCAM. L'employeur qui embauche un ouvrier dans le cadre d'un emploi en pénurie, aura un droit s'élevant à 1.000 € pour faire suivre à l'ouvrier concerné une formation organisée par EDUCAM. Quand l'entreprise organise sa propre formation pour cet ouvrier et que cette formation est agréée par EDUCAM, l'employeur aura un droit de remboursement des frais de formation s'élevant à 1.000 €. Le montant de 1.000 € est augmenté jusqu'à 3.000 € en cas de recrutement d'un technicien de service dans le cadre d'un emploi en pénurie.

Les montants respectifs de 1.000 € et 3.000 € ne sont pas cumulables et s'ajoutent au crédit formation de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la formation dans le secteur.

Wanneer een arbeider die aangeworven is in een knelpuntberoep, doorgroeit tot servicetechniker in de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021, zal de werkgever tijdens deze periode alsnog aanspraak kunnen maken op het verhoogde bedrag 3.000 €, waarop eventueel reeds opgenomen terugbetalingen worden in mindering gebracht tot een bedrag van ten hoogste 1.000 €.

§ 4. De praktische modaliteiten tot uitoefening van dit recht op terugbetaling van opleidingskosten worden in onderling overleg tussen de instanties van het Sociaal Fonds voor de metaalhandel en van EDUCAM vastgesteld.

Art. 7. – loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Art. 8. – zachte landingsbanen

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS 25 januari 2018).

§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun

Lorsqu'un ouvrier, recruté dans un métier en pénurie, devient technicien de service au cours de la période allons du 1er juillet 2019 au 30 novembre 2021 inclus, l'employeur aura droit pour cette période au montant majoré de 3.000 €, duquel seront déduits les remboursements déjà effectués jusqu'à un montant maximal de 1.000 €.

§ 4. Les modalités pratiques d'exercice de ce droit au remboursement des frais de formation, sont fixées en concertation entre les instances du Fonds Social du commerce de métal et celles d'EDUCAM.

Art. 7. – accompagnement de carrière

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'ancienneté.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social du Commerce du métal.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social du Commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Art. 8. – emplois fins de carrière adoucis

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la

loopbaan wijzigen.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtrechtime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

§ 3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtrechtime, of in een voltijds arbeidsstelsel. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5^{de}.

§ 4. De arbeider die voldoet aan de in § 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijks bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 160 euro bruto per maand (bedrag op 1 juli 2019).

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes:

- l'affectation à une fonction alternative ;
- la désignation en tant que parrain dans le cadre d'un parcours de parrainage ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5^{ème}.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1er jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§ 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5^{ème}.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5^{ème}.

§ 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les § 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois (montant au premier juillet 2019).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 5. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.

Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

§ 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel. Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2022. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2022 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Art. 9. - Verhoging aanvullende vergoeding oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8.33 euro per volledige ziektuitkering en 4.16 euro per halve ziekte-uitkering.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 10. – employer branding

PSC 149.04 - Metaalhandel
Werkbaar werk en instroom
Bekrachtigd op 26 juli 2021

§ 5. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la convention collective du 12 septembre 2019 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 6. L'indemnité est à charge du Fonds social du Commerce du métal. Le Fonds social du Commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 28 juin 2018 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière adouci au plus tard le 30 juin 2022, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

Art. 9. – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malade âgés

A partir du 1er juillet 2019, l'indemnité complémentaire pour malades âgés, visée par l'article 12 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, sera portée à 8.33 euros par allocation complète de maladie et 4.16 euros par demi-allocation de maladie.

Remarque

La convention collective de travail du 28 juin 2018 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Art. 10. – employer branding

SCP 149.04 – Commerce du métal
Travail faisable en afflux
Ratifiée le 26 juillet 2021

EDUCAM krijgt de opdracht om sectorale ondersteunende initiatieven te ontwikkelen in het kader van *employer branding* (bv. opleiding ontwikkelen, promoten en aanbieden voor ambassadeurs, ondersteuning bieden bij een deelname aan job- en opleidingsbeurzen, opendeurdagen, ...).

Art. 11. – flankerende maatregelen

EDUCAM krijgt de opdracht het bestaande opleidingsaanbod van of door onderwijs en opleidingsoperatoren voor servicetechniekers en de opleidingen in het kader van knelpuntberoepen verder te optimaliseren.

Indien het huidige opleidingsaanbod versterking nodig heeft door de aankoop en de terbeschikkingstelling van didactisch materieel moet dit gebeuren vóór de start van het schooljaar 2019-2020.

Art. 12. – samenwerking onderwijs

EDUCAM heeft eveneens als taak om :

- de samenwerking met alle mogelijke onderwijs- en opleidingsactoren na te streven om een aangepast onderwijs- en opleidingsaanbod te bekomen zodat op termijn aanzienlijk meer geschoolde instromers in de ondernemingen kunnen tewerk gesteld worden;
- op regelmatige basis te rapporteren aan de bevoegde instanties van EDUCAM over de evolutie van deze samenwerking en voorstellen uit te werken indien de beoogde samenwerking met de bedoelde actoren niet tot bevredigende resultaten leiden.

Art. 13. Terugbetaling kosten kinderopvang

§ 1. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang.

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel betaalt de kosten voor kinderopvang die in 2019 en 2020 plaatsvond terug op voorwaarde dat de arbeider, op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de metaalhandel.

§ 2. Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor

PSC 149.04 - Metaalhandel
Werkbaar werk en instroom
Bekrachtigd op 26 juli 2021

EDUCAM est chargé de développer des initiatives de soutien sectoriel dans le cadre de l'employer branding (p. ex., développer, promouvoir et offrir la formation des ambassadeurs, offrir un soutien à la participation à des foires d'emploi et de formation, journées portes ouvertes, etc.).

Art. 11. – mesures d'accompagnement

EDUCAM est chargé d'optimiser davantage l'offre existante de formation par ou de l'enseignement et les opérateurs de formation pour les techniciens de service et dans le cadre des métiers en pénurie.

Si l'offre actuelle de formation nécessite un renforcement par l'achat et la fourniture de matériel didactique ceci doit se faire avant le début de l'année scolaire 2019-20.

Art. 12. – collaboration avec l'enseignement

EDUCAM a également la tâche de :

- poursuivre la collaboration avec tous les acteurs de l'enseignement et de la formation afin d'obtenir une offre d'enseignement et de formation appropriée et qu'à terme un nombre plus important de travailleurs formés puissent accéder à l'emploi dans les entreprises ;
- rapporter de façon périodique aux instances compétentes au sein d'EDUCAM sur l'évolution de cette collaboration et de faire des propositions au cas où les collaborations poursuivies avec les acteurs concernés n'aboutissent pas à des résultats satisfaisants.

Art. 13. Remboursement des frais de garde d'enfant

§ 1. A partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants.

Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants intervenant en 2019 et 2020 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire du commerce du métal.

§ 2. Ce remboursement est valable pour la garde

SCP 149.04 – Commerce du métal
Travail faisable en afflux
Ratifiée le 26 juillet 2021

opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor de kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

Opmerking :

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2021.

HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN

Art. 14.

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3, § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4, 5 en 6 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM krijgt de opdracht om een peterschapsopleiding onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof, waarvan sprake in artikel 4, te ontwikkelen en bekend te maken uiterlijk op 1 januari 2020.

HOOFDSTUK V - DUURTIJD

Art. 15.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor

d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin et s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

Remarque :

La convention collective de travail du 28 juin 2018 portant modification et coordination des statuts du fonds social, a été adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

CHAPITRE IV – MODALITES D'EXECUTION

Art. 14.

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3, § 1, l'offre actualisée sera publiée sur le site internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4, 5 et 6 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat et de l'afflux et emploi sont déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM est chargé d'élaborer et de faire connaître, pour le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, une formation de tutorat comme prévu lors de l'article 4 dans le cadre du congé éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof.

CHAPITRE V - DUREE

Art. 15.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une

bepaalde duur tot en met 30 november 2021, met uitzondering van:

- artikel 5, tweede lid dat buiten werking treedt op 31 mei 2022
- artikel 13 dat in werking is getreden op 1 januari 2019 en buiten werking treedt op 31 december 2021;
- artikel 8 dat buiten werking treedt op 30 juni 2022;
- artikel 1, 7, 9 en 15 die worden gesloten voor onbepaalde duur.

Artikels 1, 7, 9 en 15 kunnen door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

Art. 16.

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 leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

durée déterminée jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, à l'exception de:

- l'article 5, second paragraphe, qui cesse d'être en vigueur le 31 mai 2022 ;
- l'article 13 qui est entré en vigueur le premier janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021 ;
- l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2022 ;
- articles 1, 7, 9 et 15 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

Les articles 1, 7, 9 et 15 peuvent être dénoncés par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

Art. 16.

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, 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.