

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE METAALHANDEL	SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU METAL
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2023</i>	<i>Convention collective de travail du 4 octobre 2023</i>
WERKBAAR WERK EN INSTROOM	TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX
<p><i>Preambule</i></p> <p><i>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de artikelen 5, 12 en 14 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 4 oktober 2023.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>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;</i> - <i>het voorkomen van (vroegtijdige) uitstroom door werkbaarheidsmaatregelen;</i> - <i>het begeleiden van uitstroom.</i> <p><i>Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.</i></p>	<p><i>Préambule</i></p> <p><i>La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 5,12 et 14 de l'accord national 2023-2024 du 4 octobre 2023.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>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 ;</i> - <i>la prévention des sorties (anticipées) par des mesures de faisabilité ;</i> - <i>l'accompagnement des sorties.</i> <p><i>Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et de la qualité du travail vont par conséquent de pair.</i></p>
HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION
Art. 1.	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.	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.
Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.	Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers »: les ouvriers et ouvrières.
HOOFDSTUK II – SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK	CHAPITRE II – MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

Art. 2.	Art. 2.
<p>§ 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stress en burn-out; - Ergonomie; - Competentiebeleid en talentontwikkeling; - Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers; - Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen; - Instroom arbeiders bevorderen. 	<p>§ 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>§ 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.</p>	<p>§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en concertation 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.</p>
<p>§ 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.</p> <p>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.</p>	<p>§ 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.</p> <p>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.</p>
<p>§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.</p>	<p>§ 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 modification du règlement du travail.</p>
Art. 3.	Art. 3.
<p>§ 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 inzet-</p>	<p>§ 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</p>

ten.	qu'elles puissent utiliser à court terme.
§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:	§ 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de:
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - approfondir son offre de formation et ses 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 zal ook op permanente wijze "best practices" in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.	§ 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des "bonnes pratiques" liées au travail faisable.
HOOFDSTUK III – INSTROOM EN TEWERKSTELLING	CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI
Art. 4. - peterschap	Art. 4 - tutorat
<p>§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2024 onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof valt.</p> <p>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.</p> <p>Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.</p> <p>Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.</p> <p>De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikelen 9 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.</p> <p>§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 2023 tot 30 juni 2025, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september</p>	<p>§1. Du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1^{er} janvier 2024 au plus tard du Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé.</p> <p>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.</p> <p>L'employeur qui est en charge du tutorat dispose d'un programme organisé par EDUCAM.</p> <p>Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.</p> <p>La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas lieu à un crédit formation tel que prévu aux articles 9 et 10 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.</p> <p>§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parain a également droit à une remise à niveau. Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 10 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation, est accordé à l'employeur.</p>

2023 betreffende vorming en opleiding.	
Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikelen 9 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.	Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit-formation pour une remise à niveau telle que prévue aux articles 9 et 10 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.
Art. 5. - opleidingsaanbod	Art. 5. - offre de formation
De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 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 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.	L'employeur qui, du 1 ^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 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 10 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.

Art. 6. – opleidingsaanbod knelpuntberoepen	Art. 6. – offre de formation métiers en pénurie
§ 1. De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 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 €.	§ 1. L'employeur qui, du 1 ^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 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 €.
Om als knelpunt te worden beschouwd, moet de functie op de lijst van de knelpuntberoepen van het beroepenobservatorium van EDUCAM staan.	Pour être prise en considération, la fonction doit être reprise sur la liste des métiers en pénurie de l'observatoire professionnel d'EDUCAM.
De lijst van knelpuntberoepen zal worden bijgewerkt door het beroepenobservatorium van EDUCAM. De instroommaatregelen voor knelpuntberoepen zullen worden toegepast op basis van de geactualiseerde lijst.	La liste des métiers en pénurie sera mise à jour par l'observatoire professionnel d'EDUCAM. Les mesures d'afflux pour les métiers en pénuries seront appliquées sur la base de cette liste actualisée.
§ 2. Wanneer de werkgever kan aantonen dat de in de eerste paragraaf 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 €.	§ 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 €.
Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "servicetechniekers" verstaan: - Techniekers die een service leveren bij de	Pour l'application du présent article, on entend par "techniciens de service": - Des techniciens fournissant un service au client

<p>klant of gebruiker zelf;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 zijn opgenomen. 	<p>ou à l'utilisateur lui-même;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>De bedragen van 1.000 en 3.000 € zijn niet cumuleerbaar en komen bovenop het opleidingskrediet van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding in de sector.</p> <p>Wanneer een arbeider die aangeworven is in een knelpuntberoep, doorgroeit tot servicetechnieker in de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, zal de werkgever tijdens deze periode alsnog aanspraak kunnen maken op het verhoogde bedrag van 3.000 €, waarop eventueel reeds opgenomen terugbetalingen worden in mindering gebracht tot een bedrag van ten hoogste 1.000 €.</p>	<p>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 28 septembre 2023 concernant la formation dans le secteur.</p> <p>Lorsqu'un ouvrier, recruté dans un métier en pénurie, devient technicien de service au cours de la période allons du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 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 €.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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 pour le commerce du métal et celles d'EDUCAM.</p>

Art. 7. – loopbaanbegeleiding	Art. 7. – accompagnement de carrière
<p>Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.</p>	<p>Chaque ouvrier a le droit d’avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d’emploi.</p> <p>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.</p> <p>Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l’ouvrier a commandé(s) 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.</p> <p>Le Fonds social pour le commerce du métal est chargé de l’élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.</p>
Art. 8. – zachte landingsbanen	Art. 8. – emplois fins de carrière adoucis
<p>§ 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 van 25 januari 2018).</p>	<p>§ 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).</p>
<p>§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.</p>	<p>§ 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 planification de la fin de carrière.</p>
<p>De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een overgang naar een alternatieve functie; - de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject; - een overgang van een ploegen- of nachtre regime naar een dagregime; - een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5de arbeidsregime. 	<p>L’aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 4/5èmes.
<p>Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient</p>	<p>Cette modification des conditions de travail doit</p>

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.	être constatée par écrit et doit commencer le 1 ^{er} jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.
§ 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.	§ 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 4/5èmes.
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 nachtregime, of in een voltijds arbeidstelsel. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.	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.
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} .	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 4/5èmes.
§ 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijkse 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 188,63 euro bruto per maand (bedrag op 1 januari 2023).	§ 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 188,63 euros brut par mois (montant au 1 janvier 2023).
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.	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.
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.	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 een tijdskrediet, een 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 4 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet worden gecumuleerd.	§ 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 4 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

<p>Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.</p>	<p>Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 6. L'indemnité est à charge du Fonds social pour le commerce du métal. Le Fonds social pour le commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.</p>
<p>Opmerking</p>	<p>Remarque</p>
<p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2023 met registratienummer X/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2023 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2025 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.</p>	<p>La convention collective de travail du 4 octobre 2023 portant le numéro d'enregistrement X/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2023 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière adouci au plus tard le 30 juin 2025, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.</p>
<p>Art. 9. – Verhoging van de aanvullende vergoeding voor oudere zieken</p>	<p>Art. 9. – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malade âgés</p>
<p>De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd tot 9,83 euro per volledige ziektuitkering en 4,91 euro per halve ziekte-uitkering.</p> <p>Opmerking</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2023 met registratienummer X/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor onbepaalde duur.</p>	<p>A partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité complémentaire pour malades âgés, visée par l'article 12 de la convention collective de travail du 4 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, sera portée à 9,83 euros par allocation complète de maladie et 4,91 euros par demi-allocation de maladie.</p> <p>Remarque</p> <p>La convention collective de travail du 4 octobre 2023 portant le numéro d'enregistrement X/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.</p>
<p>Art. 10. – employer branding</p>	<p>Art. 10. – employer branding</p>
<p>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, ...).</p>	<p>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.).</p>

Art. 11. – flankerende maatregelen	Art. 11. – mesures d’accompagnement
<p>EDUCAM krijgt de opdracht het bestaande opleidingsaanbod door of van onderwijs en opleidingsoperatoren voor servicetechniekers en de opleidingen in het kader van knelpuntberoepen verder te optimaliseren.</p>	<p>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.</p>
Art. 12. – Samenwerking onderwijs	Art. 12. – Collaboration avec l’enseignement
<p>EDUCAM heeft eveneens als taak om :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 samenwerkingen met de bedoelde actoren niet tot bevredigende resultaten leiden. 	<p>EDUCAM a également la tâche de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Terugbetaling kosten kinderopvang	Art. 13. Remboursement des frais de garde d’enfant
<p>§ 1. Vanaf 1 januari 2022 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die vanaf 2022 plaatsvinden.</p> <p>§ 2. Deze terugbetaling voor de periode vanaf 1 januari 2022 geldt voor de kosten voor 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 € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.</p> <p>§ 3. Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2025 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang.</p> <p>Deze terugbetaling bedraagt 5 euro per dag/per kind, met een maximum van 500 euro per jaar/per kind.</p> <p>§ 4. De terugbetaling voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2025 geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 14 jaar in een opvang die wordt erkend door Kind & Gezin</p>	<p>§ 1. A partir du 1er janvier 2022, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d’enfants depuis 2022.</p> <p>§ 2. Ce remboursement pour la période du 1er janvier 2022 est valable pour la garde 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 € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.</p> <p>§ 3. A partir du 1er janvier 2024 et jusqu’au 31 décembre 2025, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d’enfants.</p> <p>Ce remboursement s’élève à € 5 par jour/par enfant, avec un maximum de € 500 par an/par enfant.</p> <p>§ 4. Le remboursement pour la période du 1er janvier 2024 jusqu’au 31 décembre 2025 s’applique aux frais de garde d’enfants jusqu’à l’âge de 14 ans dans une structure d’accueil reconnue par Kind &</p>

<p>of l'Office de la Naissance et de l'Enfance, evenals voor- en naschoolse opvang en vakantiecampen die aanleiding geven tot aflevering van een fiscaal attest voor de jaren 2024 en 2025.</p> <p>§ 5. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor Metaalhandel.</p> <p>§ 6. De 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.</p> <p>Opmerking :</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2023 met registratienummer X/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2025.</p> <p>Op 30 juni 2025 zal de raad van bestuur de uitbreiding naar na- en voorschoolse opvang evalueren, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar, als het kind een zware handicap heeft).</p>	<p>Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en ce compris les frais de garde avant et après l'école et les camps de vacances donnant lieu à la délivrance d'une attestation fiscale pour les frais encourus en 2024 et 2025.</p> <p>§ 5. Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.</p> <p>§ 6. Ce remboursement est effectué sur la base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.</p> <p>Remarque :</p> <p>La convention collective de travail du 4 octobre 2023 portant le numéro d'enregistrement X/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, a été adaptée en conséquence à partir du 1er janvier 2024 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025 inclus.</p> <p>Le 30 juin 2025, le Conseil d'administration évaluera l'extension de l'intervention à la garderie avant et après l'école, pour les enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 ans dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap).</p>
<p>HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN</p>	<p>CHAPITRE IV – MODALITES D'EXECUTION</p>
<p>Art. 14.</p>	<p>Art. 14.</p>
<p>Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3, § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.</p> <p>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.</p> <p>EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 inzake vorming en opleiding.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 10 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 en matière de formation.</p>

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.	Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.
HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR	CHAPITRE V – DURÉE DE VALIDITÉ
Art. 15.	Art. 15.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 173.650/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 2021 .	Cette convention collective remplace la convention collective de travail du 27 janvier 2022 travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 173.650/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 2021.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van: <ul style="list-style-type: none"> - artikelen 2,3,4,5, eerste lid, 6,8,10,11,12 die buiten werking treden op 30 juni 2025; - artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2025 - artikel 13 dat buiten werking treedt op 31 december 2025. 	La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er} juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de: <ul style="list-style-type: none"> - les articles 2,3,4,5, premier paragraphe, 6,8,10,11,12 qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2025; - l'article 5, second paragraphe, qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025. - l'article 13 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025.
Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.	Elle peut être dénoncée 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 .	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.	Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.