

| | |
|--|--|
| PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE METAALHANDEL | |
| <i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018</i> | |
| WERKBAAR WERK EN INSTROOM | |
| <i>Preamble</i> | |
| <p><i>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 12 en 13 van het nationaal akkoord 2017-18 van 27 juni 2017.</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 toenevende 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> | |
| HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED | |
| Art. 1. | |
| 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. | |
| <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>§ 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>§ 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>§ 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> | |
| Art. 3. | |
| <p>§ 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) verder uit te</p> | |

| |
|--|
| breiden 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: |
| <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. |
| § 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 |
| <p>Elke onderneming heeft van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020 recht op één peterschapsopleiding georganiseerd door EDUCAM. 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 hetzelfde aanbod 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 artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende vorming en opleiding.</p> |
| Art. 5. - opleidingsaanbod |
| <p>De werkgever die van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020 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.</p> <p>Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.</p> <p>De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 van</p> |

de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende vorming en opleiding.

Art. 6. – opleidingsaanbod knelpuntberoepen

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020 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 knelpuntberoep te worden beschouwd, moet de functie op een van de lijsten van knelpuntberoepen staan van de VDAB, Forem, Actiris of ADG.

§ 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 servicetechniker, 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 servicetechniker, zoals voorzien in dit artikel, wordt de definitie van servicetechniker 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 op-

| | |
|---|--|
| <p>leiding 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>De bedragen van 1.000 en 3.000 € zijn niet cumuleerbaar en komen bovenop het opleidingskrediet van de cao van 11 december 2017 over 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 2018 tot en met 30 juni 2020, 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 €.</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>Opmerking</p> | |
| <p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds en de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende opleiding worden in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2018 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2020.</p> | |
| <p>Art. 7. – loopbaanbegeleiding</p> | |
| <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>Opmerking</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2018 en dit voor onbepaalde duur.</p> | |
| Art. 8. – zachte landingsbanen | |
| <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 25 januari 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 eindeloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.</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 nachtregime naar een dagregime; - een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5de arbeidsregime. | |
| <p>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.</p> | |
| <p>§ 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 4/5de arbeidsregime.</p> | |
| <p>De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in</p> | |

| | |
|--|--|
| een ploegen of nachtregime, 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 4/5de. | |
| § 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 160 euro bruto per maand. | |
| 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. | |
| § 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 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen 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 11 sep- | |

| |
|--|
| tember 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2018 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2020. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2020 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 2018 verhoogd tot 8 euro per volledige ziektuitkering en 4 euro per halve ziekte-uitkering. |
| Opmerking |
| De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2018 en dit voor onbepaalde duur. |
| Art. 10. – employer branding |
| EDUCAM krijgt de opdracht om sectorale ondersteunende initiatieven te ontwikkelen in het kader van <i>employer branding</i> (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 via 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 2018-19. |
| Art. 12. – samenwerking onderwijs |
| EDUCAM heeft eveneens als taak om : |

| | |
|--|--|
| <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 samenwerking met de bedoelde actoren niet tot bevredigende resultaten leiden. | |
| HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN | |
| Art. 13. | |
| <p>De uitbreiding van het aanbod waarvan sprake in artikel 3, § 1 wordt uiterlijk op 1 september 2018 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 uiterlijk op 1 oktober 2018 gepubliceerd op de website van EDUCAM.</p> | |
| Art. 14. | |
| Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie tegen 30 mei 2020. | |
| HOOFDSTUK V - DUURTIJD | |
| Art. 15. | |
| <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2018 en wordt gesloten voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2020, met uitzondering van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artikel 5, tweede lid dat wordt gesloten van 1 juli 2018 tot 31 december 2020; - artikelen 7 en 9 die worden gesloten voor onbepaalde duur. | |
| <p>Artikelen 7 en 9 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 ondertekennende organisaties.</p> | |