

## ERRATUM

### **Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux**

**CCT n° 171256/CO/142.01  
du 29/11/2021**

Correction du texte français :

- L'article 13 doit être corrigé comme suit : « Installation d'un groupe de travail au sein de la **sous-commission paritaire**,... ».
- L'article 15 doit être modifié comme suit : « Les ~~primes de la région Flamande~~ **d'encouragement flamandes** ont été étendues ... ».

Correction des deux langues :

- Le chapitre VII « Adaptations techniques » doit être corrigé comme suit : « **CHAPITRE IX.** Adaptations techniques ».
- Le chapitre VIII « Paix sociale et durée de l'accord » doit être modifié comme suit : « **CHAPITRE X.** Paix sociale et durée de l'accord ».

**Décision du**

06-09



**PARITAIR SUBCOMITE  
VOOR DE TERUGWINNING VAN METALEN**

---

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 29 november 2021*

**NATIONAAL AKKOORD  
2021-2022**

**HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

**Artikel 1. – Toepassingsgebied**

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

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

**HOOFDSTUK II. – Kader**

**Art. 2. – Voorwerp**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7,§1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. (B.S. 9 augustus 2021)

**Art. 3. – Procedure**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid**

---

#### **Art. 4. – Koopkracht**

Vanaf 1 januari 2022 worden alle sectorale minimum- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,4%.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 inzake uurlonen, geregistreerd onder het nummer 152.848/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 december 2019 (Belgisch Staatsblad van 23 december 2019), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### **Art. 5. – Coronapremie**

§ 1. Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, 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 zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021. (Belgisch staatsblad 29 juli 2021)

§ 2. De basispremie bedraagt 80 € en wordt toegekend aan de werknemers op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 60 dagen effectieve prestaties tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021 voor de volledige basispremie
- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties:
- Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
- Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%
- Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%
- Op basis van een regime van 38 uur/week
- Pro rata volgens de tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021

§ 3. Bovenop de basispremie van 80 € wordt een variabele premie toegekend op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 3 maanden anciënniteit op 30 november 2021

Het variabele bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021:

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 420 €
- Tussen 6-10 dagen afwezigheid: 360 €
- Tussen 11-20 dagen afwezigheid: 300 €
- Tussen 21-30 dagen afwezigheid: 250 €
- Tussen 31-40 dagen afwezigheid: 200 €
- Tussen 41-50 dagen afwezigheid: 150 €
- Tussen 51-60 dagen afwezigheid : 100 €
- Tussen 61-80 dagen afwezigheid : 50 €
- De proratisering van het variabel gedeelte gebeurt op dagbasis (230 dagen in een vijfdagenweek).
- Op basis van een regime van 38 uur/week

Volgende afwezigheidsdagen worden gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht-corona in hoofde van de werkgever
- Dagen van jaarlijkse vakantie
- Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen
- Inhaalrust van overuren
- Moederschapsrust en geboorteverlof
- Syndicaal verlof

§ 4. Op ondernemingsniveau kunnen betere afspraken overeengekomen worden.

§ 5. De bedragen van §2 en 3 worden verminderd met het bedrag van coronapremie-cheques die de onderneming reeds aan de arbeider heeft toegekend sinds 8 juni 2021.

### **Opmerking**

Op het PSC van 29 november 2021 werd hieromtrent een cao betreffende de coronapremie getekend.

### **Art. 6. – Jongerenlonen**

Engagement om jongeren die starten (behalve studentcontracten) minstens te betalen volgens categorie A.

## **HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding**

### **Art. 7. – Collectief recht op vorming**

Invoering van een collectief recht op vorming van 3 dagen per 2 jaar vanaf 1 januari 2022.

### **Art. 8.**

Engagement van de sociale partners om de cao opleiding en vorming aan te passen in het kader van eventuele nieuwe wetgeving inzake opleiding en vorming.

### **Art. 9.**

Oprichting van een werkgroep om volgende mogelijkheden te onderzoeken :

- De erkenning van Educam als centrum voor de validatie van ervaring van arbeiders in de sector.
- Het in kaart laten brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de arbeiders uit de sector.

Hiertoe worden nog de nodige afspraken gemaakt. Deze denkoefening wordt gelinkt aan de werkzaamheden binnen de werkgroep functieclassificatie.

### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019 inzake vorming en opleiding/ingroeibanen, geregistreerd onder het nummer 154.918/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 november 2020 (Belgisch Staatsblad van 16 december 2020), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK V. Loopbaanplanning**

### **Art. 10. – SWT**

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

Eveneens zijn sociale partners overeengekomen om de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste te laten nemen door het Fonds voor bestaanszekerheid vanaf 60 jaar oud.

### **Opmerking**

Op het PSC van 29 november 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

### **Art. 11. – Landingsbanen**

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2019 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan, geregistreerd op 28 juni 2019 onder het nummer 152.355/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 2019 (Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2019), zal vanaf 1 januari 2021 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK VI. – Werkbaar werk**

### **Art. 12.**

Opmaak van een sectorale cao 'werkbaar werk' vanaf 1 januari 2022 en voor onbepaalde duur, die volgende punten omvat:

- 1) Peterschap:
  - Elke onderneming heeft recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders onder het Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.
  - Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.
  - In het kader van de peterschapsopleiding kan er in overleg tussen de werkgever en de peter voorzien worden in 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u. Indien de werkgever instaat voor het peterschap is er voor het terugkeermoment geen recht op het vormingskrediet.
- 2) Sectoraal model werkbaar werk:
  - De ondernemingen kunnen onderzoeken welke maatregelen kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de volgende thema's: stress en burn-out, ergonomie, competentiebeleid en talentontwikkeling, opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers, tewerkstelling oudere arbeiders verhogen, instroom arbeiders bevorderen.
  - In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, kan dit onderzoek gebeuren in overleg met de bevoegde overlegorganen van de on-

derneming. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan dit onderzoek samen met de arbeiders gebeuren.

### **Opmerking**

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin opgemaakt worden vanaf 1 januari 2022 en voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK VII. – Functieclassificatie**

### **Art. 13.**

Oprichting van een werkgroep in de schoot van het paritair subcomité ter modernisering van de functieclassificatie.

## **HOOFDSTUK VIII. – Eengemaakt werknemersstatuut**

### **Art. 14.**

Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake inventarisatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen verder te zetten. Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

ix

## **HOOFDSTUK VII. – Technische aanpassingen**

**Art. 15.** – De Vlaamse aanmoedigingspremies worden verlengd en als bijlage bijgevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan.

x

## **HOOFDSTUK VIII. – Sociale vrede en duurtijd van het akkoord**

### **Art. 16. – Sociale vrede**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming..

### **Art. 17. – Duur**



Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van:

- artikels 1 en 17, die in werking treden op 1 januari 2021 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikels 4, 7, 8, 9 en 12 die in werking treden op 1 januari 2022 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikel 5, dat in werking treedt op 1 augustus 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2022;
- artikel 10, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2024;
- artikel 11, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023;

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

#### **Art. 18.**

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.