

**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

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA RECUPERATION DES METAUX**

*Convention collective de travail
du 29 novembre 2021*

**ACCORD NATIONAL
2021-2022**

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1. – Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (M.B. 9 août 2021)

Art. 3. – Procédure

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

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:

Art. 4. – Pouvoir d'achat

A partir du 1^{er} janvier 2022, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs sont augmentés de 0,4%.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, enregistrée sous le numéro 152.848/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 3 décembre 2019 (Moniteur belge du 23 décembre 2019), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 5. – Prime corona

§ 1. Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, 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 comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021)

§ 2. Une prime de base, dont le montant s'élève à 80 € est octroyée aux ouvriers selon les modalités suivantes:

- Être en service au 30/11/2021
- Avoir au moins 60 jours de prestations effectives pendant la période de référence courant du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021 inclus pour toucher la prime de base complète
- Pro rata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de prestations effectives :
- Si au moins 15 jours de prestations effectives: 25 %
- Si au moins 30 jours de prestations effectives: 50 %
- Si au moins 45 jours de prestations effectives: 75 %
- Sur base d'un régime de 38 heure/semaine
- Pro rata de la fraction d'occupation au 30 novembre 2021

§ 3. En plus de la prime de base de 80 € mentionnée au § 2 du présent article, une prime variable est octroyée aux ouvriers selon les modalités suivantes:

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

- Être en service au 30 novembre 2021
- Compter au moins 3 mois d'ancienneté au 30 novembre 2021

Het variabele bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referentieperiode 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

Le montant variable de la prime sera déterminé sur base du nombre de jours d'absence au cours de la période de référence courant du 1^{er} novembre 2020 jusqu'au 31 octobre 2021 inclus

- Entre 0 et 5 jours d'absence: 420 €
- Entre 6 et 10 jours d'absence: 360 €
- Entre 11 et 20 jours d'absence: 300 €
- Entre 21 et 30 jours d'absence: 250 €
- Entre 31 et 40 jours d'absence: 200 €
- Entre 41 et 50 jours d'absence: 150 €
- Entre 51 et 60 jours d'absence: 100 €
- Entre 61 et 80 jours d'absence: 50 €
- La proratisation de la partie variable s'effectuera sur une base journalière (230 jours dans un régime de 5 jours par semaine).
- Sur base d'un régime de travail de 38h/semaine

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

Les jours d'absences suivants sont assimilés à des jours prestés:

- Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure, survenant dans le chef de l'employeur
- Les jours de vacances annuelles
- Les jours fériés ainsi que les jours fériés de remplacement
- Le repos compensatoire par suite d'heures supplémentaires
- Le congé de maternité et le congé de naissance
- Le congé syndical

§ 4. Op ondernemingsniveau kunnen betere afspraken overeengekomen worden.

§ 4. Des dispositions plus favorables peuvent être négociées au niveau de l'entreprise

§ 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.

§ 5. Les montants des §2 et 3 sont diminués du montant des chèques prime corona que l'entreprise a déjà accordés au travailleur depuis le 8 juin 2021

Opmerking

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

Remarque

Lors de la SCP du 29 novembre 2021 une cct relative à la prime corona a été signée.

Art. 6. – Jongerenlonen

Art. 6. – Salaires des jeunes

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.

Engagement de payer les jeunes qui commencent (sauf pour les contrats étudiants) au moins selon la catégorie A.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 7. – Droit collectif à la formation

Instauration d'un droit collectif à la formation de 3 jours sur une période de 2 ans, à partir du 1^{er} janvier 2022.

Art. 8.

Engagement des partenaires sociaux de modifier la CCT formation dans le cadre d'une éventuelle nouvelle législation en matière de formation.

Art. 9.

Création d'un groupe de travail chargé d'étudier les possibilités suivantes :

- La reconnaissance d'Educam comme centre de validation de l'expérience des travailleurs du secteur.
- La cartographie par Educam des compétences futures nécessaires, à la demande des travailleurs du secteur.

Les accords nécessaires à cette fin sont encore en cours d'élaboration. Cet exercice de réflexion est lié aux travaux du groupe de travail sur la classification de fonctions.

Remarque

La convention collective de travail relative à la formation et aux emplois-tremplins du 4 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.918/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 novembre 2020 (Moniteur belge du 16 décembre 2020), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. Planification de la carrière

Art. 10. – RCC

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

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 bedrijfstoeslag voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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

Les partenaires sociaux ont également convenu de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité complémentaire à partir de l'âge de 60 ans.

Remarque

Lors de la SCP du 29 novembre 2021, 4 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir:

- La convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023.
- La convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023.
- La convention collective de travail relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022.
- La convention collective de travail relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024.

Art. 11. – Emplois fin de carrière

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1e janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Remarque

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 terugkoment. Voor dit terugkoment wordt aan de werkgever een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkoment van 8u en 50 euro voor een terugkoment 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-

La convention collective de travail du 12 juin 2019 relative au droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière, enregistrée le 28 juin 2019 sous le numéro 152.355/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 2019 (Moniteur belge du 9 octobre 2019), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI. – Travail faisable

Art. 12.

Rédaction d'une CCT sectorielle 'travail faisable' à partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée qui prévoit les dispositions suivantes :

- 1) Tutorat
 - Chaque entreprise a droit à 1 formation au tutorat organisée par EDUCAM. Pour les ouvriers, celle-ci relève du Congé Éducation Payé/Vlaams Opleidingsverlof.
 - L'employeur en charge du tutorat a le droit de suivre une formation au tutorat, organisée par EDUCAM.
 - Dans le cadre de la formation au tutorat et en concertation avec l'employeur, le parrain a droit à droit à une remise à niveau. Pour une remise à niveau de 8 heures, un crédit de formation de 100 euros est accordé à l'employeur. Pour une remise à niveau de 4 heures, un crédit de formation de 50 euros 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.
- 2) Modèle sectoriel en matière de travail faisable:
 - Les entreprises peuvent examiner quelles mesures peuvent être prises afin d'accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise, tout en tenant compte des thèmes suivants : stress et burnout, ergonomie, politique de compétences et de développement des talents, possibilités de formation pour les travailleurs et les employeurs, comment accroître l'emploi des travailleurs âgés, comment favoriser l'arrivée de nouveaux ouvriers dans le secteur.
 - Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette enquête peut se faire en concertation avec les organes de concertation com-

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

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin opgesteld 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.

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.

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

pétents de l'entreprise. Dans les entreprises sans délégation syndicale, cette enquête peut se faire en concertation avec les ouvriers.

Remarque

Une convention collective sera élaborée à cet effet à partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée.

Chapitre VII. – Classification de fonctions

Art. 13.

Instauration d'un groupe de travail au sein de la commission paritaire, visant à actualiser la classification de fonctions.

CHAPITRE VIII. – Statut unique du travailleur

Art. 14.

Les parties s'engagent à poursuivre leurs travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

CHAPITRE VII. – Adaptations techniques

Art. 15. – Les primes de la région flamande ont été étendues et annexées à la convention collective de travail du 29 novembre 2021 concernant le droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière.

CHAPITRE VIII. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 16. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Art. 17. – Durée

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald.

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.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et aux organisations signataires.