

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE EDELE METALEN

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES MÉTAUX PRÉCIEUX

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei, 1999

Convention collective de travail du 5 mai 1999

NATIONAAL AKKOORD 1999-2000

ACCORD NATIONAL 1999-2000

Artikel 1. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die **ressorteren** onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder werklieden verstaan: de werklieden en werksters.

Artikel 2. - Voorwerp

Deze overeenkomst is gesloten met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000, gesloten op 8 december 1998.

Dit nationaal akkoord wordt neergelegd op de **Griffie** van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van dit nationaal akkoord wordt gevraagd.

Artikel 3. - Werk en werkzekerheid

Artikel 3.1. - Werkzekerheid

§ 1. Principe

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden **tot meervoudig ontslag** vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de **getroffen** werklieden werd **onderzocht**. Voor de werklieden ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Article 1. - Champ d'application

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

Pour l'application du présent accord, on entend par ouvriers: les ouvriers et ouvrières.

Article 2. - Objet

La présente convention est conclue en vue de la promotion de l'emploi dans le secteur, en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000, conclu le 8 décembre 1998.

Cet accord national est déposé au greffe du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, conformément aux dispositions de l'**arrêté** royal du 7 novembre 1969 fixant les conventions collectives de travail.

Il a été demandé que le présent accord national soit rendu obligatoire par arrêté royal.

Article 3. - Emploi et sécurité d'emploi

Article 3.1. - Sécurité d'emploi

§ 1. Principe

Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire - et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, il sera cherché prioritairement des mesures visant la sauvegarde de l'emploi.

NEEDLEWORKERS' DEPT / REGISTRY, BRUSSELS
20-12-1999 17-02-2000

54012 / Co/149.03

§ 2. Overlegprocedure

Wanneer zich **onvoorzienbare** en **onvoorziene** economische en/of **financiële** omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke **werkloosheid** of **andere** equivalente maatregelen sociaal-economisch **onhoudbaar** worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure - tijdens dewelke niet tot ontslag kan worden overgegaan - worden nageleefd:

1. Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere werknemers, dat als **meervoudig** ontslag kan worden **beschouwd**, lient hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafgevaardigde in. In **geval** er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers **schriftelijk** in.
2. Binnen de **vijftien** kalenderdagen na de informatie aan de **werknemersvertegenwoordigers** van de werklieden dienen **partijen** op ondernemingsvlak de besprekingen te **starten** over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het **vaststellen** van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het **verzoeningsbureau** op initiatief van de **meest** gerede partij.
3. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemers, dezelfde **overlegprocedure** worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden **vertegenwoordigen**.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

§ 3. Sanctie

Bij **niet-naleving** van de procedure bepaald in §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een **vergoeding** te betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan het loon **verschuldigd** voor de genoemde opzeggingstermijn en dient als opzegvergoeding te worden beschouwd.

In geval van **betwisting** wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

§ 2. Procédure de concertation

En cas de circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables sur le plan socio-économique, la procédure de concertation sectorielle ci-après - durant laquelle on ne peut pas procéder à des licenciements - sera respectée:

1. Lorsque l'employeur envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil **d'entreprise** ou, à défaut, les délégués syndicaux. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.
2. Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'**information** aux représentants syndicaux des ouvriers, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l'entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.
3. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, il peut être entamé, dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux travailleurs, la même procédure de concertation à l'initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Cette procédure est également applicable en cas de **faillite**.

§ 3. Sanction

En cas de non-respect de la procédure fixée au §2, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité et doit être considérée comme indemnité de préavis.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming of behorende tot zijn werkgeversfederatie.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd, is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

§ 4. Definitie

Onder **meervoudig** ontslag wordt verstaan:

- * als **'meervoudig'** wordt beschouwd een ontslag van ten minste 2 werklieden in ondernemingen met minder dan 30 werknemers, van tenminste 3 werklieden in ondernemingen van 30 tot 60 werknemers en van tenminste 6 werklieden in ondernemingen van 61 werknemers en **meer**, dit allés in de loop van een periode van negentig kalenderdagen;
- * als **'ontslag'** wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen **onafhankelijk** van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Artikel 3.2. - Contracten bepaalde duur en uitzendarbeid

Behoudens wettelijke of conventionele beschikkingen die andere verplichtingen opleggen (bijvoorbeeld voorafgaande toestemming) moeten de ondernemingen die werklieden **aanwerven** met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of beroep doen op **uitzendkrachten**, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis **daarvan**, de syndicale afvaardiging in kennis stellen.

Ingeval van tewerkstelling van werklieden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dienen de ondernemingen de bestaande **collectieve** arbeidsovereenkomsten inzake **loon-** en **arbeidsvoorwaarden** integraal toe te passen.

Ingeval van tewerkstelling van werklieden door **bemiddeling** van een **uitzendbureau**, dienen de **lonen** van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk **waarvoor** de **uitzendkracht** wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen **betreffende** bedoelde contracten.

L'**absence** d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'**employeur** peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise ou appartenant à sa fédération patronale.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également **d'application** en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

§ 4. Définition

Par licenciement multiple, il faut entendre ce qui suit:

- * est considéré comme licenciement **'multiple'**, tout licenciement **d'au moins** 2 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 travailleurs, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 60 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 61 ouvriers et plus, dans un délai de nonante jours calendrier;
- * est considéré comme **'licenciement'**, tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Article 3.2. - Contrats à durée déterminée et travail intérimaire

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple autorisation préalable), les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou qui font appel à des intérimaires, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

En cas d'occupation d'ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée, les entreprises doivent intégralement appliquer les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

En cas d'occupation d'ouvriers par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats susmentionnés.

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst **betreffende** de meldingsplicht van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en contracten van uitzendarbeid worden afgesloten in het paritair subcomité.

Artikel 4. - Inkomenszekerheid

Artikel 4.1. - Koopkracht

Op 1 juli 1999 worden **alle effectieve** en baremieke (spanning 100) uurlonen verhoogd met 5,00 fr/u (régime 38u-week).

Op 1 juli 2000 worden **alle** effectieve en baremieke (spanning 100) uurlonen verhoogd met 5,00 fr/u (régime 38u-week).

De collectieve arbeidsovereenkomst Uurlonen van 12 juni 1997 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 4.2. - Fonds voor bestaanszekerheid

§ 1. Voor de werklieden jonger dan 45 jaar wordt in **geval** van volledige werkloosheid de vergoedingsperiode van maximum 180 dagen op 200 dagen **gebracht**.

§ 2. Voor de werklieden van 45 jaar en ouder wordt in **geval** van volledige werkloosheid de vergoedingsperiode van maximum 260 dagen op 300 dagen **gebracht**.

§ 3. **Het** bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoedingen wordt vastgelegd op:

- 200 fr. per volledige werkloosheidsuitkering
- 100 fr. per **halve** werkloosheidsuitkering

§ 4. Indien werklieden op het ogenblik van ontslag de leeftijd van 50 jaar **bereikt** hebben, **ontvangen** zij van het Fonds een maandelijkse vergoeding van 3.100 fr. vanaf de leeftijd van 57 jaar, na uitputting van de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van 12 juni 1997 zal in die zin vanaf 1 mei 1999 worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 4.3. - Functieclassificatie

De **partijen** verklaren zich akkoord een **classificatie**-commissie op te **richten** die zich buigt over de volgende problemen:

A cet effet, une convention collective de travail relative à l'**obligation** d'information des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire sera conclue au sein de la sous-commission paritaire.

Article 4. - Sécurité de revenu

Article 4.1. - Pouvoir d'achat

Le 1^{er} juillet 1999, tous les salaires effectifs et barémiques (tension 100) seront augmentés de 5,00 F/h (régime 38 **heures**/ semaine).

Le 1^{er} juillet 2000, tous les salaires effectifs et barémiques (tension 100) seront augmentés de 5,00 F/h (régime 38 **heures**/ semaine).

La convention collective de travail Salaires horaires du 12 juin 1997 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 4.2. - Fonds de sécurité d'existence

§ 1. Pour les ouvriers de moins de 45 ans, la période d'indemnisation en cas de chômage complet est portée de maximum 180 jours à 200 jours.

§ 2. Pour les ouvriers de 45 ans et plus, la période d'indemnisation en cas de chômage complet est portée de maximum 260 jours à 300 jours.

§ 3. Les montants de l'indemnité complémentaire en cas de chômage sont fixés comme suit:

- 200 F par indemnité de chômage complète
- 100 F par demi indemnité de chômage

§ 4. Lorsqu'au moment du licenciement, les ouvriers avaient 50 **ans**, ils recevront du Fonds une indemnité mensuelle de 3.100 F dès l'âge de 57 ans et ce après avoir épuisé l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet.

La convention collective de travail concernant les Statuts du Fonds social du 12 juin 1997 sera adaptée en ce sens au 1^{er} mai 1999 pour une durée indéterminée.

Article 4.3. - Classification des fonctions

Les parties se déclarent d'accord pour créer une commission de classification qui se penchera sur les problèmes suivants:

- actualisering van de bestaande functieclassificatie
- opstellen van een procedure bij **betwisting**
- opstellen van een analytische functieclassificatie of evenwaardig systeem onder meer in functie van een **seks-neutrale** functieclassificatie.

Partijen engageren zich deze **werkzaamheden** af te ronden voor 30 september 2000, met een tussentijdse evaluatie na 1 januari 2000.

Artikel 4.4. - Carensdag

Vanaf 1 mei 1999 wordt de 1^{ste} carensdag voor een arbeidsongeschiktheid van minder dan 7 kalenderdagen uitbetaald.

De collectieve arbeidsovereenkomst Carenstijd bij arbeidsongeschiktheid van 23 mei 1995 wordt in die zin aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 4.5. - Eindejaarspremie

De schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte, ongeval van gemeen recht en tijdelijke werkloosheid om economische redenen worden voor de berekening van de eindejaarspremie gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Per referentejaar wordt de gelijkstelling voor ziekte en ongeval van gemeen recht begrensd tot 40 arbeidsdagen afwezigheid.

Per referentejaar wordt de gelijkstelling voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen begrensd tot 40 arbeidsdagen afwezigheid.

In die zin zal de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 1997 inzake Eindejaarspremie worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 5. - Loopbaanplanning

Artikel 5.1. - Loopbaanonderbreking

In uitvoering van het **interprofessioneel** akkoord 1999-2000, gesloten op 8 december 1998, wordt in de sector een recht op beroepsloopbaanonderbreking ingesteld **zoals voorzien** in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 1 oktober 1998) tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking.

Dit recht op loopbaanonderbreking wordt ingevoerd voor 3% van de werklieden.

- actualisation de la classification des fonctions existante;
- élaboration d'une procédure en cas de litige;
- élaboration d'une classification des fonctions analytique ou d'un système équivalent entre autres en fonction d'une classification ne faisant aucune distinction entre les sexes.

Les parties s'engagent à clôturer ces travaux avant le 30 septembre 2000, et une évaluation intermédiaire est prévue après le 1^{er} janvier 2000.

Article 4.4. - Jour de carence

A partir du 1^{er} mai 1999 Je premier jour de carence pour une incapacité de travail de moins de 7 jours calendrier sera payé.

La convention collective de travail Jour de carence durant une incapacité de travail du 23 mai 1995 est adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 4.5. - Prime de fin d'année

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les suspensions du contrat de travail pour maladie, accident de droit commun et chômage temporaire pour raisons économiques, sont assimilées à des prestations effectives.

Par année de référence, l'assimilation pour maladie et accident de droit commun est limitée à 40 jours ouvrables d'absence.

Par année de référence, l'assimilation pour chômage temporaire pour raisons économiques est limitée à 40 jours ouvrables

La convention collective de travail existante 'Prime de fin d'année' du 12 juin 1997, est adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 5. - Planification de la carrière professionnelle

Article 5.1. - Interruption de la carrière professionnelle

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000, conclu le 8 décembre 1998, il est instauré dans le secteur un droit à l'**interruption** de carrière comme prévu par l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 1^{er} octobre 1998) visant l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière.

Ce droit à l'interruption de carrière est instauré pour 3% des ouvriers.

In de ondernemingen die op 30 juni 1998 minder dan 100 werknemers tewerkstellen wordt net recht als volgt gedefinieerd:

- in de ondernemingen van 15 tot en met 49 werknemers heeft 1 werkmans recht op loopbaanonderbreking;
- in ondernemingen van 50 tot en met 99 werknemers, hebben 2 werklieden recht op loopbaanonderbreking.

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name ouderschapsverlof, palliatieve zorgen en medische bijstand aan een zwaar ziek familielid, vallen buiten dit recht van 3%.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 1997 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 5.2. - Deeltijdse arbeid

De ondertekende partijen bevelen aan dat 5% van de werklieden deeltijds kunnen werken indien zij dat wensen.

Artikel 5.3. - Brugpensioen

Artikel 5.3.1. - Verlenging van de bestaande brugpensioenakkoorden

Het brugpensioen in de sector wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2001.

In die zin zullen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen worden verlengd.

Artikel 5.3.2. - Halftijds brugpensioen

Het recht op halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar, opgenomen in het nationaal akkoord 1997-1998 van 13 mei 1997 wordt verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.

Artikel 5.3.3. - Aanbevelingen brugpensioen - procedure

Op vlak van brugpensioen bevelen de partijen in het kader van de arbeidsherverdelende maatregelen op ondernemingsvlak volgende procedure aan: ten laatste twee maand voor het bereiken van de brugpensioenleeftijd nodigt de werkgever de betrokken werkmans uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dans les entreprises occupant au 30 juin 1998 moins de 100 travailleurs, ce droit est défini comme suit:

- dans les entreprises de 15 à 49 travailleurs, 1 ouvrier a droit à l'interruption de la carrière professionnelle;
- dans les entreprises de 50 à 99 travailleurs, 2 ouvriers ont droit à l'interruption de la carrière professionnelle.

Les régimes spécifiques d'interruption de la carrière professionnelle, en particulier le congé parental, les soins palliatifs et l'assistance médicale à un membre de la famille gravement malade, n'entrent pas dans ce droit de 3%.

Les conventions collectives de travail du 12 juin 1997 seront adaptées en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 5.2. - Travail à temps partiel

Les parties signataires recommandent que 5 % des ouvriers dans l'entreprise peuvent, s'ils le souhaitent, passer à un régime de travail à temps partiel.

Article 5.3. - Prépension

Article 5.3.1. - Prorogation des accords de prépension existants

La prépension dans le secteur est prorogée sous les mêmes conditions et dans les limites légales jusqu'au 30 juin 2001 inclus.

A cet effet, les conventions collectives de travail existantes relatives à la prépension seront prorogées.

Article 5.3.2. - Prépension à mi-temps

Le droit à la prépension à mi-temps à partir de 55 ans, repris dans l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997, est prorogé pour la durée du présent accord.

Article 5.3.3. - Recommandations sur la prépension - procédure

En matière de prépension, les parties recommandent, dans le cadre des mesures de redistribution du travail au niveau des entreprises, la procédure suivante: au plus tard deux mois avant que l'ouvrier concerné atteigne l'âge de la prépension, l'employeur invite celui-ci à une entrevue pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Lors de cette entrevue, l'ouvrier peut se faire assister par son délégué syndical.

Bij dit onderhoud kan de werkman zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Bij dit onderhoud zullen zowel naar timing van het brugpensioen als naar opleiding van de vervanger van de bruggepensioneerde sluitende afspraken gemaakt worden.

Artikel 6. - Vorming en opleiding

De ondertekenende partijen verklaren zich akkoord om, in uitvoering van dit artikel en rekening houdend met de onderhavige principes, in het Paritair Subcomité voor de edele metalen een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vorming en opleiding voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 30 juni 2001, af te sluiten:

- § 1. In uitvoering van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid met toepassing van artikel 7 §2 van de wet van 26 juli 1996, wordt de inning van 0,15%, voorzien in het nationaal akkoord 1997-98 (artikel 3.2. §1) en afgesloten voor onbepaalde duur, bevestigd.
- § 2. Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning aangewend tot ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, met name langdurig werkzoekenden, laaggeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, werkzoekenden die het begeleidingsplan hebben gevolgd, herintreders en herintreedsters, bestaansminimumtrekkers, gehandicapten, migranten, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, deeltijdse leerplichtigen, laaggeschoolde werklieden, werklieden die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologie en werklieden van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een werkman van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Fonds voor bestaanszekerheid, teneinde begeleidingsmaatregelen te onderzoeken.

A cette occasion, des arrangements fermes seront pris aussi bien en ce qui concerne le timing de la prépension qu'en ce qui concerne la formation du remplaçant du prépensionné.

Article 6. - Formation

Les parties signataires se déclarent d'accord, en exécution de cet article et compte tenu des principes présents, pour conclure au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux une convention collective de travail sur la formation pour la période du 1er janvier 1999 au 30 juin 2001 inclus:

- § 1. En application de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures de promotion de l'emploi avec application de l'article 7 §2 de la Loi du 26 juillet 1996, la perception de 0,15 %, prévue dans l'accord national 1997-1998 (article 3.2. §1) et conclue pour une durée indéterminée, est confirmée.
- § 2. Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risques, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les demandeurs d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les minimexés, les handicapés, les immigrés, les demandeurs d'emploi dans un statut de réinsertion, les élèves en obligation scolaire partielle, les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.

Pour cette dernière catégorie, il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner des possibilités alternatives en matière de formation professionnelle ou de réadaptation professionnelle.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds de sécurité d'existence en vue d'examiner des mesures d'accompagnement.



§ 3. Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de **Ministervan** Tewerkstelling en Arbeid de sector zou vrijstellen van de stortingen van 0,10% in 1999 en 2000 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

§ 4. Daarenboven zullen de inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers verder ondersteund worden door de inning van 0,10% van de brutolonen, voorzien in het protocol van nationaal akkoord 1995-1996 (artikel 3.2. §4, al. 1) en afgesloten voor onbepaalde duur, vanaf 1 oktober 1999 op te trekken tot 0,20%.

§ 5. De basisopdracht van Educam omvat:

- het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:
 - onderzoek van kwalificatie- en opleidingsnoden,
 - ontwikkeling van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming,
 - kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector,
 - andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven
- het ontwikkelen van initiatieven ter bevordering van de **werkzekerheid** van werklieden, **meer specifiek** zoals voorzien in artikel 3.1. van onderhavig akkoord.

§ 6. De **ondertekenende** partijen engageren zich om het actieterrein van Educam uit te breiden met de volgende initiatieven:

- het erkennen en **certificeren** van productgebonden opleidingen evenwel steeds gekaderd in de bestaande trajectaanpak (basistechnieken gekoppeld aan **productspecifieke** opleiding), en rekening houdend met de eigen **kwaliteitseisen**;
- het organiseren en het logistiek ondersteunen van opleidingsessies voor werknemers uit ondernemingen die omwille van hun structuur en hun omvang niet in staat zijn om de organisatie van de opleiding waar te nemen,
- actief samenwerken met opleidingsfondsen die **ressorteren** onder andere paritaire comités of subcomités, in functie van een inhoudelijke afstemming van de opleidingsprogramma's,

§ 3. Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'emploi et du travail d'exempter le secteur en 1999 et 2000 des versements de 0,10 % destinés au Fonds pour l'emploi.

§ 4. En outre, les efforts en matière de formation permanente des travailleurs continueront à être soutenus via la perception de 0,10 % sur les salaires bruts, prévue dans le protocole d'accord national 1995-1996 (article 3.2. §4 al. 1) et conclue pour une durée indéterminée; ce pourcentage sera porté à 0,20 % à partir du 1er octobre 1999.

§ 5. La mission de base d'Educam consiste à:

- appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier:
 - examen des besoins de qualification et de formation;
 - développement de trajets de formation en fonction de la première formation et de la formation permanente;
 - surveillance de la qualité et certification des efforts de formation destinés au secteur;
 - autres initiatives de formation à déterminer par le secteur.
- déployer des initiatives en vue de promouvoir la sécurité d'emploi des ouvriers, comme prévu plus spécifiquement à l'article 3.1. du présent accord.

§ 6. Les parties signataires s'engagent à élargir le terrain d'action d'Educam par les initiatives suivantes:

- la reconnaissance et la certification de formations liées à un produit, mais toujours inscrites dans le cadre de l'approche inhérente au trajet existant (techniques de base liées à une formation spécifique au produit), et compte tenu des exigences propres en matière de qualité;
- l'organisation et l'appui logistique de sessions de formation pour des travailleurs d'entreprises qui, à cause de leur structure et leur volume, ne sont pas capables d'assurer l'organisation de la formation;
- collaboration active avec les fonds de formation qui relèvent de la compétence d'autres commissions ou sous-commissions paritaires, en vue d'une harmonisation des programmes de formation sur le plan du contenu;

- het voeren van een promotiebeleid rond de **Educam-producten en -dienstverlening**, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die **ressorteren** onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de **edele metalen**, alsook ten aanzien van andere opleidingsactoren (Onderwijs, Middenstandsopleiding, VDAB, FOREM,...). Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van Educam als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen,
- Educam zal haar opleidingssteun bij **gecertificeerde** opleidingen verhogen,
- Educam zal vóór 30 juli 2000 haar **certificeringsopdracht operationaliseren**.

§ 7. Vanaf 1 januari 1999 wordt er collectief per onderneming een vormingskrediet à rato van vier uur per **kwartaal** per werkmán opgebouwd. Met dit vormingskrediet zal de permanente vorming van de werklíeden verzekerd worden. Onder permanente vorming wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de werkmán **bevordert**, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en **beantwoordt** aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het vormingskrediet wordt berekend op basis van het gemiddeld aantal werklíeden tijdens het eerste kwartaal van het voorgaande **kalenderjaar**. Deze berekening **resulteert** in een vormingskrediet teller.

Bijvoorbeeld: een bedrijf dat tijdens het **1ste kwartaal 1998** 10 **arbeiders** tewerkstelde, beschikt in 1999 over een vormingskrediet van 160 uren. De vormingskrediet teller bedraagt na het eerste kwartaal **1999**, 40 uren.

De vormingskrediet teller wordt verminderd à rato van het aantal door de werkmán of werklíeden gevolgde opleidingsuren. **Hier toe komen enkel** door Educam **gecertificeerde** of georganiseerde opleidingsuren in aanmerking. Het **saldo** van de vormingskrediet teller op het einde van het **kalenderjaar** is **overdraagbaar** naar het volgend kalenderjaar. Educam **beheert** de vormingskrediet teller.

Ieder jaar in de **loop** van het derde kwartaal, **meldt** Educam aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair subcomité hun vormingskrediet.

Het vormingskrediet wordt in overleg met de syndicale **afvaardiging**, bij ontstentenis in over-

- mener une politique de promotion des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire des entreprises pour les métaux précieux et à l'égard d'autres acteurs de la formation (Enseignement, Formation des classes moyennes, **FOREM, VDAB, ...**). Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
- Educam intensifiera son soutien de formation aux formations certifiées;
- Educam rendra sa mission de certification opérationnelle avant le 30 juillet 2000.

§ 7. A partir du 1 er janvier **1999**, un crédit-formation à raison de 4 heures par trimestre et par ouvrier est constitué sur le plan collectif et par entreprise. La formation permanente des ouvriers sera assurée au moyen de ce crédit-formation. L'on entend par "formation permanente": la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le crédit-formation est calculé sur base du nombre moyen d'ouvriers pendant le premier trimestre de l'année calendrier précédente. Ce calcul aboutit à un "**compteur**" de crédit-formation.

Exemple: une entreprise qui occupait 10 ouvriers pendant le premier trimestre de 1998 dispose d'un crédit-formation de 160 heures en 1999. Le compteur de crédit-formation s'élève à 40 heures après le premier trimestre de 1999.

Le compteur de crédit-formation est diminué à raison du nombre d'heures de formation suivies par l'ouvrier ou par les ouvriers. Seules les heures de formation organisées ou certifiées par Educam sont prises en compte. A la fin de l'année **calendrier**, le solde du compteur de crédit-formation peut être transféré à l'année calendrier suivante. Educam gère le compteur de crédit-formation.

Chaque année, au cours du troisième trimestre, Educam communique aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire leur crédit-formation.

Le crédit-formation est réparti au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise

leg met de **arbeiders**, maximaal gespreid over alle categorieën werklieden van de onderneming.

- § 8. Elke onderneming van 20 werklieden en meer, stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeelvoorgelegd.

Het bedrijfsopleidingsplan wordt jaarlijks vóór 25 december aan Educam overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de opleidingsnoden en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale certificering, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van het genot op de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan -hoewel niet exclusief- in samenwerking met Educam.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens gezamenlijk opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

- § 9. Voor de aanwending van de sommen bepaald in §1 en §4 in functie van de uitvoering van de opdrachten opgesomd in §6, §7 en §8 zal het Fonds voor bestaanszekerheid de verdere uitvoeringsmodaliteiten bepalen.

De in §7, §8 en §9 gestelde bepalingen zullen in een paritaire werkgroep, in samenspraak met Educam verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd.

Artikel 7. - Inzetbaarheid

Artikel 7.1. - Integratie van minder-validen

Ondertekenende partijen verklaren zich akkoord om via een paritaire werkgroep uitvoering te geven aan het NAR-advies, omtrent het wetsvoorstel Maximus-Merchiers van 27 juni 1995 dat tot doel heeft de herinschakeling te vergemakkelijken van werknemers die als gevolg van ziekte of ongeval het overeengekomen werk niet meer kunnen verrichten.

De partijen engageren zich om ten laatste op 31 maart 2000 hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst neer te leggen.

en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, en concertation avec les ouvriers.

- § 8. Chaque entreprise de 20 ouvriers ou plus rédige chaque année un plan de formation de l'entreprise. Ce plan de formation de l'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou au personnel.

Le plan sera transmis à Educam avant le 25 décembre de chaque année.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation et de la réponse que l'entreprise souhaite y apporter. En fonction d'une certification sectorielle, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la jouissance de la Loi sur le Congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam (quoique pas exclusivement).

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation sera assurée chaque année. L'évaluation annuelle se fera au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

- § 9. Pour l'affectation des sommes déterminées aux § 1 et 4 en fonction de l'exécution des missions énumérées aux § 6,7 et 8, le Fonds de sécurité d'existence déterminera les autres modalités d'exécution.

Les dispositions mentionnées aux §7,8 et 9 seront élaborées et concrétisées au sein d'un groupe de travail paritaire, en collaboration avec Educam.

Article 7. - Employabilité

Article 7.1. - Intégration des personnes handicapées

Les parties signataires se déclarent d'accord pour exécuter, via un groupe de travail paritaire, l'avis du CNT concernant la proposition de loi Maximus-Merchiers du 27 juin 1995 visant à faciliter la réinsertion des travailleurs qui, suite à une maladie ou un accident, ne sont plus en mesure d'exécuter le travail convenu.

Les parties s'engagent à déposer une convention collective de travail relative à ce sujet le 31 mars 2000 au plus tard.

Artikel 7.2. - Integratie van migranten

Tegen uiterlijk 1 oktober 2000 wordt in het arbeidsreglement van elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de edele metalen de volgende non-discriminatieclausule opgenomen:

"Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoegelijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, alsook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten. Ook elke discriminatie op grond van geslacht, **sexuele** geaardheid, ras, **huidskleur**, afstamming, **afkomst**, nationaliteit en overtuiging is **verboden**".

In de loop van het laatste kwartaal van 2000 zal het Paritair Subcomité voor de edele metalen steekproefsgewijs evalueren in hoeverre werd voldaan aan deze bepaling.

Artikel 8. - Kwaliteit van de arbeid

Gelet op artikel 10 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de verbintenissen van het interprofessioneel akkoord, onder het luik 'arbeidsomstandigheden', wordt in de schoot van het paritair subcomité een sectoraal model van preventieplan, voor de aanpak van problemen van veiligheid en gezondheid die eigen zijn aan de sector, aangemaakt voor 30 september 2000.

Artikel 9. - Technisch luik

Artikel 9.1. - Kort verzuim

De nieuwe NAR CAO inzake kortverzuim voor achterkleinkinderen en overgrootouders wordt **geïntegreerd** in de bestaande regelingen inzake kort verzuim.

Artikel 9.2. - Omzetting in euro

Onverminderd bestaande afrondingsregels, worden voor de omrekening in Euro, **alle** bedragen vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten binnen het Paritair Subcomité voor de edele metalen, uitgedrukt met 2 decimalen na de eenheid. Bijvoorbeeld: 400F wordt 400,00F

Article 7.2. - Intégration des immigrés

Le 1er octobre 2000 au plus tard, la clause de non-discrimination suivante sera intégrée dans le règlement de travail de chaque entreprise qui relève de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux:

"les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes moeurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect nécessaire pour la dignité humaine, les sentiments et la conviction de chacun. Toute forme de racisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes. Toute forme de discrimination basée sur le sexe, la nature sexuelle, la race, la couleur de la peau, la descendance, l'origine, la nationalité et les convictions est également interdite."

Dans le courant du dernier trimestre de l'an 2000, la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux évaluera par sondage dans quelle mesure cette disposition a été respectée.

Article 8. - Qualité du travail

Vu l'article 10 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 concernant la politique en matière de bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail et les engagements de l'accord interprofessionnel, sous le volet "conditions de travail", un modèle sectoriel de plan de prévention sera créé au sein de la sous-commission Paritaire avant le 30 septembre 2000, en vue d'aborder les problèmes de sécurité et de santé propres au secteur.

Article 9. - Volet technique

Article 9.1. - Petit chômage

La nouvelle CCT du CNT concernant le petit chômage pour les arrière-petits-enfants et les arrière-grands-parents est intégrée dans les dispositions existantes en matière de petit chômage.

Article 9.2. - Conversion en euro

Pour la conversion en euro, et sans porter préjudice aux règles d'arrondissement existantes, tous les montants mentionnés dans les conventions collectives de travail conclues dans le cadre de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux seront exprimés à concurrence de 2 décimales après l'unité. Exemple: 400F devient 400,00F.

Artikel 9.3. - Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding van de brugpensioenen

Voor alle werklieden die vanaf 1 juli 1999 ontslagen worden met het oog op brugpensioen zullen de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100% van het referente brutomaandloon.

In die zal een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden afgesloten.

Artikel 10. - Werknemersvertegenwoordiging

De bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging vastgelegd in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997 van het nationaal akkoord 1997-1998 worden verlengd tot en met 30 juni 2001.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet langer meer moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Subcomité, samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen.

Niet naleving van de procedure wordt gelijkgesteld met willekeurig ontslag.

Deze na-bescherming blijft slechts lopen tot aan de volgende sociale verkiezingen.

Artikel 11. - Flexibiliteit

De bepalingen inzake flexibiliteit opgenomen in het nationaal akkoord 1997-1998 van 12 juni 1997 worden verlengd van 1 juli 1999 tot en met 30 juni 2001.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 1997 inzake flexibiliteit zal in die zin aangepast worden.

Artikel 12. - Modalisering

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een CAO de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Article 9.3. - Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension

Pour tous les ouvriers, licenciés à partir du 1er juillet 1999 en vue du départ en prépension, les cotisations de sécurité sociale seront calculées à 100% du salaire mensuel brut de référence.

En ce sens une convention collective de travail sera conclue pour une durée indéterminée.

Article 10. - Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 10 de la convention collective de travail du 13 mai 1997 de l'accord national 1997-1998, sont prorogées jusqu'au 30 juin 2001 inclus.

Concrètement, cela signifie que dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés qu'après que la Sous-commission paritaire, convoquée à l'initiative du Président, se soit réunie et se soit prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave.

Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement arbitraire.

Cette protection prolongée ne reste d'application que jusqu'aux prochaines élections sociales.

Article 11. - Flexibilité

Les dispositions en matière de flexibilité, reprises dans l'accord national 1997-1998 du 12 juin 1997 sont prorogées du 1er juillet 1999 au 30 juin 2001 y compris

La convention collective de travail du 12 juin 1997 en matière de flexibilité sera adaptée dans ce sens.

Article 12. - Modalisation

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une CCT en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la conversion des augmentations salariales.

Artikel 13. - Fietsvergoeding

Partijen zijn bereid een regeling uit te werken waardoor de werkgevers aan de arbeiders die zich voor hun woon- werkverkeer met de fiets verplaatsen een fiscaal attest overhandigen op basis van de sectorale tussenkomsten van de werkgever in de vervoerkosten.

Artikel 14. - Sociale Vrede

Onderhavig akkoord 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.

Artikel 15. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000, met uitzondering van:

- artikel 6. (Vorming en opleiding) dat geldig is van 1 januari 1999 tot en met 30 juni 2001 ;
- artikel 3.1. (Werkzekerheid), artikel 10. (Werknemersvertegenwoordiging), artikel 11. (Flexibiliteit) die geldig zijn van 1 juli 1999 tot en met 30 juni 2001;
- artikel 5.3.1. (Brugpensioen) dat geldig is van 1 juli 2000 tot 30 juni 2001;
- artikel 4.1. (Koopkracht), artikel 4.5. (Eindejaarspremie), artikel 5.1. (Loopbaanonderbreking), artikel 6.1. §1 (Vorming en opleiding - cotisatie risicogroepen), artikel 9.1. (Kort verzuim), artikel 9.2. (Omzetting in euro) die geldig zijn voor onbepaalde duur en die kunnen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties;
- artikel 4.4. (Carensdag) dat geldig is van 1 mei 1999 voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties;

Article 13. - Indemnité pour les déplacements à bicyclette

Les parties sont disposées à élaborer un règlement par lequel les employeurs remettent aux ouvriers qui se déplacent de leur domicile à leur lieu de travail en vélo une attestation fiscale sur base des interventions sectorielles de l'employeur dans les frais de transport.

Article 14. - Paix sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Article 15. - Durée

La présente convention collective de travail est valable du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 inclus, à l'exception de:

- l'article 6. (Formation) qui est valable du 1er janvier 1999 au 30 juin 2001 y compris;
- l'article 3.1. (Sécurité d'emploi), l'article 10. (Représentation des travailleurs), l'article 11. (Flexibilité) qui sont valables du 1er juillet 1999 au 30 juin 2001 y compris;
- l'article 5.3.1. (Prépension) qui est valable du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001 ;
- l'article 4.1. (Pouvoir d'achat), l'article 4.5. (Prime de fin d'année), l'article 5.1. (Interruption de la carrière professionnelle), l'article 6 §1. (Formation - cotisation groupes à risques), l'article 9.1. (Conversion en euro) qui sont valables pour une durée indéterminée et qui peuvent être dénoncés moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires;
- l'article 4.4. (Jour de carence) qui est valable du 1 mai 1999 pour une durée indéterminée et qui peut être dénoncé moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires;

- artikel 9.3. (Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen) dat geïdig is van 1 juli 1999 voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties;
 - artikel 6. §4. (Vorming en opleiding - cotisatie permanente vorming) dat geïdig is van 1 oktober 1999 voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties
 - artikel 4.2. (Fonds voor bestaanszekerheid) dat geïdig is van 1 mei 1999 voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.
- article 9.3. (Mode de calcul de prépension) qui est valable du 1er juillet 1999 pour une durée indéterminée et qui peut être dénoncé moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires;
 - l'article 6. §4. (Formation - cotisation formation permanente) qui entre en application le 1er octobre 1999 et qui est valable pour une durée indéterminée; cet article peut être dénoncé moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires;
 - l'article 4.2. (Fonds social) qui entre en application au 1er mai 1999 et qui est valable pour une durée indéterminée; cet article peut être dénoncé moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires.