



**ERRATUM**

Sous-commission paritaire pour les  
métaux précieux  
n° 149.03

**CCT n° 60532/CO/149.03  
du 08/05/2001**

Correction du texte en français :

- la première phrase de l'article 21 :  
« Les dispositions en matière de  
représentation des travailleurs, *fixées  
à l'article 11 de l'accord national  
1999-2000 du 5 mai 1999*, sont  
prorogées pour la durée de l'accord  
2001-2002 » est remplacée par la  
phrase suivante : « Les dispositions  
en matière de représentation des  
travailleurs, *fixées à l'article 10 de  
l'accord national 1999-2000 du  
5 mai 1999*, sont prorogées pour la  
durée de l'accord 2001-2002 ».

Décision du **03 -07- 2003**

**ERRATUM**

Paritair Subcomité voor de edele  
metalen  
nr. 149.03

**CAO nr. 60532/CO/149.03  
van 08/05/2001**

Verbetering van de Franse tekst :

- de eerste zin van het artikel 21 :  
« Les dispositions en matière de  
représentation des travailleurs, *fixées  
à l'article 11 de l'accord national  
1999-2000 du 5 mai 1999*, sont  
prorogées pour la durée de l'accord  
2001-2002 » wordt vervangen door  
de volgende zin : « Les dispositions  
en matière de représentation des  
travailleurs, *fixées à l'article 10 de  
l'accord national 1999-2000 du  
5 mai 1999*, sont prorogées pour la  
durée de l'accord 2001-2002 ».

Beslissing van **03 -07- 2003**

# SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES METAUX PRECIEUX

## ACCORD NATIONAL 2001-2002

Convention collective de travail du 8 mai 2001

### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

#### 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 hommes et les femmes.

### CHAPITRE II. - CADRE

#### 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 2001-2002 conclu le 22 décembre 2000,

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

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

### CHAPITRE III. - SECURITE DE REVENU

#### Article 3. - Pouvoir d'achat

Section 1. - Augmentation des salaires effectifs et salaires horaires minimum

- Le 1<sup>er</sup> juillet 2001, tous les salaires effectifs et horaires minimum seront augmentés de 1% (régime 38 heures /semaine)
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2002, tous les salaires effectifs et horaires minimum seront augmentés de 1% (régime 38 heures/semaine)
- Le 1<sup>er</sup> octobre 2002, tous les salaires effectifs et horaires minimum seront augmentés de 1% (régime 38 heures/semaine)

La convention collective de travail Salaires horaires du 24 juin 1999 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

N° BERLEGGING-EP/T  
08 - 04-2002  
REGISTR.-ENREGISTR.  
11-01-2002

N°

60532/60/14903



## Section 2. - Indexation

Conformément à l'article 6 de la convention collective de travail Détermination du salaire du 24 juin 1999, les salaires horaires minimum et effectifs seront adaptés à l'index réel le 1<sup>er</sup> mai 2001 et le 1<sup>er</sup> mai 2002.

### **Article 4. - Frais de transport**

Les parties signataires confirment qu'à dater du 1<sup>er</sup> avril 2001 - compte tenu de l'accord inter-professionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000, compte tenu de la CCT 19 sexes et conformément à la convention collective de travail Frais de transport du 24 juin 1999 - l'intervention de l'employeur dans les frais de transport pour un travailleur qui utilise:

- le transport par chemin de fer
- ou toute autre forme de transport
- moyens de transport mixtes
- autres moyens de transport

est calculée sur base du barème qui est repris en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB suite à l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, pour le nombre de kilomètres correspondant à la distance entre le domicile du travailleur et l'entreprise.

### **Article 5. \_ Prime de fin d'année**

Pour uniformiser une version de notions reprises dans la convention collective de travail Prime de fin d'année du 24 juin 1999, cette convention collective de travail sera adapté pour une durée indéterminée.

### **Article 6. - Fonds social**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002 et jusqu'au 30 juin 2004 inclus, une cotisation spéciale provisoire de 0,50% sera perçue.

Une convention collective de travail Cotisation spéciale pour le Fonds de Sécurité d'existence sera rédigée à cet effet.

## **CHAPITRE IV. \_ SECURITE D'EMPLOI**

### **Article 7. - Clause de sécurité d'emploi et licenciement multiple**

La convention collective de travail Sécurité d'emploi du 24 juin 1999 est prorogée pour une durée indéterminée et sera adaptée en ce sens.

## **Article 8. - Cellule sectorielle pour l'emploi**

Dans le cadre du fonctionnement actuel d'Educam, une cellule sectorielle pour l'emploi va être créée.

Cette cellule est tout d'abord destinée à mieux répondre à l'offre et la demande dans le secteur (notamment par une banque de données emplois).

Ensuite, elle sera responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors de la recherche d'un nouvel emploi - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Au sein d'Educam, un groupe de travail paritaire développera cette cellule pour l'emploi pendant la durée de l'accord.

## **Article 9. - Contrats à durée déterminée et travail intérimaire**

§ 1. La convention collective de travail du 24 juin 1999 concernant L'obligation d'information sur les contrats à durée déterminée et du travail intérimaire sera prorogée du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2002.

§ 2. Afin d'éviter les excès en matière de travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis en contrats à durée indéterminée après une période de 65 jours de travail.

La convention collective de travail relative à L'obligation d'information en matière de contrats à durée déterminée et au travail intérimaire du 24 juin 1999 sera adaptée en ce sens du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2002.

## **CHAPITRE V. - FORMATION**

Les parties signataires se déclarent d'accord, en exécution de cet article et compte tenu des principes repris ci-après, pour conclure le 8 mai 2001 au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux une convention collective de travail sur la formation pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 30 juin 2003.

## **Article 10. - Groupes à risques**

- Confirmation de la cotisation de 0,15 %.
- Finalisation de l'accord sectoriel sur la formation en alternance et les projets-pilotes de formation des classes moyennes.
- Prolongation des dispositions relatives à l'insertion des groupes à risques.

### **Article 11. - Droit à la formation permanente**

- Confirmation de la cotisation de ~~0,25%~~ <sup>0,20%</sup>
- Pour la durée de l'accord, accroître les possibilités pour diminuer le crédit-formation grâce à des formations enregistrées, à côté des formations reconnues (par ex. les formations de fabricants-importateurs)
- La diminution du crédit-formation est couplée au plan de formation qui doit être transmis à Educam pour le 25 décembre
- Possibilité unique de mettre le compteur à zéro au 25 décembre 2001: à condition d'introduire le plan de formation d'entreprise
- Recherche de moyens disponibles et nécessaires pour Educam et éventuellement utilisation des réserves pour prévoir des stimuli et pour pouvoir exécuter des missions supplémentaires
- Droit de principe de remédier pour des formations reconnues.
- Collaboration et reconnaissance/enregistrement mutuel des formations Educam-Cefora.
- A titre expérimental, Educam peut développer des activités commerciales limitées et autosuffisantes sans mettre en péril ses missions originelles.

## **CHAPITRE VI. - TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITE**

### **Article 12. - Modalisation**

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation de travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail 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.

### **Article 13. - Flexibilité**

La convention collective de travail Flexibilité du 24 juin 1999, est prorogée du 1er juillet 2001 au 30 juin 2003 et sera adaptée en ce sens.

## **CHAPITRE VII. - PLANIFICATION DE LA CARRIERE**

### **Article 14. - Crédit-temps et réduction de la carrière**

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le droit au crédit-temps à temps plein et mi-temps, passe de 1 à 2 ans. Au niveau des entreprises, en concertation paritaire, le crédit-temps peut être porté à 5 ans maximum. A cet effet un modèle de convention collective de travail sera annexé à la nouvelle convention collective, qui sera élaborée en exécution du présent article.

- § 2. Conformément aux dispositions de la CCT 77, il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la réduction de la carrière professionnelle. Lorsque 5% des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur du présent accord, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent conserver ce pourcentage.
- § 3. Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, le crédit-temps, la réduction de la carrière 1/5 temps et les réductions de carrière des +50 ans, sont autorisées pour autant qu'il y ait un accord individuel entre le travailleur et l'employeur.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la convention collective de travail relative à L'interruption de carrière du 24 juin 1999 sera adaptée en fonction de la nouvelle législation avec maintien des chapitres IV et V.

### **Article 15. - Petit chômage**

L'extension du congé de paternité et du congé d'adoption, en application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, est intégrée dans les dispositions existantes en matière de petit chômage dès le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2002, la convention collective de travail Petit chômage du 24 juin 1999 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

### **Article 16. - Fin de carrière**

- § 1. La prépension dans le secteur est prorogée jusqu'au 30 juin 2003 sous Les mêmes conditions et conformément aux dispositions légales.

Les conventions collectives de travail existantes concernant Prépension du 24 juin 1999 seront prorogées du 1 juillet 2001 au 30 juin 2003 inclus et seront adaptées en ce sens.

- § 2. Le droit à la prépension à mi-temps à partir de 55 ans, repris dans l'accord national 1999-2000 du 5 mai 1999, est prorogé du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus

La convention collective de travail Prépension à mi-temps du 24 juin 1999 est prorogée du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus et sera adaptée en ce sens.

- § 3. Pour la durée de l'accord 2001-2002 les recommandations relatives à la procédure de prépension prévue à l'article 5.3.3. de l'accord national 1999-2000, sont prorogées.

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 2 mois avant que l'ouvrier concerné atteigne l'âge de la prépension, l'employeur invitera celui-ci à une entrevue pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Lors de cette entrevue, l'ouvrier pourra se faire assister par son délégué syndical. A cette occasion, des arrangements fermes seront pris tant en ce qui concerne le timing de la prépension, que la formation du remplaçant du prépensionné.

## **CHAPITRE VIII - QUALITE DU TRAVAIL**

### **Article 17 - Politique anti-stress**

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) cherchera à déterminer pendant la durée de l'accord, dans quelle mesure la suppression de l'obligation de remplacement pour toutes les formes d'interruption et de réduction de carrière, augmente la pression de travail et le stress, et préparera les dispositions nécessaires.

### **Article 18 - Plans de transport d'entreprises**

Pour réaliser un effort en vue de réorienter le transport domicile-lieu de travail, Educam (en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et moyennant le soutien des Exécutifs flamand, wallon et bruxellois), peut jouer un rôle de médiateur ou de conseiller pour assister les entreprises ou les délégués syndicaux qui souhaitent prendre des initiatives pour organiser le transport domicile-lieu de travail ou lancer un plan de transport au niveau de l'entreprise.

## **CHAPITRE IX. - PARTICIPATION ET CONCERTATION**

### **Article 19 - Facilités de fonctionnement des élus en CE - CPPT**

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:

- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens;
- les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise;
- les droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise;
- les CCT sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Comités d'entreprises (CE) et les Comités pour la prévention et la protection au travail CPPT restent intégralement applicables; ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction;
- les règles d'utilisation seront également définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la Sous-commission paritaire.

A la fin du présent accord sectoriel, les parties signataires procéderont à l'évaluation de cet article.

A

La convention collective de travail sur le statut de La délégation syndicale du 12 juin 1997 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

### **Article 20 - Fonction représentative**

Les employeurs qui occupent moins de 15 travailleurs relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, reconnaissent la fonction représentative des organisations syndicales qui font partie de la Sous-commission paritaire.

Une liste limitative des responsables régionaux des organisations syndicales respectives, fixée en Sous-commission paritaire est mise à la disposition de l'organisation syndicale. Seuls les responsables régionaux figurant sur cette liste ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire. Un responsable régional peut contacter les employeurs d'entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire. Dans les 10 jours suivant le premier contact, ce contact sera notifié par écrit à l'organisation des travailleurs et précisera l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et teneur du contact. Lors du contact, l'employeur concerné pourra se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale.

L'objet du contact entre le responsable régional peut porter sur:

- les relations et conditions de travail ;
- l'application de la législation sociale, des contrats de travail collectifs et individuels et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- l'information aux travailleurs ;
- la formation.

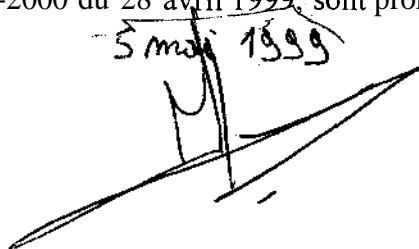
La nature des contacts est tout d'abord préventive, en fonction des conflits. En cas de litige, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation.

Cette procédure ne peut en aucun cas se substituer à la désignation et aux compétences des délégués syndicaux, comme stipulé dans la convention collective de travail Statut des délégués syndicaux du 12 juin 1997.

Il sera rédigé une convention collective de travail sur la Reconnaissance de la fonction représentative.

### **Article 21. - Représentation des travailleurs**

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 10 de l'accord national 1999-2000 du 28 avril 1999, sont prorogées pour la durée de l'accord national 2001-2002.

5 mai 1999  




Concrètement, cela signifie que dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du Comité d'entreprise (CE), du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) 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 que si la Sous-commission paritaire, convoquée à l'initiative du Président, s'est réunie et 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 n'est valable que jusqu'aux prochaines élections sociales.

## **CHAPITRE X. - PROJETS SECTORIELS 2001-2002**

### **Article 22. - Classification des fonctions**

- § 1. Une commission paritaire de classification sera créée avant le 30 septembre 2001, ayant pour tâche prioritaire d'actualiser la classification des fonctions existante, d'établir une procédure en cas de contestation ainsi qu'une liste d'exemples.
- § 2. A chaque réunion, des nouvelles dispositions de travail sont convenues et une nouvelle date est fixée.

### **Article 23. - Etablissement d'un plan de prévention sectoriel**

D'ici le 30 septembre 2002, un groupe de travail paritaire rédigera un modèle sectoriel de plan de prévention.

### **Article 24. - Conversion en euro**

Dans le courant de l'année 2001, une convention collective sectorielle sera conclue, convertissant de BEF en euro tous les montants applicables prévus dans toutes les conventions collectives de travail du secteur pour les métaux précieux.

### **Article 25. - Rapprochement secteur Commerce du Métal**

Un groupe de travail concrétisera le rapprochement vers le secteur du Commerce du Métal.

A

## CHAPITRE XI. - PAIX SOCIALE ET DUREE DE L'ACCORD

### Article 26. - Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'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 27. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2002, excepté les dispositions suivantes:

- l'article 3 sur le Pouvoir d'achat, valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour une durée indéterminée
  - l'article 4 sur les Frais de transport, valable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2001 pour une durée indéterminée
  - l'article 5 sur le Prime de la fin d'année, valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour une durée indéterminée
  - l'article 6 sur le Fonds social, valable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001 jusqu'à 30 juin 2004 inclus
  - l'article 7 sur la Clause de sécurité d'emploi, valable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001 pour une durée indéterminée
  - l'article 10 sur la Cotisation pour des groupes à risques, valable pour une durée indéterminée
  - l'article 11 sur la Cotisation pour la formation permanente, valable pour une durée indéterminée
  - les articles 10 et 11 concernant la Formation valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 jusqu'au 30 juin 2003
  - l'article 13 concernant la Flexibilité, valable du 1<sup>er</sup> juillet 2001 jusqu'à 30 juin 2003 inclus
  - l'article 14 sur le Crédit-temps et la réduction de la carrière professionnelle, valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour une durée indéterminée
  - l'article 16 sur la Prépension, valable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001 jusqu'à 30 juin 2003 inclus
  - l'article 19 sur la Facilités de travail, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour une durée indéterminée
  - l'article 20 sur la Fonction représentative, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour une durée indéterminée
  - l'article 15 sur le petit chômage est valable <sup>A</sup> <sup>†</sup> <sup>A</sup> <sup>à partir</sup> du 1<sup>er</sup> juillet 2002 pour une durée indéterminée
- Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations signataires.

# PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE EDELE METALEN

## NATIONAAL AKKOORD 2001-2002

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 2001

### HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

#### Artikel 1. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder arbeiders verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

### HOOFDSTUK II. - KADER

#### 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 2001-2002, gesloten op 22 december 2000.

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.

### HOOFDSTUK III. - INKOMENSZEKERHEID

#### Artikel 3. - Koopkracht

Afdeling 1. - Verhoging van de effectieve en de minimum uurlonen

- Op 1 juli 2001 worden alle effectieve en minimum uurlonen verhoogd met 1% (regime 38 uren/week)
- Op 1 januari 2002 worden alle effectieve en minimum uurlonen verhoogd met 1% (regime 38 uren/week)
- Op 1 oktober 2002 worden alle effectieve en minimum uurlonen verhoogd met 1% (regime 38 uren/week)

NEERLEGING-DEPÔT  
08-08-2001  
REGISTR.-ENREGISTR.  
11-01-2002

N<sup>o</sup>

60 532/00/14903

De collectieve arbeidsovereenkomst Uurlonen van 24 juni 1999 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

## Afdeling 2. - Indexering

Conform artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst Loonvorming van 24 juni 1999 worden op 1 mei 2001 en 1 mei 2002 de minimumuurlonen en de effectieve uurlonen aangepast aan de reële index.

### **Artikel 4. Vervoerskosten**

De ondertekenende partijen bevestigen dat vanaf 1 april 2001 - rekening houdend met het interprofessioneel akkoord 2001-2002 van 22 december 2000, rekening houdend met de CAO 19 sexies en conform de collectieve arbeidsovereenkomst Vervoerskosten van 24 juni 1999 - de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten voor een arbeider die beroep doet op

- het vervoer per spoor
- een ander gemeenschappelijk openbaar vervoer
- gemengde vervoermiddelen
- andere vervoermiddelen

wordt berekend op basis van het barema dat is opgenomen als bijlage van het koninklijk besluit dat getroffen wordt in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, voor het aantal kilometers dat overeenkomt met de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de onderneming.

### **Artikel 5. - Eindejaarspremie**

Om eenduidigheid te bekomen in een aantal begrippen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst Eindejaarspremie van 24 juni 1999 zal deze collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden aangepast.

### **Artikel 6. - Fonds voor bestaanszekerheid**

Vanaf 1 juli 2002 tot en met 30 juni 2004 wordt een bijzondere tijdelijke bijdrage van 0,50% geïnd.

Hiertoe zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake Bijzondere bijdrage aan het Fonds voor bestaanszekerheid worden opgemaakt.

## **HOOFDSTUK IV. - WERKZEKERHEID**

### **Artikel 7. - Werkzekerheidsclausule en meervoudig ontslag**

De collectieve arbeidsovereenkomst Werkzekerheid van 24 juni 1999 wordt voor onbepaalde duur verlengd en zal in die zin worden aangepast.

### **Artikel 8. - Sectorale tewerkstellingscel**

Binnen de bestaande Educam-werking zal een sectorale tewerkstellingscel worden ingevoerd.

Deze cel dient zich in eerste instantie te richten op het afstemmen van vraag en aanbod in de sector (onder meer via een vacaturebank).

In tweede instantie dient de wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde of ontslagen werknemers - met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject - het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

Een paritaire werkgroep zal in de schoot van Educam deze sectorale tewerkstellingscel binnen de duurtijd van het akkoord verder uitwerken.

### **Artikel 9. - Contracten bepaalde duur en uitzendarbeid**

§ 1. De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Meldingsplicht contracten van bepaalde duur en uitzendarbeid van 24 juni 1999 zal worden verlengd vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002.

§ 2. Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na een periode van 65 werkdagen omgezet in een contract van onbepaalde duur.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Meldingsplicht contracten van bepaalde duur en uitzendarbeid van 24 juni 1999 zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002.

## **HOOFDSTUK V. VORMING EN OPLEIDING**

De ondertekenende partijen verklaren zich akkoord om rekening houdend met de onderhavige principes, in het Paritair subcomité voor de edele metalen op 8 mei 2001 een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende Vorming en Opleiding voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 30 juni 2003, af te sluiten.

## Artikel 10. - Risicogroepen

- Bevestiging van de bijdrage van 0,15%.
- Finalisering van de sectorovereenkomst deeltijds onderwijs en proefprojecten middenstandsopleiding.
- Verlenging van de bepalingen met betrekking tot instroom risico-groepen.

## Artikel 11. - Recht op permanente vorming

- Bevestiging van de bijdrage van ~~0,25%~~ <sup>0,20%</sup>
- Voor duurtijd van het akkoord vergroten van de **afbouw mogelijkheden** van het vormingskrediet door naast erkende ook geregistreerde opleidingen te voorzien.
- Afbouw van het vormingskrediet wordt gekoppeld aan een bedrijfsopleidingsplan dat voor 25 december moet worden overgemaakt aan Educam.
- Éénmalige mogelijkheid tot 25 december 2001 om teller op nul te zetten, mits indiening bedrijfsopleidingsplan.
- Onderzoek naar beschikbare en noodzakelijke middelen voor Educam en eventueel gebruik van de reserves om stimuli te voorzien en om bijkomende opdrachten te kunnen uitvoeren.
- Principe-recht op remediering voor erkende opleidingen.
- Samenwerking en wederzijdse erkenning/registrering Educam-Cevora-opleidingen.
- Educam kan ten experimentele titel beperkte zelfbedruipende commerciële activiteiten ontwikkelen zonder haar basisopdrachten in het gedrang te brengen.

## HOOFDSTUK VI. - ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

### 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.

### Artikel 13. - Flexibiliteit

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Flexibiliteit van 24 juni 1999 wordt verlengd met ingang van 1 juli 2001 tot en met 30 juni 2003 en zal in die zin worden aangepast.

## HOOFDSTUK VIL - LOOPBAANPLANNING

### Artikel 14. - Tijdskrediet en loopbaanvermindering

- § 1. Het recht op halftijds en voltijds tijdskrediet wordt vanaf 1 januari 2002 van 1 op 2 jaar gebracht. Op ondernemingsvlak kan in paritair overleg het tijdskrediet op maximum 5 jaar worden gebracht. Hiertoe wordt een model van collectieve arbeidsovereenkomst bij de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, die in uitvoering van dit artikel wordt uitgewerkt, gevoegd.
- § 2. Conform de bepalingen van CAO 77 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering. Indien 5% van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wenselijk gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken. Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit % behouden.
- § 3. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor + 50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen werknemer en werkgever.

De collectieve arbeidsovereenkomst Loopbaanonderbreking van 24 juni 1999 wordt vanaf 1 januari 2002 voor onbepaalde duur aangepast in functie van de nieuwe wetgeving en met behoud van de hoofdstukken IV en V.

### Artikel 15. - Kort verzuim

De uitbreiding van het vaderschapsverlof en adoptieverlof in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 wordt met ingang van 1 juli 2002 geïntegreerd in de bestaande regelingen inzake kort verzuim.

De collectieve arbeidsovereenkomst Kort verzuim van 24 juni 1999 zal vanaf 1 juli 2002 in die zin voor onbepaalde duur worden aangepast.

### Artikel 16. - Eindeloopbaan

- § 1. Het brugpensioen in de sector wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2003.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake Brugpensioen van 24 juni 1999 worden verlengd vanaf 1 juli 2001 tot en met 30 juni 2003 en zullen in die zin worden aangepast.

- § 2. Het recht op halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar, opgenomen in het nationaal akkoord 1999-2000 van 5 mei 1999, wordt verlengd vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002.

De collectieve arbeidsovereenkomst Halftijdsbrugpensioen van 24 juni 1999 wordt verlengd vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 en zal in die zin worden aangepast.

- § 3. Voor de duur van het akkoord 2001-2002 worden de aanbevelingen brugpensioen - procedure voorzien in artikel 5.3.3. van het nationaal akkoord 1999-2000 verlengd:

Op vlak van brugpensioen bevelen de partijen in het kader van de arbeidsherverdelende maatregelen op ondernemingsvlak volgende procedure aan: ten laatste 2 maand voor het bereiken van de brugpensioenleeftijd nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Bij dit onderhoud kan de arbeider 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.

## **HOOFDSTUK VIII. - KWALITEIT VAN DE ARBEID**

### **Artikel 17. - Antistress beleid**

Het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) zal in de duurtijd van het akkoord onderzoeken in hoeverre het wegvallen van de vervangingsplicht bij alle vormen van loopbaanonderbreking en -vermindering de werkdruk en stress verhoogt en zal hiertoe de nodige maatregelen uitwerken.

### **Artikel 18. - Bedrijfsvervoerplannen**

Om inspanningen te leveren om het woon-werkverkeer te heroriënteren kan Educam (in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 en mits ondersteuning vanuit Vlaamse, Waalse of Brusselse deelregeringen) een bemiddelende en adviserende rol opnemen ter ondersteuning van bedrijven of vakbondsafgevaardigden die initiatieven rond woon-werkverkeer willen organiseren of een bedrijfsvervoerplan willen opstarten.

## **HOOFDSTUK IX. - INSPRAAK EN OVERLEG**

### **Artikel 19. - Werkingsfaciliteiten verkozenen OR - CPBW**

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBS) en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:



- door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan;
- de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;
- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;
- de bestaande sectorale -en ondernemings-CAO's inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden (OR) en de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd;
- in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak ook de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het Paritair subcomité.

Bij het einde van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen onderhavig artikel evalueren.

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

## **Artikel 20. - Representatieve functie**

Werkgevers met minder dan 15 werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de edele metalen, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het Paritair Subcomité.

Een limitatieve lijst van de regionaal verantwoordelijken van de respectievelijke werknemersorganisaties, vastgelegd in het Paritair Subcomité, wordt ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken op deze lijst hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied. Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact. De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

Het contact met de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- informatieverstrekking aan de werknemers;
- vorming en opleiding.

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten. In gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gereede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst Statuut van de vakbondsafvaardigingen van 12 juni 1997.

Een collectieve arbeidsovereenkomst Erkenning van de representatieve functie zal worden opgemaakt.

### **Artikel 21. - Werknemersvertegenwoordiging**

Voor de duur van het akkoord 2001-2002 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging voorzien in artikel 10 van het nationaal akkoord 1999-2000 van 5 mei 1999 verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad (OR), het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) 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 nabescherming blijft slechts lopen tot aan de volgende sociale verkiezingen.

## **HOOFDSTUK X. - SECTORALE PROJECTEN 2001 - 2002**

### **Artikel 22. - Functieclassificatie**

§ 1. Voor 30 september 2001 wordt een paritaire classificatiecommissie opgericht met als prioritaire taken: de actualisering van de bestaande functieclassificatie, het opstellen van een procedure bij betwisting en het opstellen van een voorbeeldenlijst.

§ 2. Bij elke vergadering worden nieuwe werkafspraken gemaakt en wordt een nieuwe datum vastgelegd.

### **Artikel 23. - Opstellen van een sectoraal preventieplan**

Voor 30 september 2002 zal een paritaire werkgroep een sectoraal model van preventieplan opstellen.

## Artikel 24. - Omzetting Euro

In de loop van 2001 wordt een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten die alle gangbare bedragen, te vinden in alle collectieve arbeidsovereenkomsten van de sector Edele Metalen, zal omzetten van BEF naar Euro.

## Artikel 25. - Toenadering sector Metaalhandel

Een werkgroep zal concrete uitvoering geven aan de toenadering naar de sector Metaalhandel.

## HOOFDSTUK XI. - SOCIALE VREDE EN DUURTIJD VAN HET AKKOORD

### Artikel 26. - 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 27. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002, met uitzondering van:

- artikel 3 inzake Koopkracht dat geldig is vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 4 inzake Vervoerskosten dat geldig is vanaf 1 april 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 5 inzake Eindejaarspremie dat geldig is vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 6 inzake Fonds voor bestaanszekerheid dat geldig is vanaf 1 juli 2001 tot en met 30 juni 2004;
- artikel 7 inzake Werkzekerheidsclausule dat geldig is vanaf 1 juli 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 10 inzake Bijdrage voor risicogroepen dat geldig is voor onbepaalde duur;
- artikel 11 inzake Bijdrage voor permanente vorming dat geldig is voor onbepaalde duur;
- artikel 10 en 11 inzake Vorming en opleiding die geldig zijn van 1 januari 2001 tot en met 30 juni 2003;
- artikel 13 inzake Flexibiliteit dat geldig is van 1 juli 2001 tot en met 30 juni 2003;
- artikel 14 inzake Tijdskrediet en loopbaanvermindering dat geldig is van 1 januari 2002 voor onbepaalde duur;
- artikel 15 inzake Kort verzuim dat geldig is van 1 juli 2002 voor onbepaalde duur;
- artikel 16 inzake Brugpensioen dat geldig is van 1 juli 2001 tot en met 30 juni 2003;
- artikel 19 inzake Werkingsfaciliteiten dat geldig is van 1 januari 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 20 inzake Representatieve functie dat geldig is van 1 januari 2001 voor onbepaalde duur.

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 edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.