

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE
EDELE METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei
2005*

VORMING EN OPLEIDING

In uitvoering van artikel 9 en 10 van het
nationaal akkoord 2005-2006 van 26 mei 2005.

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. - RISICOGROEPEN

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

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 2001-2002 (artikel 10),
geregistreerd op 20 juli 2001 onder het nummer
58.036/CO/149.03 en afgesloten voor
onbepaalde duur, herleid tot een inning van 0,10
% voor de periode van 1 januari 2006 tot en met
31 december 2007, zoals voorzien in het
nationaal akkoord 2005-2006 (artikel 10).

Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de
Minister van Werk de sector zou vrijstellen van
de stortingen van 0,10 % in 2005 en 2006
bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR
LES METAUX PRECIEUX**

Convention collective de travail du 26 mai 2005

FORMATION

En exécution des articles 9 et 10 de l'accord
national 2005-2006 du 26 mai 2005

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1. - Champ d'application

La présente convention collective de travail
s'applique aux employeurs et ouvriers 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.

CHAPITRE II. - GROUPES A RISQUE

**Article 2. - Cotisation pour les groupes à
risque**

En application de l'arrêté royal du 27 janvier
1997 portant des mesures de promotion de
l'emploi avec l'application de l'article 7 §2 de la
loi du 26 juillet 1996, la perception de 0,15%,
prévue dans l'accord national 2001-2002 (article
10.) enregistré le 20 juillet 2001 sous le numéro
58.036/CO/149.03 et conclu pour une durée
indéterminée, est ramenée à une perception de
0,10 % pour la période du 1^{er} janvier 2006 au 31
décembre 2007 inclus, comme prévu dans
l'accord national 2005-2006 (article 10).

Vu cet effort, les parties demandent à la Ministre
de l'Emploi d'exempter en 2005 et 2006 le
secteur des versements de 0,10% destinés au
Fonds pour l'emploi.

NEERLEGGING-DÉPÔT

20 -07- 2005

REGISTR.-ENREGISTR.

04 -08- 2005

NR.
r

75.980/CO/149.03

6

Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

§ 1. Rekening houdende met de bepalingen van hogergenoemd koninklijk besluit, wordt deze **inning** aangewend tot **ondersteuning** van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, met name langdurig werkzoekenden, kortgeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, herintreders en herintreedsters, leefloners, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, werkzoekenden in een **herinschakelingsstatuut**, (deeltijds) lerende jongeren, kortgeschoolde arbeiders, arbeiders die **geconfronteerd** worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologie en arbeiders van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider 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 (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** inzake werkzekerheid van 14 juni 2001, algemeen verbindend verklaard op 4 september 2002 - Belgisch Staatsblad van 23 oktober 2002).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds, dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel **binnen** EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

§ 2. In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 8 mei 2001 werd binnen de

Article 3. - Définition des groupes à risque

§ 1. 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 risque, 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 personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les minimexés, les personnes avec un handicap de travail, les allochtones, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les jeunes en formation (à temps partiel), 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 représentés à la Sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi du 14 juin 2001, rendue obligatoire le 4 septembre 2002 - Moniteur belge du 23 octobre 2002).

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

§ 2. Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 8 mai 2001, une cellule sectorielle

bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze cel dient zich specifiek te richten op de doelgroep, met name de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor de Edele Metalen, en arbeiders getroffen door herstructurerings.

Daarenboven dient de wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders - met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatieproject - het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

De sociale partners engageren zich dat binnen de instanties van Educam de mogelijkheid zal onderzocht worden een database met gegevens over werkgevers van de sector op te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

De sectorale tewerkstellingscel tracht een coördinerende taak uit te oefenen : reeds bestaande instrumenten zoals arbeidsbemiddeling, loopbaanadvies, outplacement en erkenning van verworven competenties kunnen worden geïntegreerd in haar werking. Het uiteindelijk doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk te begeleiden gebruik makend van de reeds bestaande instrumenten.

HOOFDSTUK III. - RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 4.- Bijdragen voor permanente vorming

Rekening houdend met de opgebouwde reserve inzake vorming en opleiding wordt de bijdrage van 0,20% (die van onbepaalde duur is) voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007 opgeschort.

pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Cette cellule doit orienter ses travaux spécifiquement sur le groupe cible, à savoir les chômeurs complets du Fonds social des Métaux Précieux et les ouvriers frappés par des restructurations.

De plus, l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - doit assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.).

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que la possibilité de constituer une base de données reprenant les employeurs du secteur, soit examinée au sein des instance d'Educam, en tenant compte des moyens disponibles.

La cellule sectorielle pour l'emploi tâchera d'assurer un rôle de coordination :les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'outplacement et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans ses activités. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.

CHAPITRE III. - DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Article 4. - Cotisations pour la formation permanente

Tenant compte de la réserve constituée en matière de formation, la cotisation de 0,20 % (valable pour une durée indéterminée) est suspendue pour la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2007 inclus.

Artikel 5. - Opdrachten aan Educam

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnaden;
- Het **ontwikkelen** van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- 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 de opleidingsactoren. 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;
- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden **uitgebouwd**, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 7 van onderhavige overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de **ondernemingen**;
- Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik **kunnen** of willen **maken**.
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

Article 5. - Missions d'Educam

La mission de base d'Educam consiste à soutenir une politique sectorielle en matière de formation, et en particulier à :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et à l'égard des acteurs de la formation. 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;
- intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 8 de la présente convention)
- L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

Artikel 6. - Vormingskrediet

Sinds 1 januari 2004 wordt per **onderneming** een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de **onderneming** het bij CAO gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder permanente vorming wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de **meest recent** beschikbare KSZ-gegevens per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar 4 uur*4 (kwartalen)*10 (arbeiders) = 160 uur.

Ieder jaar in de **loop** van het vierde kwartaal, **meldt** EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt **verminderd** à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor **komen** uitsluitend door Educam erkende opleidingen in **aanmerking**. Educam beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 7 en wordt in overleg met de **vakbondsafvaardiging**, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over **alle categorieën** arbeiders van de onderneming.

Article 6. - Crédit-formation

Depuis le 1^{er} janvier 2004, un droit collectif à la formation sera constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier : le crédit-formation.

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par CCT pour assurer la formation permanente des ouvriers. 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 nombre d'ouvriers par entreprise est calculé en fonction des données BCSS les plus récentes au 30 juin.

Exemple: une entreprise pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, Educam communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

On diminue le crédit-formation à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les heures de formation organisées ou certifiées par Educam sont prises en compte. Educam gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 8 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

De opleidingssteun voor erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de CAO-verplichtingen inzake vorming en opleiding.

Artikel 7. - Bedrijfsopleidingsplannen

Elke onderneming vanaf 20 arbeiders en meer, stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen) kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst Representatieve functie van 14 juni 2001, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 10 december 2002 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 2 april 2003, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de opleidingsnoden en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met Educam.

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

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure

Le soutien pour les formations agréées est lié au respect des obligations conventionnelles en matière de formation.

Article 7. - Plans de formation d'entreprise

Chaque entreprise de 20 ouvrier ou plus élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel.

Les entreprises de moins de 15 travailleurs (ouvriers et employés confondus) peuvent établir leur plan de formation d'entreprise, dans le cadre de la convention collective de travail « Fonction représentative » du 14 juin 2001, rendue obligatoire par Arrêté Royal au 10 décembre 2002 et publiée au Moniteur Belge le 2 avril 2003.

Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février l'année considérée.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriels, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam.

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

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, partant, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre l'agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure

van **certificering** van **werknemers** uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand **en/of** in het kader van het opleidingsplan een akkoord te bestaan tussen de werkgever en de **vakbondsafvaardiging** (indien aanwezig). In **geval** van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt **om** een **niet-geslaagde** cursist een éénmalig recht op remediëring aan te bieden.

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID

Artikel 8. - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2005 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door **elk** van de ondertekenende **partijen** worden opgezegd, **mits** een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Edele Metalen en aan de in dat Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties.

de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations agréées, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors exister à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

CHAPITRE IV. - VALIDITE

Article 8. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties signataires 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 organisations représentées en son sein.