

SOMMAIRE

000 Champ de compétence Commission Paritaire

010 Champ de compétence

020 Maintien de C.C.T.

100 Rémunération

110 Conditions salariales

111 Classification professionnelle

112 Détermination du salaire

120 Salaires horaires

130 Prime de fin d'année

151 Frais de transport

170.a Système sectoriel de chèques-repas
(jusqu'au 31 décembre 2015 inclus)

170.b Système sectoriel de chèques-repas
(à partir du 1^{er} janvier 2016)

200 Temps de travail : hebdomadaire, annuel, carrière

210 Durée de travail hebdomadaire

221 Congé d'ancienneté

230 Régime de chômage avec complément
d'entreprise (RCC)

230.56 RCC à partir de 56 ans (01.01.2013 – 31.12.2015)

230.57 RCC à partir de 57 ans (01.07.2013 – 31.12.2014)

230.58.a RCC à partir de 58 ans (01.07.2013 – 31.12.2014)

230.58.b RCC à partir de 58 ans (01.01.2015 – 31.12.2016)

230.60 RCC à partir de 60 ans (01.01.2015 – 31.12.2017)

240.a Flexibilité (jusqu'au 30 juin 2015 inclus)

240.b Flexibilité (à partir du 1^{er} juillet 2015)

247 Travail de nuit

300 Conventions de travail

310 Petit chômage

315 Jour de carence

320 Délais de préavis

342.a Droit au crédit-temps et à une diminution
de carrière (jusqu'au 31 décembre 2014 inclus)

342.b Droit au crédit-temps et à une diminution
de carrière (à partir du 1^{er} janvier 2015)

362 Obligation d'information contrats à durée
déterminée intérimaire

400 Formation et promotion de l'emploi

400 Formation

500 Concertation sociale

510 Statut des délégations syndicales

513.a Reconnaissance de la fonction représentative
(jusqu'au 31 décembre 2015 inclus)

513.b Reconnaissance de la fonction représentative (à
partir du 1^{er} janvier 2016)

520.a Formation syndicale
(jusqu'au 31 décembre 2015 inclus)

520.b Formation syndicale
(à partir du 1^{er} janvier 2016)

530 Sécurité d'emploi

550.a Prime syndicale (2014)

550.b Prime syndicale (2015)

600 Sécurité d'existence

610.a Statuts FSE (jusqu'au 31 décembre 2014)

610.b Statuts FSE (à partir du 1^{er} janvier 2015)

611.a Modifications des statuts FSE
(jusqu'au 31 juin 2016 inclus)

611.b Modifications des statuts FSE
(à partir du 1^{er} juillet 2016)

620.a FSE cotisation spéciale
(jusqu'au 31 juin 2013 inclus)

620.b FSE cotisation spéciale
(jusqu'au 31 décembre 2013 inclus)

620.c FSE cotisation spéciale (2014)

620.d FSE cotisation de base (2015)

620.e FSE cotisation de base (2016)

700 Programmation sociale

700.a Accord National 2013-2014

700.b Accord national 2015-2016

800 Tableaux

810 Salaires minimums

820 Tableau d'indexation

830 Tableau frais de transport

830.01 Par train

830.02 Par moyens de transport privé

A.R. : 13/03/85

M.B. : 16/04/85

1. Contenu :

Champ d'application de la S.C.P. pour les métaux précieux.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :3. Durée :

A partir du 16 avril 1985 pour une durée indéterminée.

Arrêté royal du 13 mars 1985.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NOM & COMPÉTENCE

Arrêté royal instituant des Sous-commissions paritaires des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres.

Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, et ce pour les entreprises qui, à l'exclusion de celles relevant de la Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, s'occupent en ordre principal :

- a) la fabrication et la réparation, l'entretien et/ou le commerce (importation, exportation, gros et/ou détail) de tous articles d'horlogerie, de bijouterie, de joaillerie et/ou d'orfèvrerie ;
- b) la dorure, l'argenture, le rhodiage d'ouvrages d'horlogerie, bijouterie, joaillerie et/ou d'orfèvrerie ;
- c) le polissage d'ouvrages d'horlogerie, bijouterie, joaillerie et/ou d'orfèvrerie ;
- d) la fabrication et la réparation de médailles en tous métaux ;
- e) la gravure sur métaux précieux ;
- f) le sertissage de pierres précieuses.

C.C.T.: particulière: 25/09/86 A.R. : 29/12/86 M.B. :30/01/87

1. Contenu :

Maintien des C.C.T. du secteur, conclues au sein de la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 3 septembre 1986 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail particulière du 25 septembre 1986.

MAINTIEN DE C.C.T.

Application des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (arrêté royal du 13 mars 1985, Moniteur belge du 16 avril 1985).

Article 2

Toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique et qui étaient d'application aux employeurs, ouvriers et ouvrières visés à l'article 1, restent d'application après le 3 septembre 1986 à ces employeurs, ouvriers et ouvrières.

Article 3

La présente convention collective de travail particulière entre en vigueur le 3 septembre 1986 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée d'un commun accord entre toutes les parties concernées, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 24/09/03

A.R. : 04/07/04

M.B. : 13/09/04

Dépôt : 30/09/03

Date d'enregistrement : 28/11/03

Numéro d'enregistrement : 68747/CO/149.3

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 11/12/03

1. Contenu :

Classification professionnelle :

- A. L'ouvrier qui exécute un travail simple, ne requérant ni connaissance spéciale ni adresse particulière.
- B. L'ouvrier qui exerce des activités simples et répétitives avec une machine ou un appareil dans la fabrication.
- C. L'ouvrier qui exécute une grande diversité de travaux faisant partie de la fabrication.
- D. L'ouvrier qui exécute des tâches requérant une formation théorique et demandant de l'expérience pour acquérir les connaissances, la précision et la vitesse nécessaires à l'exercice du métier.
- E. L'ouvrier qui exécute des tâches requérant une formation théorique et demandant de l'expérience pour acquérir les connaissances, la précision, l'habileté et la vitesse nécessaires à l'exercice du métier complet.
- F. L'ouvrier qui exécute des tâches spécialisées requérant une formation théorique et demandant de l'expérience pour acquérir les connaissances, la précision, l'habileté et la vitesse nécessaires à l'exercice de toutes les spécialités du métier.

Mention obligatoire de la classe sur la fiche salariale (Article 4)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 22/03/91

A.R. : 27/05/92

M.B. : 17/06/92

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2003 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 24 septembre 2003.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2003-2004 du 16 mai 2003.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 2

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

CHAPITRE II. - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE.

Article 3

Les ouvriers majeurs et mineurs d'âge occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont classés dans les catégories professionnelles suivantes, d'après les définitions ci-après :

Sont considérés comme :

A. L'ouvrier qui exécute un travail simple, ne requérant ni connaissance spéciale ni adresse particulière.

Qualités personnelles :

- doit pouvoir travailler en équipes et aider le plus spécialisé dans l'exécution de son travail ;
- doit pouvoir recevoir des ordres et exécuter des tâches simples sous la conduite d'autrui.

Classification professionnelle.

Activités ;

- intellectuelles : prêter attention aux instructions ;
- physiques : déplacer des matériaux, aider, charger, décharger, nettoyer. Exécution de travaux ne requérant pas de formation professionnelle spécifique ;
- le travail : essentiellement manuel ;
- doit uniquement travailler sous la surveillance d'un ouvrier plus qualifié.

Responsabilités :

- exécution correcte des instructions données ;
- informer le supérieur des difficultés rencontrées.

Fonctions :

- ouvrier dépourvu de toute expérience antérieure, débutant sans pratique approfondie ;
- apprentissage des techniques de base comme - entre autres - le polissage, le sciage, le ponçage, le soudage, la gravure, le sertissage, le lissage, le découpage, l'injection de cire, le placement sur arbre, le (re) plâtrage, le rhodiage, le doublage... ;
- nettoyeuse ;
- horlogers-réparateurs :
- remplacement de pile ;
- remplacement ou placement de bracelets simples.

B. L'ouvrier qui exerce des activités simples et répétitives avec une machine ou un appareil dans la fabrication.

Qualités personnelles :

- connaissance élémentaire spécifique du métier acquise par la formation théorique et pratique ;
- connaît la plupart des outils et les appareils d'utilisation courante ;
- doit pouvoir travailler en équipe.

Activités :

- comprendre les schémas de travail simples et pouvoir travailler suivant ceux-ci ;
- doit pouvoir exécuter des tâches simples et répétitives.

Responsabilités :

- exécuter correctement le travail confié ;
- faire rapport sur les difficultés rencontrées.

Fonctions :

- ouvrier en formation maîtrisant les techniques de base ;
- gravure simple à la machine.
- estampage à l'aide d'une estampeuse ;
- sablage ;
- laquage ;
- récurage de pièces moulées ;
- soudure simple ;
- réparations simples ;
- sertissage sur mesure de bagues simples ;
- polisseuse après un an d'expérience ;
- horlogers-réparateurs
- travaux sur boîtiers de montres ;
- remplacement de verre ;
- remplacement de couronne ou bouton-poussoir ;
- contrôle d'étanchéité ;
- adaptation et placement de bracelets métalliques ;
- échange standard de rouages à quartz ;
- travaux partiels sur pendules (entre autres nettoyer, buseler...)

C. L'ouvrier qui exécute une grande diversité de travaux faisant partie de la fabrication.

Qualités personnelles :

- connaît les matériaux et appareils courants, leurs applications et conditions d'installation. Peut manier des appareils ;
- doit pouvoir travailler aussi bien en équipe que de façon autonome ;
- doit répondre aux exigences des catégories précédentes.

Activités :

- comprendre les schémas de travail simples et pouvoir travailler suivant ceux-ci ;
- peut exécuter une grande diversité de travaux.

Responsabilités :

- exécuter correctement le travail confié ;
- faire rapport sur les difficultés rencontrées.

Fonctions :

- ouvrier d'une catégorie supérieure en formation maîtrisant à fond les techniques de base et pouvant les appliquer correctement ;
- polisseuse après 3 ans d'expérience ;
- toute gravure mécanique ;
- toute opération de soudage simple ;
- aplatis/étirer des anneaux, travaux de tour ;
- lissage de surface, recuit ;
- tréfilage ;
- préparation de l'ajustage d'alliances : coupage, sertissage, battage, recuit ;
- travail de diamantaire simple ;
- injection de cire ;
- assemblage de pièces moulées ;
- fabrication de moules en caoutchouc simples ;
- horlogers-réparateurs
- montage de mécanismes d'horloges
- insertion de rouages réparés ou neufs ;
- traitement de surface de boîtiers de montres en acier ou en or.

D. L'ouvrier qui exécute des tâches requérant une formation théorique et demandant de l'expérience pour acquérir les connaissances, la précision et la vitesse nécessaires à l'exercice du métier.

Qualités personnelles :

- connaît le métier par le bagage théorique et l'expérience pratique ;
- connaît tous les matériaux et appareils employés et leur utilisation ;
- peut travailler avec la plupart des appareils de mesure dans l'entreprise ;
- peut lire le plan ;
- doit pouvoir travailler en équipe ou seul.

Activités :

- comprendre tous les schémas, pouvoir les interpréter, en signaler les carences éventuelles ;
- doit pouvoir faire rapport ;

- peut travailler sans surveillance à une réparation déterminée et ce, sans aide ;
- remise en état sans aide ou contrôle d'une réparation spéciale.

Responsabilités :

- mener à bien le travail confié au plan technique et en fonction du rendement ;
- pouvoir prendre l'initiative face à des difficultés simples, appelle un ouvrier d'une catégorie supérieure en cas de difficultés sérieuses.

Fonctions :

- réglage de presses ;
- analyses chimiques de matériaux ;
- polissage, recuit, étirage de toutes formes ;
- égaliser des monnaies ;
- tournage, fraisage, forage, rabotage, meulage ;
- travaux d'entretien sur machines ;
- exécution d'une grande diversité de réparations ;
- assemblage de serrures à cliquet ;
- moulage : tous travaux préparatoires coulage compris ;
- sertir toutes pierres précieuses dans des bijoux ;
- horlogers-réparateurs :
- réparation intégrale de mécanismes ou rouages simples, y compris détection et réparation de pannes ;
- classement, gestion et répartition des composants ;
- entretien intégral de rouages mécaniques de pendules avec sonnerie.

E. L'ouvrier qui exécute des tâches requérant une formation théorique et demandant de l'expérience pour acquérir les connaissances, la précision, l'habileté et la vitesse nécessaires à l'exercice du métier complet.

Qualités personnelles :

- connaît le métier par le bagage théorique et l'expérience pratique ;
- connaît tous les matériaux et appareils employés et leur utilisation ;
- peut travailler avec la plupart des appareils de mesure dans l'entreprise ;
- peut lire le plan ;
- doit pouvoir travailler en équipe ou seul ;
- peut s'entretenir de problèmes techniques avec des tiers ;
- peut travailler avec tous les appareils de mesure dans l'entreprise.

Activités :

- prévoir les difficultés qui peuvent surgir et pouvoir les solutionner rapidement, de façon à éviter toute perte de temps ;
- prendre les initiatives nécessaires pour aboutir au résultat recherché avec un minimum d'efforts et de frais ;
- peut mener ses missions à bien sans aide ni contrôle.

Responsabilités :

- fait rapport à ses supérieurs, discute avec eux des possibilités d'exécution ;
- contrôle la livraison des matériaux, fait les remarques adéquates à ce sujet et tire les conclusions nécessaires à propos de l'avancement du travail.

Fonctions :

- tout travail du diamant et opérations préliminaires (polissage, coupage, sertissage, battage, ajustage, recuit...);
- fabrication de colliers, bracelets, boîtiers de montres, serrures à cliquet, montage de charnières ;
- sertissage de toutes pierres précieuses dans des bijoux, suivant toutes les techniques ;
- exécution de toutes réparations ;
- moulage : tous travaux préparatoires allant jusqu'au coulage de tous les alliages suivant toutes les techniques ;
- horlogers-réparateurs :
- entretien intégral de «petites» complications : enroulement automatique et mécanisme de date ;
- contrôle et mise au point de mécanismes.

F. L'ouvrier qui exécute des tâches spécialisées requérant une formation théorique et demandant de l'expérience pour acquérir les connaissances, la précision, l'habileté et la vitesse nécessaires à l'exercice de toutes les spécialités du métier.

Qualités personnelles :

- connaît le métier par le bagage théorique et l'expérience pratique ;
- connaît tous les matériaux et appareils employés et leur utilisation ;
- peut travailler avec la plupart des appareils de mesure dans l'entreprise ;
- peut lire le plan ;
- doit pouvoir travailler en équipe ou seul ;

- peut s'entretenir de problèmes techniques avec des tiers ;
- peut travailler avec tous les appareils de mesure dans l'entreprise.

Aptitudes :

- en dehors des qualités de la fonction précédente, tous les problèmes délicats devront pouvoir être résolus.

Activités :

- idem précédente ;
- veiller à ce qu'aucun problème technique de quelque nature que ce soit ne se pose durant l'exécution du travail, en se le remémorant à l'avance et en cherchant et appliquant la bonne solution.

Responsabilités :

- prend les initiatives nécessaires de façon autonome pour informer la direction d'une part et d'autre part s'acquitter de façon rentable des missions qui lui sont confiées ;
- fait des propositions en matière de recyclage.

Fonctions :

- régler et programmer des machines automatiques et à commande numérique ;
- réviser des machines et des appareils ;
- faire le calcul de prix de nouveaux bijoux et réparations ;
- fabriquer des modèles avec tous matériaux (cire, métal entre autres) ;
- conception de bijoux CAD/CAM ;
- horlogers-réparateurs :
- améliorer ou réparer des fonctions de mécanismes et composants de pendules ;
- entretien complet, réparation et réglage de complications telles que chronographe et mécanisme de date complexe ;
- travaux de restauration sur pendules et montres ;
- contribution à la formation d'apprentis.

CHAPITRE III. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Article 4

Chaque fiche salariale individuelle et chaque décompte salarial, remis à l'ouvrier, doivent mentionner la catégorie professionnelle exacte à laquelle appartient l'intéressé.

Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 3.

Pour cette mention, il suffit d'utiliser la lettre distinctive se rapportant à chaque catégorie professionnelle «A.» ou «B.» ou «C.» ou «D.» ou «E.» ou «F.».

Article 5

La liste de fonctions définie à l'article 3 de la présente convention n'est pas limitative et peut être adaptée si nécessaire.

CHAPITRE IV. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Article 6

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 mars 1991 relative à la classification professionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal le 27 mai 1992 (Moniteur belge du 17 juin 1992).

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS FINALES.

Article 7

La présente convention prend effet à dater du 1 juillet 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

La partie qui prend l'initiative de cette dénonciation s'engage à en préciser les raisons et à introduire simultanément des propositions d'amendements, qui seront discutées au sein de la Sous-commission paritaire dans le mois qui suit la réception.

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 01/12/2011 M.B. : 02/02/2012

Dépôt : 29/06/2011
 Date d'enregistrement : 27/07/2011
 Numéro d'enregistrement : 104916
 Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

Détermination du salaire :

- Fixation salaires horaires minimums
- Salaires jeunes ouvriers
- Liaison à l'index
- Arrondissement des salaires horaires
- Tension salariale pour les salaires horaires minimums

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 04/12/2007 A.R. : 07/12/2008 M.B. : 05/02/2009

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 juin 2011.

DÉTERMINATION DU SALAIRE

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

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

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

CHAPITRE II. - SALAIRES.

Section 1 - Ouvriers majeurs

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont fixés par la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Section 2 - Jeunes ouvriers

En exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la discrimination liée à l'âge pour les salaires horaires des jeunes disparaît. Ainsi les jeunes ouvriers de moins de 18 ans ont également droit à un salaire à 100 %.

Il est toutefois possible de tenir compte de l'expérience et des connaissances, comme prévu dans la répartition en catégories, reprise dans la convention collective de travail du 16 mai 2003 relative à la classification professionnelle.

Article 4

L'appartenance d'un jeune ouvrier à une catégorie professionnelle est établie suivant les règles déterminées par la convention collective de travail Classification professionnelle du 24 septembre 2003 de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 juillet 2004 (Moniteur belge du 13 septembre 2004).

CHAPITRE III - LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION.

Article 5

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectifs sont liés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Tous les calculs d'indices sont établis en tenant compte de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

Article 6

A partir de 2009 et des années suivantes, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés seront adaptés à l'index réel chaque fois à la date du 1 février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année calendrier à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

CHAPITRE IV. - RÈGLES D'ARRONDISSEMENT.

Article 7

Conformément à et en exécution de

- l'avis n° 1210 du 17 décembre 1997 émis conjointement avec le Conseil Central de l'Economie ;
- la convention collective de travail 69 du 17 juillet 1998 déterminant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes, indemnités et avantages en euro ;

- la convention collective de travail 70 du 15 décembre 1998 déterminant les règles pour convertir et arrondir en euro les montants autres que ceux visés par la convention collective de travail 69 du 17 juillet 1998 déterminant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes, indemnités et avantages en euro ;

- la convention collective de travail 78 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro dans les conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

- la recommandation 13 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro ;

toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées en tenant compte de la quatrième décimale.

Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'eurocent le plus proche.

Exemple

- de €,0001 à €, 0049, le résultat est arrondi à l'unité inférieure ;
- de €,0050 à €,0099, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

CHAPITRE V.- DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.

Article 8

Toutes les majorations ou adaptations des salaires horaires minimums sont appliquées au salaire horaire minimum du catégorie A. (tension 100) et varient pour les autres catégories en fonction de la tension salariale définie ci-après :

Catégorie Tension

A.	100
B.	104
C.	108
D.	120
E.	125
F.	130

Article 9

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, la majoration est appliquée en premier.

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS FINALES.**Article 10**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail Détermination du salaire du 4 décembre 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et rendue obligatoire par arrêté royal du 7 décembre 2008 (Moniteur belge du 5 février 2009).

Article 11

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 26/11/2012 M.B. : 16/01/2013

Dépôt : 29/06/2011
Date d'enregistrement : 27/07/2011
Numéro d'enregistrement : 104915
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

SALAIRES HORAIRES

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 04/12/2007 A.R. : 07/12/2008 M.B. : 05/02/2009

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 juin 2011.

SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - SALAIRES.

1. OUVRIERS MAJEURS.

Article 2

Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit (régime 38h/semaine) :

CATÉGORIES	TENSION	€ 01/02/2011
A.	100	11,19
B.	104	11,64
C.	108	12,09
D.	120	13,43
E.	125	13,99
F.	130	14,55

2. JEUNES OUVRIERS.

Article 3

En exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la discrimination liée à l'âge pour les salaires horaires des jeunes disparaît. Ainsi les jeunes ouvriers de moins de 18 ans ont également droit à un salaire à 100 %.

3. LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION.

Article 4

Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés, mentionnés aux articles 2 et 3 et en vigueur au 1 février 2011, ont été adaptés le 1 février 2011 sur base de l'index de janvier 2011. Ils varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail relative à la détermination du salaire 16 juin 2011 et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ.

Article 6

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 décembre 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et rendue obligatoire du 7 décembre 2008 (Moniteur belge du 5 février 200ç).

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 21/06/2007

A.R. : 10/10/2007

M.B. : 16/11/2007

Dépôt : 10/07/2007

Date d'enregistrement : 06/08/2007

Numéro d'enregistrement : 84188/CO/149.3

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/10/2007

1. Contenu :

Prime de fin d'année

Montant brut =

$$\frac{\text{salaire horaire au 1 décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Période de référence : du 1 décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année actuelle.

Période de paiement : entre le 25 et 30 décembre.

Pro rata si l'année n'est pas complète et si le travailleur est en service le 30 novembre, y compris en cas de licenciement (sauf motif grave), de force majeure et de cessation d'un contrat à durée déterminée.

Les ayants droit de travailleurs décédés et les (pré)pensionnés ont droit à une prime fin d'année complète.

En cas de départ volontaire : perte du droit à la prime de fin d'année.

Assimilation de diverses périodes d'interruption : maladie, accident de droit commun et chômage temporaire limitées à 40 jours ouvrables d'absence.

Accident de travail, congé de maternité, congé d'accouchement et congé de paternité sont assimilés à des prestations effectives.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 26/05/05

A.R. : 16/02/2006

M.B. : 16/05/2006

3. Durée :

A partir du 1 décembre 2007 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 juin 2007.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION.

Article 2

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers visés à l'article 1.

Article 3

§ 1. Cette prime de fin d'année, calculée en fonction du salaire horaire en vigueur le 1 décembre de l'année de paiement, est calculée selon la formule suivante :

salaires horaire précité x durée hebdomadaire du travail fondée sur le régime de paiement x 52 : 12.

§ 2. Si un ouvrier passe à un autre régime de travail durant la période de référence, le calcul de la prime de fin d'année doit se faire en fonction de la durée de travail annuelle moyenne.

Article 4

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année débute le 1 décembre de l'année précédente et se termine le 30 novembre de l'année en cours.

Article 5

Le montant de la prime de fin d'année peut être réduit à raison d'une heure de salaire par journée ou fraction de journée d'absence injustifiée.

Article 6

Dans les cas définis aux paragraphes §1 jusqu'à §4, les ouvriers ont droit à une partie de la prime de fin d'année égale à un douzième par mois d'inscription au registre du personnel durant la période de référence, un mois entier étant comptabilisé lorsque l'inscription au registre du personnel se situe avant le 16 du mois :

§ 1. Les ouvriers qui sont occupés depuis au moins 3 mois dans l'entreprise mais ne comptent pas encore une année d'ancienneté au 30 novembre de la période de référence.

§ 2. Les ouvriers licenciés dans le courant de la période de référence pour toute autre raison que la faute grave, au moment où ils quittent l'entreprise. La période couverte par une indemnité de rupture, ouvre le droit au paiement de la prime de fin d'année au prorata.

§ 3. Les ouvriers dont le contrat prend fin pour des raisons de force majeure, au moment où ils quittent l'entreprise.

§ 4. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou encore un contrat de remplacement, de 3 mois au moins.

Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise.

La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas.

Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année en fonction des prestations fournies pendant cette année, considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

Article 7

Les ouvriers pensionnés ou prépensionnés au cours de la période de référence ont droit, au moment où ils quittent l'entreprise, au paiement immédiat du montant intégral de la prime de fin d'année calculée selon les modalités définies aux articles 3 et 4.

La même règle vaut pour les ayants droit des ouvriers décédés au cours de la période de référence.

La période de référence au cours de laquelle survient la mise à la pension, la mise en prépension ou le décès des intéressés, est considérée comme une année de service complète.

Article 8

Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence perdent le droit à la prime de fin d'année.

Article 9

Les ouvriers qui sont inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise au 30 novembre de la période de référence mais qui se trouvent, à cette date, en état d'incapacité de travail par suite de maladie, d'accident du travail ou de service militaire, ont droit à une prime de fin d'année, calculée sur la base du salaire horaire qu'ils auraient normalement perçu au 30 novembre de la période de référence, selon les modalités prévues aux articles 10 et 11 et pour autant qu'ils aient fourni une prestation de travail d'au moins un jour au cours de l'année considérée.

Article 10

Les suspensions du contrat de travail résultant d'un accident du travail et d'un congé de maternité, d'un congé d'accouchement et de congé de paternité sont assimilées à des prestations effectives pour le calcul de la prime de fin d'année.

Article 11

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

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

Par période de référence l'assimilation pour chômage temporaire est limitée à 40 jours ouvrables d'absence.

Pour chaque jour ouvrable d'absence dépassant cette limite, il est déduit un montant de 1/260e de la prime de fin d'année.

Article 12

La prime de fin d'année est payée entre le 25 et le 31 décembre, à l'exception des cas prévus aux articles 6 et 7.

CHAPITRE III. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Article 13

La présente convention collective de travail remplace celle du 26 mai 2005, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, concernant la prime de fin d'année et rendue obligatoire par arrêté royal le 16 février 2006 (Moniteur belge du 16 mai 2006).

CHAPITRE IV. - VALIDITÉ.

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 décembre 2007 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Souscommission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 18/11/2011 M.B. : 06/01/2012

Dépôt : 29/06/2011
Date d'enregistrement : 27/07/2011
Numéro d'enregistrement : 104917
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

Intervention de l'employeur dans les frais de transport.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 12/05/2009 A.R. : 19/04/2010 M.B. : 23/06/2010

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 juin 2011.

FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

Article 2

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées atteignent au moins 1 kilomètre.

CHAPITRE II. - MOYENS DE TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

Section 1 - Transport par chemin de fer

Article 3

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, il a droit à une indemnisation conformément à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 20 février 2009.

Section 2 - Autres moyens de transport en commun public

Article 4

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail par un autre moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 3 de la présente convention.

Lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire conformément l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Article 5

Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit :

- L'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa et précise le kilométrage effectivement parcouru.
- L'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

Section 3 - Moyens de transport mixtes en commun public

Article 6

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 3 de la présente convention et ce pour la distance équivalente à la somme des distances parcourues via les différents moyens de transport.

Section 4 - Transport organisé complètement ou partiellement par l'employeur

Article 7

§ 1. Lorsque l'employeur organise complètement ou partiellement le transport de l'ouvrier et que ce dernier utilise complémentaiement ou non un moyen de transport public en commun, l'intervention de l'employeur est considérée comme exécutée si sa quote-part atteint ou dépasse, pour la distance parcourue par ouvrier-utilisateur, l'intervention prévue à l'article 3.

§ 2. L'intervention de l'ouvrier dans le transport organisé par l'employeur ne peut être supérieure à la différence entre le prix de l'abonnement, pour la distance parcourue, et l'intervention de l'employeur prévue à l'article 3 pour la même distance.

CHAPITRE III. – MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ

Section 1 – Auto, moto et/ou mobylette

Article 8

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail 19 octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs conclue au sein du Conseil National de Travail du 20 février 2009.

Article 9

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

Article 10

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1 février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie.

Section 2 – Vélo

Article 11

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail à vélo, il a droit à une indemnité vélo de € 0,21 par kilomètre..., dans le respect d'un minimum égal au montant journalier reçu pour un déplacement avec un moyen de transport privé.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours de présence au travail et l'indemnité payée.

CHAPITRE IV. – EPOQUE ET MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 12

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement pour le titre de transport à validité mensuelle et une fois par semaine pour les titres de transport à validité hebdomadaire.

Article 13

L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Article 14

L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.

Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(les) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

CHAPITRE V. – DISPOSITIONS FINALES

Article 15

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 12 mai 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par arrêté royal le 19 avril 2010 (Moniteur belge 23 juin 2010).

Article 16

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 01/12/2011 M.B. : 01/01/2012

Dépôt : 29/06/2011
Date d'enregistrement : 27/07/2011
Numéro d'enregistrement : 104921
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

- Le nombre de chèques-repas attribué à tout travailleur à temps plein est fonction du nombre d'heures prestées effectivement par le travailleur dans le courant du trimestre, divisé par le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise.
- A partir du 1 avril 2012, la valeur nominale des chèques-repas s'élève à € 2,50, somme qui comprend une quote-part personnelle de l'ouvrier de € 1,09 par jour.
- A partir du 1 octobre 2012, la valeur nominale des chèques-repas s'élève à € 2,80, somme qui comprend une quote-part personnelle de l'ouvrier de € 1,09 par jour.
- Dans les entreprises qui appliquent déjà le système des chèques-repas au niveau de l'entreprise, les chèques-repas existants doivent être augmentés.
- Les chèques-repas sont remis à l'ouvrier tous les mois, en une fois, en fonction du nombre de jours pour lesquels l'ouvrier peut prétendre à des chèques-repas ce mois-là.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 18/06/2009 A.R. : 21/02/2010 M.B. : 16/04/2010

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2012 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 juin 2011.

SYSTEME SECTORIEL DE CHEQUES-REPAS

En exécution de l'article 4 section 1 et 2 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - CADRE GÉNÉRAL

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de

- l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié par l'arrêté royal du 3 février 1998 (Moniteur belge du 19 février 1998), l'arrêté royal du 18 janvier 2003 (Moniteur belge du 6 mars 2003) et l'arrêté royal du 13 février 2009 (Moniteur belge du 12 mars 2009) ;

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 ;

- l'article 7 de la loi de relance économique du 27 mars 2009 (Moniteur belge du 7 avril 2009).

Article 3

Le nombre de chèques-repas attribué à tout travailleur à temps plein est fonction du nombre d'heures prestées effectivement par le travailleur dans le courant du trimestre, divisé par le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise.

Si le résultat de ce calcul est un nombre décimal, on arrondit le montant au nombre supérieur.

En outre, si le chiffre obtenu est supérieur au nombre maximum de jours pouvant être prestés pendant le trimestre par un travailleur à temps plein, il restera limité à ce dernier nombre.

En cas de modification du nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise, ou du nombre maximum de jours pouvant être prestés par trimestre par un travailleur à temps plein, la formule de calcul prévue dans cet article sera automatiquement adaptée en conséquence.

Article 4

Pour les ouvriers à temps partiel, le nombre de chèques-repas, ayant la même valeur nominale que pour le travailleur à temps plein, sera fixé sur base du comptage alternatif, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail.

Article 5

Vu que l'on se base sur le comptage alternatif pour l'attribution du nombre de chèques-repas, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, les entreprises doivent appliquer l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Les entreprises doivent obligatoirement prévoir des congés de récupération pour la compensation des heures supplémentaires.

Article 6

Section 1. - Niveau sectoriel

A partir du 1 avril 2012, la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de € 0,32, portant la valeur nominale du chèque-repas minimum à € 2,50.

§2. A partir du 1 octobre 2012, la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de € 0,30, portant la valeur nominale du chèque-repas minimum à € 2,80.

Section 2. - Niveau de l'entreprise

Pour les entreprises qui, suite à cette augmentation, dépassent le montant maximal de € 7,00, la partie qui dépasse doit être transposée en un avantage net équivalent.

Les modalités spécifiques quant à l'octroi sont à convenir au niveau de l'entreprise via une convention collective de travail.

Article 7

Les chèques-repas sont remis à l'ouvrier tous les mois, en une fois, en fonction du nombre de jours pour lesquels l'ouvrier peut prétendre à des chèques-repas ce mois-là.

Au plus tard dans le courant du mois qui suit la fin du trimestre auquel les chèques-repas se rapportent, le nombre de chèques-repas est régularisé afin de faire correspondre le nombre de chèques-repas réellement octroyés avec le nombre de chèques-repas à octroyer en vertu du chapitre III de la présente convention collective de travail.

La validité des chèques-repas est limitée à trois mois, et les chèques-repas peuvent uniquement être utilisés pour le paiement de repas ou l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Ces restrictions sont clairement mentionnées sur tous les chèques-repas.

CHAPITRE VII. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8

Cette convention collective de travail peut directement être reprise en annexe du règlement de travail de l'entreprise concernée.

CHAPITRE VII. - VALIDITÉ

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la réglementation sectorielle des chèques-repas, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 février 2010 (Moniteur belge du 16 avril 2010).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations signataires.

C.C.T.: 13/10/2015 A.R.: 21/07/2006 M.B.: 20/09/2016

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement :
 Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

- Le nombre de chèques-repas est fonction du nombre d'heures prestées effectivement par le travailleur dans le courant du trimestre, divisé par le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise.
- A partir du 1^{er} janvier 2016, la valeur nominale des chèques-repas s'élève à € 3,80, somme qui comprend une quote-part personnelle de l'ouvrier de € 1,09 par jour.
- Dans les entreprises qui appliquent déjà le système des chèques-repas au niveau de l'entreprise, les chèques-repas existants doivent être augmentés.
- Les chèques-repas sont remis à l'ouvrier tous les mois, en une fois.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T.:

C.C.T.: 16/06/2011 A.R.: 30/11/2011 M.B.: 11/01/2012

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

SYSTEM SECTORIEL DE CHEQUE-REPAS

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2015-2016 du 13 octobre 2015.

CHAPITRE I.- CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II.- CADRE GÉNÉRAL

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément :

- l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié par l'arrêté royal du 3 février 1998 (Moniteur Belge du 19 février 1998) l'arrêté royal du 18 janvier 2003 (Moniteur Belge du 6 mars 2003) et l'arrêté royal du 13 février 2009 (Moniteur Belge du 12 mars 2009);
- L'article 7 de la loi de relance économique du 27 mars 2009 (Moniteur Belge du 7 avril 2009).

Article 3

§ 1. Le nombre de chèques-repas attribué à tout travailleur à temps plein est fonction du nombre d'heures prestées effectivement par le travailleur dans le courant du trimestre, divisé par le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise.

§ 2. Si le résultat de ce calcul est un nombre décimal, on arrondit le montant au nombre supérieur.

§ 3. En outre, si le chiffre obtenu est supérieur au nombre maximum de jours pouvant être prestés pendant le trimestre par un travailleur à temps plein, il restera limité à ce dernier nombre.

§ 4. En cas de modification du nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise, ou du nombre maximum de jours pouvant être prestés par trimestre par un travailleur à temps plein, la formule de calcul prévue dans cet article sera automatiquement adaptée en conséquence.

Article 4

Pour les ouvriers à temps partiel, le nombre de chèques repas, ayant la même valeur nominale que pour le travailleur à temps plein, sera fixé sur base du comptage alternatif, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail.

Article 5

Vu que l'on se base sur le comptage alternatif pour l'attribution du nombre de chèques-repas, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, les entreprises doivent appliquer l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Les entreprises doivent obligatoirement prévoir des congés de récupération pour la compensation des heures supplémentaires.

Article 6

Section 1. - Niveau sectoriel

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2016, la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de 1 EUR, portant la valeur nominale du chèque-repas à 3,80 EUR. La quote-part personnelle de l'ouvrier s'élève à 1,09 EUR par jour.

Section 2.- Niveau de l'entreprise

Pour les entreprises qui, suite à cette augmentation, dépassent le montant maximal de € 8,00, la partie qui dépasse doit être transposée en un avantage net équivalent.

Les modalités spécifiques quant à l'octroi sont à convenir au niveau de l'entreprise via une convention collective de travail.

Article 7

§ 1. Les chèques-repas sont remis à l'ouvrier tous les mois, en une fois, en fonction du nombre de jours pour lesquels l'ouvrier peut prétendre à des chèques-repas ce mois-là.

§ 2. Au plus tard dans le courant du mois qui suit la fin du trimestre auquel les chèques-repas se rapportent, le nombre de chèques-repas est régularisé afin de faire correspondre le nombre de chèques-repas réellement octroyés avec le nombre de chèques-repas à octroyer en vertu du chapitre 111 de la présente convention collective de travail.

§ 3. La validité des chèques-repas est limitée à trois mois, et les chèques-repas peuvent uniquement être utilisés pour le paiement de repas ou l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Ces restrictions sont clairement mentionnées sur tous les chèques-repas.

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8

Cette convention collective de travail peut directement être reprise en annexe du règlement de travail de l'entreprise concernée.

CHAPITRE VII.- VALIDITÉ

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la réglementation sectorielle des chèques-repas, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée sous le numéro 104919/C0/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 novembre 2011 (Moniteur Belge du 11 janvier 2012).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations signataires.

C.C.T. : 07/03/1985

A.R. : 03/06/1985

M.B. : 22/06/1985

1. Contenu :

Réduction de la durée hebdomadaire du travail à 38h/semaine Contient aussi une section «congé d'ancienneté» qui n'est plus d'application à partir du 01/01/87 et est remplacée par la C.C.T. «Congé d'ancienneté» du 13/10/1987 (= 221 dans cette brochure)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :3. Durée :

A partir du 1 janvier 1985 pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 5 à 7 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 1986.

Convention collective de travail du 7 mars 1985.

DURÉE DU TRAVAIL

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie, ainsi que des entreprises de commerce de gros et de détail d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie, qui ressortissent à la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE II. - DURÉE DU TRAVAIL.

Section 1. - Réduction de la durée hebdomadaire du travail**Article 2**

En application de l'article 38 de la Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et conformément à l'article 28, § 1 de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail :

- la durée hebdomadaire du travail est réduite d'une heure et ramenée à 39 heures par semaine, à partir du 1 juillet 1985 ;
- la durée hebdomadaire du travail est réduite d'une heure et ramenée à 38 heures par semaine, à partir du 1 juillet 1986.

Article 3

D'autres modalités d'application de la réduction de la durée du travail peuvent être fixées au plan des entreprises visées à l'article 1, par convention collective de travail conclue entre parties.

Cette convention collective de travail doit être communiquée, pour information, à la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, via son président.

Article 4

La réduction de la durée du travail ne peut entraîner une diminution de salaire.

Section 2. - Congé d'ancienneté

Article 5

Sans préjudice de situations plus favorables, le régime de congé d'ancienneté suivant est instauré dans les entreprises où, au 1 janvier 1985, la durée du travail a déjà été réduite à 38 heures par semaine.

En 1985: 1 jour de congé après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

A partir de 1986 :

- 1 jour de congé après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours de congé après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 6

L'ancienneté visée à l'article 5 doit être atteinte au 30 juin de l'année considérée.

Article 7

Le salaire pour ces jours de congé se calcule d'après l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la Loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 1985 et est valable pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 5 à 7 qui, eux, cessent d'être en vigueur le 31 décembre 1986.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T.: 21/06/2007 A.R. : 21/10/2007 M.B.: 16/11/2007

Dépôt : 10/07/2007
 Date d'enregistrement : 06/08/2007
 Numéro d'enregistrement : 84190 /CO/149.3
 Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/10/2007

1. Contenu :

- un jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- deux jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 13/10/1987 A.R. : 09/05/1988 M.B.: 17/06/1988.

3. Durée :

A partir du 1 janvier 1987 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 juin 2007.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers» : les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI.

Article 2

Sans préjudice de situations plus favorables existant au niveau des entreprises ou au niveau régional, le régime de congé d'ancienneté suivant est instauré :

- à partir du 1 janvier 1988 : un jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir du 31 décembre 1988 :
 - un jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - deux jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté dont il est question ci-avant doit être atteinte au 30 juin de l'année considérée.

Article 3

Chaque jour de congé d'ancienneté est payé par l'employeur sur la base du salaire normal calculé d'après l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la Loi du 4 janvier 1974, relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ.**Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 1987 et est valable pour une durée indéterminée.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 octobre 1987 relative au congé d'ancienneté conclue au sein de la Souscommission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire le 9 mai 1988 (Moniteur belge du 17 juin 1988).

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 21/05/2013 A.R. : 09/01/2013 M.B. : 02/04/2014

Dépôt : 03/06/2013
Date d'enregistrement : 12/06/2013
Numéro d'enregistrement : 115296
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 26/06/2013

1. Contenu :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 18/11/2011 M.B. : 06/01/2012

3. Durée :

A partir du 1 janvier et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015

Convention collective de travail du 21 mai 2013.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution :

- des dispositions de la convention collective de travail numéro 96 du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du travail et instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 ;
- des dispositions de l'avis numéro 1.627 du 20 décembre 2007 conclu au sein du Conseil national du travail ;
- l'Arrêté royal du 3 Mai 2007, fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié par les arrêtés royaux du 28 décembre 2011 et du 20 septembre 2012.

- Du chapitre 7, section 2 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1 février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel
- Des articles 68 à 77 de la loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I)

CHAPITRE III. - AYANTS DROIT À L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 3

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise bénéficie aux ouvriers qui sont licenciés, et qui sont âgés, au cours de la période du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2015, de 56 ans ou plus et peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.

CHAPITRE IV. - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 4

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement sont d'application.

CHAPITRE V. - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 5

L'obligation de paiement de l'indemnité complémentaire de l'employeur est transférée, au "Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des métaux précieux".

Le "Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des métaux précieux" mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE VI. - VALIDITÉ

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.

C.C.T. : 21/05/2013 A.R. : 09/01/2014 M.B. : 02/04/2014

Dépôt : 03/06/2013
Date d'enregistrement : 12/06/2013
Numéro d'enregistrement : 115295
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 26/06/2013

1. Contenu :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 57 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la «cotisation capitalative» au Fonds social

2. 2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 01/12/2011 M.B. : 02/02/2012

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2011 jusqu'au 30 juin 2013 inclus

Convention collective de travail du 21 mai 2013.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
À PARTIR DE 57 ANS

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

La présente convention collective de travail coordonne et proroge la convention collective de travail du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, concernant la prépension après licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 1 décembre 2011 (Moniteur belge du 2 février 2012).

La présente convention collective de travail n'apporte pas de modification aux conditions d'âge prévues par la convention collective de travail susmentionnée.

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 3

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises et conformément aux critères fixés par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (Moniteur belge du 11 décembre 1992), la convention collective de travail existante est prorogée telle quelle pour la période du 1 juillet 2013 au 31 décembre 2014.

Article 4

L'âge est fixé à 57 ans pour les ouvriers et ouvrières qui entrent en régime de chômage avec complément d'entreprise, pour autant que les conditions en matière de réglementation en vigueur soient respectées.

Article 5

L'âge visé à l'article 4 de la présente convention collective de travail doit être atteint à la fin effective du délai de préavis ou au dernier jour de travail effectif en cas de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Article 6

Le travailleur qui souhaite être mis en régime de chômage avec complément d'entreprise avertit l'employeur six mois avant la date à laquelle ce régime prend cours. Il est possible de déroger à ce délai de commun accord entre l'employeur et le travailleur, en raison de circonstances particulières, telles que les raisons familiales, l'aptitude médicale limitée du travailleur, le départ nécessaire de personnel.

CHAPITRE IV. - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

C.C.T. : 21/05/2013 A.R. : 09/01/2014 M.B. : 02/04/2014

Dépôt : 03/06/2013
Date d'enregistrement : 12/06/2013
Numéro d'enregistrement : 115294
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 26/06/2013

1. Contenu :

- Prépension (=RCC) à partir de 58 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la «cotisation capitalisative» au Fonds social

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 01/12/2011 M.B. : 02/02/2012

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014 .

Convention collective de travail du 21 mai 2013.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
À PARTIR DE 58 ANS

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

La présente convention collective de travail coordonne et proroge la convention collective de travail du 16 juin 2011 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, concernant la prépension à partir de 58 ans, rendue obligatoire par arrêté royal du 1 décembre 2011 (Moniteur belge du 2 février 2012).

CHAPITRE III. - RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE 58 ANS

Article 3

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975), le régime de prépension est étendu aux ouvriers âgés de 58 ans et plus, licenciés pour toute autre raison que le motif impérieux, pour autant que soient respectées les conditions d'ancienneté reprises dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié par les arrêtés royaux du 28 décembre 2011 et du 20 septembre 2012.

Article 4

La disposition prévue à l'article 2 ne porte pas préjudice aux dispositions sectorielles existantes qui permettent le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise sous certaines conditions à partir d'un âge inférieur.

CHAPITRE IV. - VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

C.C.T.: 13/10/2015

A.R.:

M.B.:

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement :
 Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

- RCC à 58 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit ou métier lourd.
- RCC à 58 ans après 35 ans de passé professionnel et métier lourd (5 ans de métier lourd au cours des 10 dernières années ou 7 ans de métier lourd au cours des 15 dernières années).
- RCC à 58 ans après 40 ans de passé professionnel.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.: 21/05/2013

A.R.: 09/01/2014

M.B.: 02/04/2014

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2015 jusqu'à 31 décembre 2016**Convention collective de travail du 13 octobre 2015.**

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

En exécution de l'article 13 de l'accord national 2015 - 2016 du 13 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour les métaux précieux.

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

CHAPITRE II. - RCC 58 ANS APRÈS 33 ANS DE CARRIÈRE

Article 2 - RCC 58 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.

En application de l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

Article 3 - RCC 58 ans après 33 ans de passé professionnel - métier lourd.

En application de l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin,

ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

De ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4

Pour les régimes de RCC repris dans les articles 2 et 3, en application de la convention collective de travail na 112 du Conseil National du Travail du 27 avril 2015, l'âge est fixé à 58 ans pour 2015 et 2016.

CHAPITRE III. - RCC 58 ANS APRÈS 35 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL - MÉTIER LOURD

Article 5

En application de l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 35 ans et qui ont travaillé dans un métier lourd.

De ces 35 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 6

En application de la convention collective de travail na 113 du Conseil National du Travail du 27 avril 2015, l'âge est fixée à 58 ans pour 2015 et 2016.

CHAPITRE IV. - RCC 58 ANS APRÈS 40 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL

Article 7

En application de l'article 3 § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 115 du Conseil National du Travail du 27 avril 2015, la présente convention collective de travail a pour but de confirmer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 40 ans.

Article 8

En application de la convention collective de travail n° 116 du Conseil National du Travail du 27 avril 2015, l'âge est fixé à 58 ans pour 2015 et 2016.

CHAPITRE V. - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 9

Le Fonds social de métaux précieux prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 11 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 13 octobre 2015, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu à l'article 19 de cette convention.

Le Fonds social de métaux précieux mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE VI. - VALIDITÉ

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

C.C.T.: 20/11/2014 A.R.: 02/07/2015 M.B.: 23/07/2015

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement :
 Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

- RCC à 60 ans pour les travailleurs :
 - Ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus
 - Satisfaisant aux conditions de carrière légale de 40 ans pour les hommes. Pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 en 2017.
 - Qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.: 21/05/2013 A.R.: 09/01/2014 M.B.: 02/04/2014

3. Durée :

A partir du janvier 1^{er} 2015 jusqu'à 31 décembre 2017.

Convention collective de travail du 20 novembre 2014.

REGIME DU CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Prolongation du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 60 ans.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les métaux précieux.

Par travailleurs on entend les ouvriers, ouvrières.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS

Article 2

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans repris dans la convention collective de travail du 21 mai 2013 (115294/CO/14903) est remplacé par la présente convention.

Article 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par présente CCT est prévu pour les travailleurs :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus ;
- 2° satisfaisant aux conditions de carrière légale de 40 ans pour les hommes. Pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 en 2017.
- 3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail ; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Article 4

Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail sont d'application. L'indemnité complémentaire (= complément d'entreprise) à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50 % de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Article 6 - Chômage avec complément

d'entreprise et crédit-temps En cas suspension partielle ou totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 sera calculée sur la base du régime de travail qui précédait la période de crédit-temps.

Article 7

L'indemnité complémentaire continuera à être payée en cas de « reprise du travail suite à un licenciement » en application des dispositions des articles 4 bis, 4 ter et 4 quater de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du travail, telles que modifiées par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 8

La présente convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017.

A.R. : 12/02/2014 M.B. : 09/10/2014 M.B. : 28/11/2014

Dépôt : 04/03/2014
Date d'enregistrement : 29/04/2014
Numéro d'enregistrement : 120920
Publication d'enregistrement dans le M.B. :

1. Contenu :

Dérogation du temps de travail en cas de surcroîts de travail saisonniers et augmentation imprévue du travail.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 21/05/2013 A.R. : 03/02/2014 M.B. : 16/07/2014

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015.

Convention collective de travail du 11 février 2014.

FLEXIBILITE

En exécution de l'article 12 de l'accord national 2013-2014 du 11 février 2014.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

Section 1. - Surcroîts de travail saisonniers

Article 2

Pour pouvoir faire face à une augmentation prévue du travail dans l'entreprise durant certaines périodes de l'année, les entreprises peuvent instaurer une semaine de travail flottante, comme prévu à l'article 20bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, d'après les modalités mentionnées ci-après, à condition qu'elle ne dépasse pas la moyenne de la durée de travail hebdomadaire conventionnelle, soit 38 heures, sur une période d'un an.

Article 3

Sur une période d'un an correspondant à l'année civile, le nombre d'heures de travail à prester s'élève à 52 fois la durée de travail hebdomadaire prévue dans le règlement de travail de l'entreprise, ci-après dénommé "règlement de travail".

Les jours de repos définis par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et aux périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail (Moniteur belge du 31 janvier 1974), fixés par la loi du 3 juillet 1978, sur les contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), valent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée sur l'année.

Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de l'horaire journalier normal prévu dans le règlement de travail s'élève à 2 heures maximum par jour. La durée de travail journalière ne peut toutefois jamais dépasser 9 heures.

Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de la limite hebdomadaire du travail, fixée dans le règlement de travail s'élève à 5 heures maximum par jour. La durée de travail hebdomadaire ne peut toutefois jamais dépasser 45 heures.

Les périodes de travail pendant lesquelles la durée de travail hebdomadaire peut être dépassée sont définies suivant un maximum de 60 journées de travail par an. Les heures effectuées au-delà des limites normales fixées à l'article 3 seront récupérées dans le courant des trois mois calendrier suivant cette période, en restant toutefois dans les limites définies au § 1.

Le choix de la (des) période(s) se fait avant le 31 décembre de l'année civile précédente.

Dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale, le système et les périodes sont déterminées suivant un accord paritaire entre les délégations syndicales et l'employeur.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs et dépourvues de délégation syndicale, la procédure d'adaptation du règlement de travail peut être lancée au plus tôt 30 jours après qu'elles aient communiqué cette adaptation lors d'une réunion de la sous-commission paritaire.

Les organisations syndicales nationales ou le président de la sous-commission paritaire reçoivent copie de la décision qui est affichée dans l'entreprise.

Section 2. - Surcroît extraordinaire du travail ou travaux suite à une nécessité imprévue

Article 4

Les ouvriers ont la possibilité, dans les limites du cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26, § 1 3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Article 5

Ni au niveau sectoriel, ni au niveau de l'entreprise, il n'est prévu de possibilité d'instaurer une tranche complémentaire au-dessus de 91 heures supplémentaires par année calendrier – comme prévu dans l'article 4 de cette convention - dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26, § 1, 3°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Article 6

Conformément à l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (surcroît extraordinaire du travail) et de l'article 26, § 1, 3°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (travaux suite à une nécessité imprévue) des heures supplémentaires dans ce cadre peuvent seulement être prestées moyennant accord préalable de la délégation syndicale.

CHAPITRE III. - DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 7

Les dispositions susmentionnées ne portent pas préjudice aux dispositions légales, aux conventions d'entreprise existantes ou aux discussions qui sont en cours dans les entreprises.

CHAPITRE IV. - DURÉE

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015.

C.C.T.: 13/10/2015

A.R.:

M.B.:

Date d'enregistrement : 01/02/2016
 Numéro d'enregistrement : 131199
 Publication enregistrement au M.B. : 12/02/2016

1. Contenu :

Dérogation du temps de travail en cas de surcroîts de travail saisonniers et augmentation imprévue du travail.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 11/02/2014

A.R. 09/10/2014

M.B. 28/11/2014

3. Durée :

Du 1^{er} juillet 2015 jusqu'au 30 juin 2017.

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

FLEXIBILITE

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2015- 2016 du 13 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

Section 1. - Surcroîts de travail saisonniers**Article 2**

Pour pouvoir faire face à une augmentation prévue du travail dans l'entreprise durant certaines périodes de l'année, les entreprises peuvent instaurer une semaine de travail flottante, comme prévu à l'article 20bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, d'après les modalités mentionnées ci-après, à condition qu'elle ne dépasse pas la moyenne de la durée de travail hebdomadaire conventionnelle, soit 38 heures, sur une période d'un an.

Article 3

§ 1. Sur une période d'un an correspondant à l'année civile, le nombre d'heures de travail à prester s'élève à 52 fois la durée de travail hebdomadaire prévue dans le règlement de travail de l'entreprise, ci-après dénommé "règlement de travail".

Les jours de repos définis par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et aux périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail (Moniteur Belge du 31 janvier 1974), fixés par la loi du 3 juillet 1978, sur les contrats de travail (Moniteur Belge du 22 août 1978), valent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée sur l'année.

Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de l'horaire journalier normal prévu dans le règlement de travail s'élève à 2 heures maximum par jour. La durée de travail journalière ne peut toutefois jamais dépasser 9 heures.

§ 2. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de la limite hebdomadaire du travail, fixée dans le règlement de travail s'élève à 5 heures maximum par une semaine. La durée de travail hebdomadaire ne peut toutefois jamais dépasser 45 heures.

§ 3. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de la limite hebdomadaire du travail, fixée dans le règlement de travail s'élève à 5 heures maximum par semaine. La durée de travail hebdomadaire ne peut toutefois jamais dépasser 45 heures.

§ 4. Les périodes de travail pendant lesquelles la durée de travail hebdomadaire peut être dépassée sont définies suivant un maximum de 60 journées de travail par an. Les heures effectuées au-delà des limites normales fixées à l'article 3 seront récupérées dans le courant des trois mois calendrier suivant cette période, en restant toutefois dans les limites définies au § 1er.

§ 5. Le choix de la (des) période(s) se fait avant le 31 décembre de l'année civile précédente.

§ 6. Dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale, le système et les périodes sont déterminées suivant un accord paritaire entre les délégations syndicales et l'employeur.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs et dépourvues de délégation syndicale, la procédure d'adaptation du règlement de travail peut être lancée au plus tôt 30 jours après qu'elles aient communiqué cette adaptation lors d'une réunion de la sous-commission paritaire.

§ 7. Les organisations syndicales nationale sou le président de la sous-commission paritaire reçoivent copie de la décision qui est affichée dans l'entreprise.

Section 2. - Surcroît extraordinaire du travail au travaux suite à une nécessité imprévue

Article 4

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971) au de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1, 3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971).

Article 5

Ni au niveau sectoriel, ni au niveau de l'entreprise, il n' est prévu de possibilité d'instaurer une tranche complémentaire au-dessus de 91 heures supplémentaires par année calendrier- comme prévu dans l'article 4 de cette convention-dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) au de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1, 3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Article 6

Conformément à l'article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (surcroît extraordinaire du travail) et de l'article 26 § 1, 3° de cette même Loi sur le travail du 16 mars 1971 (travaux suite à une nécessité imprévue) des heures supplémentaires dans ce cadre peuvent seulement être prestées moyennant accord préalable de la délégation syndicale.

CHAPITRE III. - DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 7

Les dispositions susmentionnées ne portent pas préjudice aux dispositions légales, aux conventions d'entreprise existantes au aux discussions qui sont en cours dans les entreprises.

CHAPITRE IV.- DURÉE

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017.

C.C.T. : 29/09/1998

A.R. : 27/04/2000

M.B. : 25/08/2000

Dépôt :

Date d'enregistrement : 29/10/1998

Numéro d'enregistrement : 49374/CO/149.3

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/11/1998

1. Contenu :

Encadrement sectoriel des régimes de travail de nuit

– Mesures d'encadrement :

- principe : sans caractère obligatoire ;
- seulement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée ;
- droit de retour pour les travailleuses enceintes et pour tous les travailleurs pour des raisons sociales, familiales et médicales de grande conséquence ;
- égalité de traitement des hommes et des femmes.

– Procédure en cas de l'instauration de nouveaux régimes avec prestations de nuit :

- information et motivation préalables par l'employeur ;
- entreprises avec une délégation syndicale : une C.C.T. au niveau de l'entreprise est nécessaire (signée par tous les syndicats) ;
- entreprises sans délégation syndicale : la CP doit approuver les résultats des discussions avec les travailleurs.

2. Remplacement de C.C.T. :3. Durée :

A partir du 29 septembre 1998 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 29 septembre 1998.

TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

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

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par ouvriers les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 - Objet

a. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la Loi du 17 février 1997 et de l'arrêté royal du 16 avril 1998 en exécution de la Loi précitée et de la convention collective de travail n°46 relative aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail avec prestations de nuit et la convention collective de travail n°49 sur la garantie d'une indemnité financière spéciale au profit de travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes avec prestations de nuit ou d'autres formes de prestations de nuit.

Les parties se basent sur la C.C.T. n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la Loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.

b. La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application :

- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin ;

- lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

La présente convention collective règle également la procédure à suivre en cas d'instauration de régimes de prestations de nuit.

c. Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20.00 heures et 6.00 heures à l'exclusion :

- des prestations exclusivement effectuées entre 6.00 heures et 24.00 heures ;
- des prestations qui commencent normalement à partir de 5.00 heures du matin.

Article 3 - Impact positif sur l'emploi

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi. Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

CHAPITRE II. - MESURES D'ENCADREMENT

Article 4 - Volontariat

Tant au moment de l'embauche que lors du passage à un régime de travail avec prestations de nuit, le principe du volontariat reste valable pour les ouvriers.

Conformément aux dispositions reprises à l'article 2 - Objet, les membres du personnel ouvrier ont droit à une période d'essai de six mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

Lors d'un passage vers un régime de travail avec prestations de nuit, il y a le droit de retourner au poste de travail initial.

Article 5 - Formes de contrats

Les ouvriers, concernés par l'introduction de régimes de travail avec prestations de nuit, doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6 - Des ouvrières enceinte

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à 3 mois après le repos d'accouchement.

Article 7 - Droit de retour

Les ouvriers, occupés dans des régimes de travail avec prestations de nuit ont le droit de retourner temporairement ou définitivement à un régime de travail sans prestations de nuit et ce pour des raisons médicales, familiales ou sociales.

Article 8 - Egalité de traitement

- a. Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.
- b. Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant avec prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.
- c. L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de « harcèlement sexuel ».

CHAPITRE III. - PROCÉDURE LORS DE L'INSTAURATION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL AVEC PRESTATIONS DE NUIT.

Article 9 - Information et motivation préalables

Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire le travail de nuit, il doit préalablement informer les ouvriers par écrit sur le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient cette introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues au Chapitre II de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont examinés avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers individuels.

Article 10 - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

Si l'entreprise a une délégation syndicale, un régime de travail avec prestations de nuit peut uniquement être instauré moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations syndicales, représentées au niveau de la délégation syndicale dans le sens de la Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 11 - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (SCP 149.3).

Lors d'un avis unanime de la Sous-commission paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.

CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES.

Article 12 - Evaluation annuelle

Les parties signataires évalueront chaque année, et pour la première fois un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'application de cette convention au niveau de la Sous-commission paritaire.

Article 13 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 29 septembre 1998 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

La présente convention collective de travail fut déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail du Ministère de l'emploi et du travail.

Pour la présente convention collective de travail, ratification par arrêté royal est demandée.

C.C.T. : 26/09/2011 A.R. : 05/12/2012 M.B. : 20/02/2013

Dépôt : 27/09/2011
Date d'enregistrement : 19/10/2011
Numéro d'enregistrement : 106460
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/11/2011

1. Contenu :

Petit chômage

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : M.B. : 09/08/2011

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 26 septembre 2011.

PETIT CHÔMAGE

En exécution de l'article 13 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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 de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;

3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;
4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;
5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III. - MOTIF ET DURÉE DE L'ABSENCE

Article 3

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1 ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit :

1. Mariage de l'ouvrier : trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.
2. Le jour du mariage, pour le mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ;
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier ;
 - d'un frère ou d'une sœur ;
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ;
 - du père ou de la mère ;
 - d'un grand-père ou d'une grand-mère ;
 - du beau-père ou de la belle-mère ;
 - du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père ;
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier ;
 - du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier ;
- de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
3. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ;
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier ;
 - d'un petit-enfant ;
 - d'un frère ou d'une sœur ;
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier ;
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier ;
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
4. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : trois jours à choisir par l'ouvrier dans les 4 mois à partir du jour de l'accouchement, conformément aux dispositions de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
5. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
8. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.
9. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé

par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier, dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.

10. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée : un jour à choisir par l'ouvrier dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
11. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
12. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
13. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
14. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
18. Accomplissement des formalités administratives et juridiques dans le cadre de l'adoption d'un enfant : le temps nécessaire.

19. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

20. Maladie grave inopinée ou accident, entraînant une hospitalisation, du conjoint ou de la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie du ménage ou d'un enfant non marié de l'ouvrier : le jour de l'événement, moyennant remise d'une attestation médicale de l'institut d'admission.

21. le jour de la signature de son premier contrat de vie commune. (une seule fois)

Article 4

§ 1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.

§ 2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

Article 5

Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

Article 6

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3, sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Article 7

Pour l'application de l'article 3.4, les ouvriers ont droit, conformément Chapitre V., Section 1 Congé de paternité de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001), de s'absenter du travail pendant dix jours.

Pendant les trois premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale.

Ces trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

Pendant les sept jours suivants, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Article 8

§ 1. Pour l'application de l'article 3.19, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail :

- si l'enfant n'a pas trois ans au début du congé : six semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille ;
- si l'enfant a trois ans ou plus au début du congé : quatre semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

§ 2. Les périodes d'absence telles que définies au § 1. du présent article seront doublées pour atteindre respectivement 12 ou 8 semaines, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille.

§ 3. Les périodes d'absence telles que définies aux § 1. et § 2. du présent article doivent débuter dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

§ 4. Si l'ouvrier choisit de ne pas épuiser entièrement le nombre de semaines de congé d'adoption autorisé, le congé durera minimum une semaine ou un multiple d'une semaine.

§ 5. Pendant les 3 premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale à charge de l'employeur.

§ 6. Pour le reste de la période du congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance pour soins médicaux et indemnités.

CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 27 juillet 2011 sous le numéro 104.920/CO/149.03 (Moniteur belge du 9 août 2011).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 24/09/2003

A.R. : 09/01/2005

M.B. : 18/02/2005

Dépôt : 30/09/2003

Date d'enregistrement : 28/11/2003

Numéro d'enregistrement : 68759/CO/149.3

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 11/12/2003

1. Contenu :

Paiement des jours de carence en cas de maladie

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 24/06/1999 (reg. nummer 51631/CO/149.3)

3. Durée :

Valable du 1 juillet 2003 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 24 septembre 2003.

JOUR DE CARENCE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2003-2004 du 16 mai 2003.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers» : les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - JOUR DE CARENCE.

Article 2

A partir du 1 juillet 2003 l'employeur est tenu au paiement du jour de carence visé par l'article 52 de la Loi du 3 juillet 1978 et les modifications consécutives y apportées relatives aux contrats de travail indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

CHAPITRE III. - REMPLACEMENT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Article 3

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 juin 1999, concernant le jour de carence lors d'une incapacité de travail, conclue au niveau de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 26 juillet 1999 sous le numéro 51.631/CO/149.3.

CHAPITRE IV. - VALIDITÉ.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations représentées au sein de cette sous-commission paritaire.

A.R. : 01/09/2012

M.B. : 28/07/2013

1. Contenu :

Pour les contrats de travail à partir du 1 janvier 2014 aucune distinction n'est faite entre ouvriers et employés. Le délai de préavis est fixé sur base du critère ancienneté à l'entreprise au moment que le délai de préavis débute.

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1 janvier 2014, le calcul du délai de préavis se compose de 2 parties qui doivent être additionnés.

1 partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31/12/2013 en tenant compte des dispositions sectorielles d'application (AR 01/09/2012 – MB 28/07/2012)

	Régime général		RCC
	Employeur	Employé	
Moins de 6 mois	28 j.	14 j.	28 j.
6 mois – 9 ans	35 j.	14 j.	28 j.
10 – 14 ans	70 j.	28 j.	28 j.
15 – 19 ans	98 j.	28 j.	28 j.
20 – 24 ans	126 j.	28 j.	56 j.
25 – 29 ans	154 j.	28 j.	56 j.
30 en + ans	182 j.	28 j.	56 j.

2ième partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014 selon les nouveaux délais de préavis légales à partir du 01/01/2014 <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=40415>

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

A.R. : 22/06/2003

M.B. : 28/07/2003

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2012 pour une durée indéterminée.

1 SEPTEMBRE 2012. - Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

ALBERT II, Roi des Belges, A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 61, § 1, numéroté par la loi du 20 juillet 1991 ;

Vu l'arrêté royal du 22 juin 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (CP 149.03) ;

Vu la proposition de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux du 10 janvier 2012 ;

Vu l'avis 51.476/1 du Conseil d'Etat, donné le 28 juin 2012 en application de l'article 84, § 1, alinéa 1, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi, Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 2

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à : - vingt-huit jours lorsque le congé est donné par

l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de six mois ; - quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre six mois et moins de cinq ans ; - quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre cinq ans et moins de dix ans ; - septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre dix ans et moins de quinze ans ; - nonante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre quinze ans et moins de vingt ans ; - cent vingt-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre vingt ans et moins de vingt-cinq ans ; - cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre vingt-cinq ans et moins de trente ans ; - cent quatre-vingt-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins trente ans ;

Article 4

Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à : - vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de vingt ans ; - cinquante-six jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Article 5

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Article 6

L'arrêté royal du 22 juin 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (CP 149.03) est abrogé.

Article 7

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Article 8

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 1 septembre 2012.

ALBERT Par le Roi : La Ministre de l'Emploi, Mme M. DE CONINCK

Note [1] Références au Moniteur belge : Loi du 3 juillet 1978, Moniteur belge du 22 août 1978. Loi du 20 juillet 1991, Moniteur belge du 1 août 1991.

Arrêté royal du 22 juin 2003, Moniteur belge du 28 juillet 2003.

C.C.T.: 22/05/2014

A.R.:

M.B.:

Dépôt: 23/05/2014

Date d'enregistrement: 07/07/2014

Numéro d'enregistrement: 122027

Publication d'enregistrement dans le M.B.: 24/07/2014

1. Contenu:

- droit au crédit-temps 2 ans, à prolonger au niveau de l'entreprise à maximum 5 ans
- droit à une diminution de carrière de 1/5
- un droit inconditionnel entreprises à partir de 10 travailleurs, à partir de 5% des travailleurs des règles de priorité à discuter au niveau de l'entreprise
- ouvriers → 50 ans ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul du seuil de 5%
- formes spécifiques d'interruption de carrière (congé parental, assistance médicale et congé palliatif) ne sont pas comprises dans ces 5%

2. Remplacement/prolongation de C.C.T.:

C.C.T.: 18/06/2009

3. Durée:

A partir du 1 janvier 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 22 mai 2014.

DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINUTION DE CARRIERE

En exécution de l'article 11 de l'accord national 2013-2014 du 11 février 2014.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution:

- des dispositions de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur Belge du 31 août 2012

- chapitre IV de la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation de l'emploi et de la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001).

CHAPITRE III. - DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Article 3

§ 1. Conformément aux dispositions de l'article 4 § 1, 3° de la CCT n° 103, la durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi - temps est portée à 24 mois.

§ 2. L'entreprise peut porter via convention collective de travail la durée du droit au crédit - temps susmentionnée à 36 mois.

CHAPITRE IV. - DROIT À UNE DIMINUTION DE CARRIÈRE DE 1/5

Article 4

§ 1. En exécution des articles 6 et 9 de la CCT n° 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5.

§ 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5 sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;
- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. - RÈGLES D'ORGANISATION

Article 5

§ 1. Conformément aux dispositions de la CCT n° 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 10 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu à la section 4 de la CCT n° 103.

§ 3. Le seuil sectoriel de 5 % ne s'applique pas aux ouvriers de 50 ans et plus qui exercent le droit au crédit-temps, diminution de carrière ou d'emploi de fin de carrière.

Pour les ouvriers de moins de 50 ans le seuil de 5 % s'applique.

Pour la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5 %, les ouvriers d 50 ans et plus qui exercent le droit au crédit-temps sont pris en compte, à l'exception des ouvriers de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 3, 4 et 8 de la CCT n° 103.

De plus et conformément à l'article 16 § 4 de la CCT n° 103, les ouvriers de 50 à 54 ans qui bénéficient de la diminution de carrière d'1/5 et les ouvriers âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à 1/2 sont pris en considération pendant maximum 5 ans.

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5 temps et les réductions de carrière pour les + de 50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur

CHAPITRE VI. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 6

En application du chapitre VI de la convention collective de travail n° 103 relative aux mesures transitoires, l'article 3 de la convention collective de travail du 18 juin 2009 conclue au sein de la Sous - Commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 14 septembre 2009 sous le numéro 94260/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal le 4 mars 2010 (Moniteur belge du 16 avril 2010), reste entièrement d'application.

CHAPITRE VII. - FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Article 7

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir :

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 8 septembre 1998, modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (Moniteur Belge du 22 octobre 2012) ;
- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005 ;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (Moniteur belge du 5 mai 1995) instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

CHAPITRE VIII. - PASSAGE VERS UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Article 8

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

CHAPITRE IX. - MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

Article 9

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

CHAPITRE X. - DISPOSITIONS FINALES

Article 10

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci - dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 14 septembre 2009 sous le numéro 94.260/CO/149.03 (Moniteur belge du 16 avril 2010).

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T.: 13/10/2015 A.R.: M.B.:
Date d'enregistrement : 01/02/2016
Numéro d'enregistrement : 131200
Publication enregistrement au M.B. : 12/02/2016

1. Contenu :

Droit au crédit-temps avec motif

- La durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps est portée à 24 mois.
- L'entreprise peut porter la durée du droit au crédit-temps susmentionnée à 36 mois.

Droit à une diminution de carrière de 1/5

- Les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5 (des règles d'organisation sont fixées au niveau de l'entreprise)

Emploi de fin de carrière

- En exécution de la CCT n° 118 (CNT), l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un 5e ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2015-2016.

Règles d'organisation

- Un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs
- Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise.
- Les ouvriers âgés de 50 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.
- Des entreprises qui appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage (CCT au niveau de l'entreprise).

Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise

- Le complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

Maintien de l'ancienneté

- L'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.: 22/05/2014 A.R.: 10/04/2015 M.B.: 20/05/2015

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée.

342.b Droit au crédit-temps et à une diminution de carrière

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINUTION DE CARRIERE

En exécution de l'article 12 de l'accord national 2015 – 2016 du 13 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des métaux précieux.

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution :

- des dispositions de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 , conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012.
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation de l'emploi et de la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001).

CHAPITRE III. - DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Article 3

§ 1. Conformément aux dispositions de l'article 4 § 1, 3° de la convention collective de travail n° 103, la durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps est portée à 24 mois.

§ 2. L'entreprise peut porter via convention collective de travail la durée du droit au crédit-temps susmentionnée à 36 mois.

CHAPITRE IV. - DROIT À UNE DIMINUTION DE CARRIÈRE DE 1/5

Article 4

§ 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5.

§ 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5 sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;
- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. - EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Article 5

§ 1. A partir du 1er décembre 2012, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :

- une carrière professionnelle de minimum 28 ans
- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Comme repris dans la convention collective de travail du 4 décembre 2012, conclue au sein de la Commission Paritaire des métaux précieux, enregistrée sous le numéro 112.621/CO/149.03, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mai 2013 et publiée au Moniteur Belge du 20 août 2013.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 118 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un 5e ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2015-2016.

§ 3. Les autres modalités pour l'exercice de ces droits comme mentionnés ci-dessus dans le § 1 et le § 2, peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VII. - RÈGLES D'ORGANISATION

Article 6

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu à la section 4 de la convention collective de travail n° 103.

§ 3. Les ouvriers âgés de 50 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 50 ans ou plus utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière.

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5 temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VIII. FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Article 7

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir : le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (Moniteur Belge du 22 octobre 2012) ;

le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005 ; le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (Moniteur belge du 5 mai 1995) instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

CHAPITRE IX. - PASSAGE VERS UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE.

Article 8

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

CHAPITRE X. - MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

Article 9

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

CHAPITRE XI. - DISPOSITIONS FINALES

Article 10

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 mai 2014 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière conclue au sein de la Commission paritaire des métaux précieux, enregistrée sous le numéro 122.027/CO/149.03, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 et publiée au Moniteur belge du 20 mai 2015.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire des métaux précieux. Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} janvier 2017.

C.C.T.: 22/05/2014

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 23/05/2014

Date d'enregistrement : 17/07/2014

Numéro d'enregistrement : 122587

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 06/08/2014

1. Contenu :

- Obligation d'information contrats à durée déterminée, travail intérimaire et ou à la sous-traitance
- Application correcte de conditions de salaire et de travail
- L'employeur doit préalablement informer le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les organisations représentatives des travailleurs
- Durée maximum contrat interim à 65 jours de travail
- Les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si une nécessité existe expressément

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 02/12/2011

M.B. :

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 22 Mai 2014.

OBLIGATION D'INFORMATION CONTRATS À DURÉE
DÉTERMINÉE, TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET OU
À LA SOUS-TRAITANCE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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 de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - DÉFINITIONS

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par :

- contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini : les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge 22 août 1978).
- travail intérimaire : travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (Moniteur belge 20 août 1987) et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.
- sous-traitance : travail exécuté uniquement en vertu d'un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, par lequel il n'existe pas de lien d'autorité entre le donneur d'ordre et le personnel du sous-traitant au sens de l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III. - OBLIGATION D'INFORMATION

Article 3

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, faisant appel à des intérimaires ou à une sous-traitance occasionnelle, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les organisations des travailleurs représentatives.

CHAPITRE IV. - MODALITÉS

Article 4

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

§ 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus de 6 mois entre les différents contrats.

§ 3. En cas 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.

§ 4. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

§ 5. Afin d'éviter le recours inapproprié au travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

CHAPITRE V. - VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail remplace celle du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, relative à l'obligation d'information contrats à durée déterminée, travail intérimaire et sous-traitance, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 2 décembre 2011 et publiée au Moniteur Belge du 12 janvier 2012.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T.: 16/06/2011

A.R. : 30/11/2011

M.B. :

Dépôt : 29/06/2011

Date d'enregistrement : 27/07/2011

Numéro d'enregistrement : 104925

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

- La cotisation de 0,20 % est suspendue pour une durée indéterminée.
- Crédit-formation
- Plan de formation de l'entreprise

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 18/06/2009

A.R. : 17/03/2010

M.B. : 18/05/2010

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 juin 2011.

FORMATION

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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. - FORMATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 2

Si des entreprises veulent prendre des initiatives sur le plan de la formation, elles doivent le faire au niveau de l'entreprise elle-même.

CHAPITRE III. - DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Article 3 - 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 une durée indéterminée.

Article 4 - Crédit-formation

Depuis le 1 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.

Le 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.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 5 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.

Les entreprises qui souhaitent faire appel au crédit-formation doivent faire parvenir leur plan de formation au Fonds de sécurité d'existence - Métaux précieux.

Le Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence - Métaux précieux décidera à l'unanimité du soutien financier au plan de formation en tenant compte des réserves accumulées au sein du Fonds de sécurité d'existence - Métaux précieux.

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

Article 5 - 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 relative à la fonction représentative du 14 juin 2001, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 décembre 2002 (Moniteur Belge du 2 avril 2003).

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter.

CHAPITRE IV. - VALIDITÉ

Article 6

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 juin 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 mars 2010 (Moniteur belge du 18 mai 2010).

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 juillet 2011 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.

C.C.T.: 18/06/2009

Dépôt : 30/06/2009

Date d'enregistrement : 17/09/2009

Numéro d'enregistrement : 94399

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 30/09/2009

1. Contenu :

Statut des délégations syndicales.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 26/05/2005

A.R. : 22/03/2006

M.B. : 10/05/2006

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2009 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 18 juin 2009.

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II. - PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Article 2

La présente convention collective de travail conclue en exécution et conformément à la convention collective de travail numéro 5 concernant le statut des délégations syndicales conclue le 24 mai 1971 et la convention collective de travail numéro 5 bis conclue le 30 juin 1971 au Conseil National du Travail, règle la création et le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier.

Article 3

Les employeurs des entreprises visées à l'article 1 reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier organisé de l'entreprise.

Par "personnel ouvrier organisé", on entend, le personnel ouvrier affilié à une des organisations signataires des conventions collectives de travail visées à l'article 2.

Article 4

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 5

Les employeurs et les délégations syndicales témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ; respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE.

Article 6

1. Par lettre recommandée d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1, dont le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

- 10 à 19 ouvriers inclus : 2 délégués effectifs, si 1/3 des ouvrier en font la demande.
- 20 à 50 ouvriers inclus : 3 délégués effectifs.
- 51 à 150 ouvriers inclus : 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants.
- 151 à 200 ouvriers inclus : 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants..

Pour les entreprises occupant plus de 200 ouvriers, il est désigné un délégué effectif et un délégué suppléant supplémentaires par tranche entamée de 50 ouvriers.

Pour les entreprises comptant moins de 20 ouvriers, les organisations de travailleurs représentatives les plus concernées font connaître au Président de la Souscommission paritaire pour les métaux

précieux les entreprises où existe une force syndicale justifiant la présence d'une délégation syndicale.

2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Article 7

Pour pouvoir remplir le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation ;
2. être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit , l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit, en l'absence d'un délégué suppléant, de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Article 8

a) Les délégués élus ou désignés, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à 4 ans ; les mandats peuvent être renouvelés.

b) Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés (pour les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales), soit sur la base de la des résultats des élections au conseil d'entreprise et/ou au comité de prévention et de protection au travail (en fonction de l'existence de l'un de ces organes ou des deux). Les arrangements mutuels régionaux restent d'application tels quels.

c) Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail. Les organisations des travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 14 de la présente convention.

d) Les organisations des travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités de prévention et de protection au travail la désignation des délégués sera remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans l'entreprise, en même temps que celles pour les comités prévention et de protection au travail, étant entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de prévention et de protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Article 9 - Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition :

- a) d'avoir atteint l'âge de 16 ans ;
- b) d'avoir été occupés au moins 3 mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV. - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE.

Article 10

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible et dans les 7 jours ouvrables à l'occasion de :

- a) toute demande concernant :
 - les relations de travail ;
 - les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans porter atteinte aux conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux ;

- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- l'application des taux de salaires et des règles de classification ;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
- tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;

c) tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté par la voie hiérarchique habituelle, par l'ouvrier intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical.

d) chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières.

Article 11

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux dispositions du chapitre II, section 1 de la convention collective de travail numéro 9 conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

CHAPITRE V. - STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE.

Article 12

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Article 13 - Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué.

Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Article 14 - Protection contre licenciement

a) Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information est signifiée par lettre recommandée à la poste produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification est faite par lettre recommandée. La période de sept jours susvisée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours suivant la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunes du travail.

b) En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

c) Une indemnité forfaitaire est due l'employeur dans les cas suivants :

par

1° S'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 14. a).

Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 14. a), n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.

Si l'employeur a licencié le délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.

Si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Article 15

Communication interne et externe La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles pour le personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

Article 16 - Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet, e-mail) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la prévention et la protection du 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.
- Des droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- Les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables.

Ceci signifie entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction.

Les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

Article 17

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués syndicaux. Leur présence n'est autorisée qu'avec l'accord de l'employeur.

Article 18

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 19

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mai 2005 relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par Arrêté royal du 22 mars 2006 (Moniteur belge du 10 mai 2006).

Article 20

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-commission paritaire dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Article 21

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire nationale ou à son bureau de conciliation.

Article 22

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-commission paritaire.

C.C.T.: 14/06/2001 A.R. : 24/04/2002 M.B.: 25/07/2002

Dépôt : 08/08/2001
Date d'enregistrement : 01/10/2001
Numéro d'enregistrement : 59063/CO/149.3
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/10/2001

1. Contenu :

Reconnaissance de la fonction représentative.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2001 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 14 juin 2001.

RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRÉSENTATIVE

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2001-2002 du 8 mai 2001.

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

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

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration ONSS au 30 juin de l'année calendrier précédente.

Article 3 - Modalité

§1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la Sous-commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables région ALS inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application ;

§2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et l'ordre du jour du contact.

Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale ;

§3. L'objet du contact avec le responsable régional peut avoir trait :

- aux relations et aux conditions de travail ;
- à l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- à la transmission d'informations aux travailleurs ;
- l'élaboration de plans de formation d'entreprise dans le cadre de la formation.

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits.

§4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Article 4 - Dispositions supplémentaires

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail statut des délégations syndicales du 14 juin 2001.

Article 5 - Validité

La présente convention collective de travail est valable du 1 janvier 2001 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T.: 13/10/2015	A.R.: 15/07/2016	M.B.: 20/09/2016
Date d'enregistrement : Numéro d'enregistrement : Publication enregistrement au M.B. :		
<u>1. Contenu :</u>		
Reconnaissance de la fonction représentative.		
<u>2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :</u>		
C.C.T.: 14/06/2001	A.R.: 24/04/2002	M.B.: 25/07/2002
<u>3. Durée :</u>		
A partir du 1 ^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée.		

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2015-2016 du 13 octobre 2015.

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

Les employeurs avec des entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la sous-commission paritaire.

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration ONSS au 30 juin de l'année calendrier précédente.

Article 3 - Modalité

§ 1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la sous-commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables régionaux inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application.

§ 2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date

et l'ordre du jour du contact. Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

§ 3. L'objet du contact avec le responsable régional peut avoir trait :

- aux relations et aux conditions de travail ;
- à l'application de la législation sociale, des conventions collectives individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- à la transmission d'informations aux travailleurs ;
- l'élaboration de plans de formation d'entreprise dans le cadre de la formation.

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits.

§4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Article 4 - Fin au contrat de travail pour des raisons de force majeure médicale ou en cas de licenciements individuels de travailleurs âgés de 55 ans ou plus.

En cas de rupture du contrat de travail pour des raisons de force majeure médicale ou en cas de licenciements individuels de travailleurs âgés de 55 ans ou plus, les parties recommandent à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

Article 5 - Dispositions supplémentaires

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales du 18 juin 2009, enregistrée sous le numéro 94.399/CO/149.03 et rendue obligatoire le 4 mars 2010 (Moniteur Belge du 16 avril 2010).

Article 6 - Validité

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T.: 18/09/1972

A.R. : 07/03/1973

M.B.: 27/04/1973

1. Contenu :

Formation syndicale.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1 janvier 1972 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 18 septembre 1972.

FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie ainsi que les entreprises de commerce de gros et de détails d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie, qui ressortissent à la Commission Paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2

La présente convention collective de travail règle la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971 relatif à la formation syndicale.

CHAPITRE II. - PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Article 3

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers et ouvrières dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissements de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Article 4

A cet effet, les représentants des ouvriers et ouvrières sont autorisés à participer, sans perte de rémunération et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires :

- a) organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;

b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'OCTROI.

Article 5

Les bénéficiaires des dispositions de la présente convention collective de travail sont les membres effectifs, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des délégations syndicales, là où un ou plusieurs de ces organes existent.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas, de commun accord, par le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

Article 6

La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 est fixée à huit jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

Article 7

Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 6 est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Article 8

Chaque jours d'absence autorisée par la présente convention collective de travail et consacré par les ayants-droit à la formation syndicale pendant des journées effectives de travail, est payé par l'employeur sur la base du salaire normal calculé d'après l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 déterminant les modalités générales d'exécution de l'arrêté-Loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Article 9

Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale. Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de leur absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- le thème et les matières qui sont enseignés et étudiés.

Article 10

Afin d'éviter que l'absence simultanée d'un ou de plusieurs ouvriers ou ouvrières ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum d'absence à autoriser.

CHAPITRE IV. - PROCÉDURE.

Article 11

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS FINALES.

Article 12

Les cas non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Commission Paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 13

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 janvier 1972 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T.: 13/10/2015 A.R.: 06/11/2016 M.B.: 02/12/2016

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement :
 Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

- Formation syndicale pour des membres effectifs, élus ou désignés
- La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires est fixée à 10 jours par mandat effectif pour une période de 4 ans.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.: 18/09/1972 A.R.: 07/03/1973 M.B.: 27/04/1973

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

FORMATION SYNDICALE

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2015 – 2016 du 13 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Article 3

A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires :

- a) organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;

b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 4

Les bénéficiaires des dispositions de la présente convention collective de travail sont les membres effectifs, élus ou désignés des conseils d'entreprise, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des délégations syndicales, là où un ou plusieurs de ces organes existent.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas, de commun accord, par le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

Article 5

La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 2 et 3 est fixée à dix jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

Article 6

Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 5 est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Article 7

Chaque jour d'absence autorisée par la présente convention collective de travail et consacré par les ayants droit à la formation syndicale pendant des journées effectives de travail, est payé par l'employeur sur la base du salaire normal calculé d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974, relative aux jours fériés.

Article 8

Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale. Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de leur absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- le thème et les matières qui sont enseignés et étudiés.

Article 9

Afin d'éviter que l'absence simultanée d'un ou de plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum d'absences à autoriser.

CHAPITRE IV. - PROCÉDURE

Article 10

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Article 11

Les cas non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-Commission paritaire pour les métaux précieux.

CHAPITRE V. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Article 13

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 septembre 1972 conclue au sein de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, relative la formation syndicale, enregistrée sous le numéro 1625/CO/11 bis3 et rendue obligatoire le 7 mars 1973 (Moniteur Belge du 27 avril 1973) .

Article 14

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-Commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 14/06/2001

A.R. : 04/09/2002

M.B. : 23/10/2002

Dépôt : 08/08/2001

Date d'enregistrement : 01/10/2001

Numéro d'enregistrement : 59062/CO/149.3

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/10/2001

1. Contenu :

- définition licenciement multiple
 - ← 29 travailleurs : 2 ouvriers
 - entre 30 et 60 travailleurs : 3 ouvriers
 - 61 travailleurs et + : 6 ouvriers dans un délai de 90 jours calendrier
- procédure
 - concertation
 - également applicable en cas de faillite
- sanction
 - Indemnité égale au salaire dû pour le délai de préavis

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 24/06/1999

A.R. : 10/08/2001

M.B. : 30/11/2001

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2001 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 14 juin 2001.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2001-2002.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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 de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers» : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - OBJET.

Section 1. - Principe**Article 2**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, 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, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

Section 2. - Définition**Article 3**

Est considéré comme «licenciement», tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles et techniques et toute autre raison

indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Article 4

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 travailleurs et plus et ce, dans un délai de nonante jours calendrier.

Section 3. - Procédure de concertation

Article 5

En cas de circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable 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.

Section 4. - Sanction

Article 6

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, § 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.

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 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.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ.

Article 7

La présente convention collective de travail est valable du 1 juillet 2001 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 22/05/2014 A.R. : Algemeen verbindend gevraagd

Dépôt : 23/05/2014
Date d'enregistrement : 17/07/2014
Numéro d'enregistrement : 122586
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 06/08/2014

1. Contenu :

Prime syndicale.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 18/11/2011 M.B. : 06/01/2012

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

Convention collective de travail du 22 mai 2014.

PRIME SYNDICALE POUR 2014

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions de l'article 13 de la convention collective de travail du 22 mai 2014 il est accordé pour l'année 2014, aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1, membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Article 3

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- € 120 à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins € 14,5 ;
- € 60 à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre € 9,00 et € 14,5 ;
- € 0 à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de € 9,00.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

C.C.T.: 13/10/2015 A.R.: 15/07/2016 M.B.: 24/08/2016

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement :
 Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

Prime syndicale pour 2015

Montant :

- € 120 à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins € 15,50
- € 60 à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre € 9,00 et € 15,50
- € 0 à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de € 9,00

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.: 22/05/2014 A.R.: 24/03/2015 M.B.: 15/04/2014

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2015.**Convention collective de travail du 13 octobre 2015.**

PRIME SYNDICALE POUR 2015

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions de l'article 13 de la convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative aux statuts du fonds social, il est accordé pour l'année 2015 aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er, membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Article 3

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- € 120 à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins € 15,50 ;
- € 60 à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre € 9,00 et € 15,50 ;
- € 0 à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de € 9,00.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.

C.C.T. : 22/05/2014

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 23/05/2014

Date d'enregistrement : 07/07/2014

Numéro d'enregistrement : 122028

Publication d'enregistrement dans le M.B. :

1. Contenu :

Statuts du «Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux»

1. Indemnités complémentaires

1.1. Chômage partiel

Raisons économiques

7,04 €/jour - 3,52 €/jour (mi-temps) - payés en régime 6 j./semaine

1.2. Chômage complet

Dernier employeur secteur 149.3

5,69 €/jour - 2,85 €/jour mi-temps

200 jours - payés en régime 6 j./semaine ← 45 ans (au premier jour de chômage)

300 jours - payés en régime 6 j./semaine → 45 ans (au premier jour de chômage)

1.3. Maladie

Après 60 j.	84,58 €	545 j.	110,13 €
120 j.	84,58 €	635 j.	110,13 €
180 j.	110,13 €	725 j.	110,13 €
240 j.	110,13 €	815 j.	110,13 €
300 j.	110,13 €	905 j.	110,13 €
365 j.	110,13 €	995 j.	110,13 €
455 j.	110,13 €		

1.4. Malades âgés

au moins 58 ans

d'abord indemnités prévu à 1.3.

après épuisement trimestriel 110,13 € jusqu'à la pension légale

1.5. Chômeurs âgés

50 ans au moment de licenciement

87,42 €/mois à partir de 57 ans

après épuisement de point 1.2.

1.6. Prépension

- Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement :

- la 1/2 de la différence entre le dernier salaire net et l'allocation de chômage au début de la prépension : minimum 5,69 € par jour.

- Indemnité complémentaire en cas de prépension à mi-temps

2. Formation syndicale

- l'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds

3. Promotion de la formation via Educam

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 21/05/2013

KB : 26/01/2014

BS : 22/05/2014

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 22 mai 2014.

STATUTS DU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2013-2014 du 11 février 2014.

Article 1

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

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

Article 2

Les statuts du "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux" sont joints en annexe à la présente.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 juillet 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011 concernant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux", enregistrée le 27 juillet 2011 sous le numéro 104.927/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 décembre 2012 (Moniteur belge du 20 février 2013) et modifiée par :

- la convention collective de travail du 21 mai 2013 enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115.297/CO/149.03 et rendu obligatoire par l'arrêté royal du 26 janvier 2014.

CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

1. Dénomination

Article 1

Il est institué par la convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 août 1970 (Moniteur belge du 20 novembre 1970), un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux".

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux".

2. Siège

Article 2

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions

Article 3

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;

3.4. de favoriser l'embauche et la formation de personnes appartenant aux groupes à risques ;

3.5. de prendre en charge des cotisations spéciales ;

3.6. en fonction du développement d'une politique de formation sectorielle, de financer les initiatives de formation conformément aux règles fixées par le conseil d'administration. 1. Durée

Article 4

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

1. Perception et recouvrement des cotisations

Article 6

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Article 7

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats

de travail (chômage temporaire pour raisons économiques) à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. A partir du 1 juillet 2014, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire seront indexées sur base des indexations réelles des salaires au 1 février 2012 et au 1 février 2013 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Suite à ce calcul, à savoir 3,27 % au 1 février 2012 et 2,08 % au 1 février 2013, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont indexées de 5,42 %.

§ 3. A partir du 1 juillet 2014, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire seront indexées selon le principe tel que repris à § 2 de l'article 7 de la présente convention collective de travail, et également augmentées.

Cette indemnité complémentaire s'élèvera dès lors à partir du 1 juillet 2014 :

- € 7,42 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,71 par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Article 8

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils ont moins de 45 ans ou 45 ans et plus le premier jour de chômage, et pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
- avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5, sans toutefois être mis en prépension.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à partir du 1 juillet 2009 à :

- € 5,69 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 2,85 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Article 9

§ 1. A partir du 1 juillet 2009, les ouvriers qui auront atteint l'âge de 50 ans au moment du licenciement, recevront une indemnité mensuelle de € 87,42 dès l'âge de 57 ans et ce après avoir épuisé l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet.

§ 2. Si les ouvriers ont atteint l'âge de 52 ans au moment du licenciement, et qu'ils justifient d'une ancienneté de 38 ans ou plus au sein du secteur, ils recevront du Fonds l'indemnité complémentaire de chômage complet, tel que défini à l'article 8 § 2 de la présente convention et ce jusqu'à l'âge de 57 ans.

Dès qu'ils atteignent l'âge de 57 ans, ils retomberont dans les dispositions du § 1 du présent article concernant l'indemnité complémentaire pour les chômeurs âgés

Les éventuelles périodes couvertes par des indemnités de rupture pour cause de faillite d'un employeur du secteur ou de fermeture de l'entreprise

appartenant au secteur, doivent être comptées pour le calcul de l'ancienneté sectorielle.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 9 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Article 10

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle au accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités primaires d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. A partir du 1 juillet 2009 le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1 est fixé comme suit :

- € 84,58 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 84,58 après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;

- € 110,13 après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. L'ouvrier âgé de 58 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité a droit, après épuisement des avantages prévus à l'article 10 § 2 et pour autant que l'incapacité persiste, à une indemnité trimestrielle de € 110,13 et ce jusqu'au moment de sa pension légale. La dernière indemnité trimestrielle sera allouée intégralement, même si la période de trois mois est incomplète. § 1. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu qu'à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

2.4. Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement// régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 11

§ 1. En application et conformément :

- à la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975);
- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 57 ans du 21 mai 2013 valable du 1 juillet 2013 au 31 décembre 2014 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115.295/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014 (Moniteur Belge du 2 avril 2014);
- la convention collective de travail du 21 mai 2013 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans valable du 1 juillet 2013 au 31 décembre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115.294/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014 (Moniteur Belge du 2 avril 2014);
- la convention collective de travail du 21 mai 2013 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans valable du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2015 conclue au sein de la Sous – commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115.296/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014 (Moniteur Belge du 2 avril 2014);

le Fonds garantit le paiement intégral de l'indemnité complémentaire à partir de l'âge de 57 ans, le minimum étant de € 5,69 par jour.

§ 2. Pour les ouvriers âgés de moins de 57 ans qui, à la suite d'un accord d'entreprise, bénéficient d'un élargissement des avantages prévus par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée, le Fonds prend à sa charge, sous les mêmes conditions que celles prévues à l'article

11 § 1 et pour autant que l'employeur paie la cotisation prévue à l'article 27 § 1, l'application de la convention collective de travail n° 17 précitée et ce à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel les ouvriers atteignent l'âge de 57 ans.

§ 3. Les dispositions au § 1 ne sont pas d'application en cas de fermeture d'entreprises, ni en cas de transfert d'entreprise, au sens de la convention collective de travail n° 32 du 28 février 1978 conclue au sein du Conseil National du Travail, relative au maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 1978.

Dans les cas visés à l'alinéa ci-dessus le Fonds peut attribuer des avances aux prépensionnés ayant introduit leur demande de prépension auprès du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, en application de l'article 4 de la Loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise. Ces avances sont allouées avant que le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises procède à l'exécution effective de ses obligations.

§ 4. Les allocations prévues au § 1 ne sont pas cumulables avec les allocations prévues aux articles 8 et 9.

§ 5. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.5. Indemnité complémentaire en cas de prépension à mi-temps

Article 12

En application et conformément :

- aux dispositions reprises dans la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au Conseil National du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993, instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de moitié des prestations ;
- la convention collective de travail relative à la prépension à mi-temps du 16 juin 2011 valable du 1 janvier 2011 au 31 décembre 2012 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ;

le Fonds garantit le paiement intégral de l'indemnité complémentaire, le minimum étant de € 5,69 par jour.

2.6. Prime syndicale

Article 13

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1 octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 13 § 1, est fixé dans une convention collective de travail ratifiée.

2.4. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Article 14

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 (indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire), 8 et 9 (indemnité complémentaire en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement/ régime de chômage avec complément d'entreprise) et 12 (indemnité complémentaire en cas de prépension à mi-temps) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils prouvent qu'ils ont droit aux indemnités prévues par lesdits articles.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 13 (prime syndicale) est payée par les organisations professionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Article 15

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds ; en aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par les employeurs assujettis au Fonds.

3. Promotion de la formation syndicale

Article 16

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 18 septembre 1972, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, concernant la formation syndicale des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie ainsi que les entreprises de commerce de gros et de détail d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie, rendue obligatoire par arrêté royal du 7 mars 1973 (Moniteur belge du 27 avril 1973).

Article 17

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Financement des initiatives de formation

Article 18

Le Fonds finance les initiatives de formation conformément aux règles fixées par le conseil d'administration.

5. Prise en charge de cotisations spéciales

Article 19

Les cotisations patronales spéciales sur la prépension conventionnelle / régime de chômage avec complément d'entreprise, introduit par l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, relatif aux cotisations de sécurité sociale et des retenues dues sur des prépensions/ régime de chômage avec complément d'entreprise, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité (Moniteur belge du 31 mars 2010), sont prises en charge par le Fonds.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions telles que mentionnées dans l'arrêté royal précité et sont prises en charge jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

Article 20

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application de l'article 19.

6. Disposition générale

Article 21

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration par convention collective de travail de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

Article 22

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de douze membres, soit six représentants des employeurs et six représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 23

Chaque année, le conseil d'administration désigne parmi ses membres un président et trois vice-présidents.

Une alternance pour la présidence et la première vice-présidence est assurée entre les délégués des employeurs et des travailleurs.

Le deuxième vice-président appartient au groupe des travailleurs et le troisième au groupe des employeurs.

Article 24

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du conseil le demandent. L'ordre du jour est précisé sur la convocation.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signé par le président de la séance.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

Le conseil peut seulement décider valablement sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Article 25

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de quatre administrateurs (deux du côté des travailleurs et deux du côté des employeurs) suffisent.

La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

Article 26

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 20, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 27

§ 1. La cotisation basée sur la dernière rémunération brute à 108 % pro méritée par les ouvriers visés à l'article 11 § 2, est payée directement par l'employeur au Fonds, avant la date du début de la prépension des ouvriers. Elle est calculée à partir du début de la prépension/ régime de chômage avec

complément d'entreprise dans l'entreprise jusqu'à l'âge de 57 ans et payée selon les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. A partir du 1 octobre 1999 la cotisation des employeurs est fixée à 2,30% des salaires bruts des ouvriers.

§ 3. A partir du 1 juillet 2009 la cotisation des employeurs est fixée à 2,20% des salaires bruts des ouvriers.

§ 4. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 28

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition des cotisations prévues à l'article 8 jusqu'à 19.

CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

Article 29

L'exercice prend cours le 1 janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 30

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 31

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports

annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux pendant le mois de juin au plus tard.

CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

Article 32

Le Fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la Sous-Commission paritaire pour les métaux précieux. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T.: 13/10/2015

A.R.: 21/07/2016

M.B.: 29/08/2016

Date d'enregistrement :
Numéro d'enregistrement :
Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence – Métaux Précieux

1. Indemnité complémentaire

1.1 Chômage temporaire

- Raisons économiques
- € 7,42 /jour – € 3,71/jour (mi-temps) – payées en régime 6j./semaine

1.2 Chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs du métal
- € 5,69/jour – € 2,85/jour mi-temps
- 200 jours – payées en régime 6j./semaine ← 45 ans (au premier jour de chômage)
- 300 jours – payées en régime 6j./semaine → 45 ans (au premier jour de chômage)

Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015, les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- La cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur
- Les ouvriers qui bénéficient déjà d'une indemnité complémentaire en cas de chômage complet au 30 juin 2015, peuvent encore épuiser leur solde.

1.3 Maladie

Après 60 j. : € 84,58	545 j. : € 110,13
120 j. : € 84,58	635 j. : € 110,13
180 j. : € 110,13	725 j. : € 110,13
240 j. : € 110,13	815 j. : € 110,13
300 j. : € 110,13	905 j. : € 110,13
365 j. : € 110,13	995 j. : € 110,13
455 j. : € 110,13	

1.4 Malades âgés

- Au moins 58 ans
- D'abord indemnités prévues à 1.3
- Après épuisement trimestriel € 110, 13 paiements jusqu'à la pension légale

1.5 Chômeurs âgés

- 50 ans au moment du licenciement
- € 87,42/mois à partir de 57 ans
- Après épuisement de point 1.2

1.6 RCC

- Indemnité complémentaire en cas de RCC après licenciement
- La ½ de la différence entre le dernier salaire net et l'allocation de chômage au début du RCC : minimum € 5,69 par jour.
- Indemnité complémentaire en cas de RCC à mi-temps

2. Formation syndicale

- L'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.: 22/05/2014

A.R.: 19/03/2015

M.B.: 9/04/2015

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

STATUTS DU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Article 1

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

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

Article 2

Les statuts du "Fonds de sécurité d'existence – Métaux Précieux" sont joints en annexe à la présente.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 mai 2014 concernant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux", enregistrée le 7 juillet 2014 sous le numéro 122.028/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 mars 2015 (Moniteur belge du 9 avril 2015) et modifiée par :

- la convention collective de travail du 20 novembre 2014, enregistrée le 13 mars 2015 sous le numéro 125.907/CO/149.03 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 juillet 2015 (Moniteur Belge du 24 juillet 2015).
- la convention collective de travail du 17 juin 2015, enregistrée le 3 juillet 2015 sous le numéro 127.806/CO/149.03.

CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

1. Dénomination

Article 1

Il est institué par la convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 août 1970 (Moniteur belge du 20 novembre 1970), un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux".

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux".

2. Siège

Article 2

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions

Article 3

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;
- 3.4. de favoriser l'embauche et la formation de personnes appartenant aux groupes à risques ;
- 3.5. de prendre en charge des cotisations spéciales ;

3.6. en fonction du développement d'une politique de formation sectorielle, de financer les initiatives de formation conformément aux règles fixées par le conseil d'administration.

3.7. La perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel

4. Durée

Article 4

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

1. Perception et recouvrement des cotisations

Article 6

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Article 7

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats

de travail (chômage temporaire pour raisons économiques) à l'indemnité prévue à l'article 8 §2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2014, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire ont été indexées sur base des indexations réelles des salaires au 1^{er} février 2012 et au 1^{er} février 2013 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Suite à ce calcul, à savoir 3,27 % au 1^{er} février 2012 et 2,08 % au 1^{er} février 2013, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire ont été indexées de 5,42 %.

§ 3. A partir du 1^{er} juillet 2014, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire ont été indexées selon le principe tel que repris à § 2 de l'article 7 de la présente convention collective de travail, et également augmentées.

Cette indemnité complémentaire s'élèvera dès lors à partir du 1^{er} juillet 2014 :

- € 7,42 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 3,71 par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Article 8

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils ont moins de 45 ans ou 45 ans et plus le premier jour de chômage, et pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance chômage ;
- avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5, sans toutefois être mis en prépension.
- au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
 - de l'industrie sidérurgique (Commission Paritaire 104)
 - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105)
 - des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111)
 - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.01, 149.02, 149.03 et 149.04)
 - des entreprises de garage (Commission paritaire 112)
 - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.01) ;
 - de l'armurerie à la main (Commission paritaire 147).

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé depuis le 1^{er} juillet 2009 à :

- € 5,69 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 2,85 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3 Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, pendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...).

- Les ouvriers qui au 30 juin 2015 bénéficient déjà d'une indemnité complémentaire en cas de chômage complet, peuvent encore épuiser leur solde.

Article 9

§ 1. Depuis le 1^{er} juillet 2009, les ouvriers qui auront atteint l'âge de 50 ans au moment du licenciement, recevront une indemnité mensuelle de € 87,42 dès l'âge de 57 ans et ce après avoir épuisé l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet.

§ 2. Si les ouvriers ont atteint l'âge de 52 ans au moment du licenciement, et qu'ils justifient d'une ancienneté de 38 ans ou plus au sein du secteur, ils recevront du Fonds l'indemnité complémentaire de chômage complet, tel que défini à l'article 8 § 2 de la présente convention et ce jusqu'à l'âge de 57 ans

Dès qu'ils atteignent l'âge de 57 ans, ils retomberont dans les dispositions du § 1^{er} du présent article concernant l'indemnité complémentaire pour les chômeurs âgés.

Les éventuelles périodes couvertes par des indemnités de rupture pour cause de faillite d'un employeur du secteur ou de fermeture de l'entreprise appartenant au secteur, doivent être comptées pour le calcul de l'ancienneté sectorielle.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 9 § 1^{er} et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4 Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- La cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...).
- Les ouvriers qui au 30 juin 2015 bénéficient déjà d'une indemnité complémentaire en cas de chômage complet, peuvent encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Article 10

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle au accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités primaires d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Depuis le 1^{er} juillet 2009 le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1^{er} est fixé comme suit :

- € 84,58 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 84,58 après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;

- 110,13 après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 110,13 après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 110,13 après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. L'ouvrier âgé de 58 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité a droit, après épuisement des avantages prévus à l'article 10 § 2 et pour autant que l'incapacité persiste, à une indemnité trimestrielle de € 110,13 et ce jusqu'au moment de sa pension légale. La dernière indemnité trimestrielle sera allouée intégralement, même si la période de trois mois est incomplète.

§ 4. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu qu'à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

2.4. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 11

§ 1. En application et conformément à :

- la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975).

- la convention collective de travail du 20 novembre 2014 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans valable du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

- la convention collective de travail du 21 mai 2013 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans entre le 1^{er} janvier 2013 et 31 décembre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 janvier 2014 (Moniteur belge du 2 avril 2014).

le Fonds garantit le paiement intégral de l'indemnité complémentaire, le minimum étant de 5,69 EUR par jour. ».

§ 2. Pour les ouvriers âgés de moins de 57 ans qui, à la suite d'un accord d'entreprise, bénéficient d'un élargissement des avantages prévus par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée, le Fonds prend à sa charge, sous les mêmes conditions que celles prévues à l'article.

11 § 1^{er} et pour autant que l'employeur paie la cotisation prévue à l'article 27 § 1^{er}, l'application de la convention collective de travail n° 17 précitée et ce à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel les ouvriers atteignent l'âge de 57 ans.

§ 3. Les dispositions au § 1^{er} ne sont pas d'application en cas de fermeture d'entreprises, ni en cas de transfert d'entreprise, au sens de la convention collective de travail n° 32 du 28 février 1978 conclue au sein du Conseil National du Travail, relative au maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 1978.

Dans les cas visés à l'alinéa ci-dessus le Fonds peut attribuer des avances aux prépensionnés ayant introduit leur demande de prépension auprès du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, en application de l'article 4 de la Loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise.

Ces avances sont allouées avant que le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises procède à l'exécution effective de ses obligations.

§ 4. Les allocations prévues au § 1^{er} ne sont pas cumulables avec les allocations prévues aux articles 8 et 9.

§ 5. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.5. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

Article 12

En application et conformément : les dispositions reprises dans la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au Conseil National du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993, instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de moitié des prestations, modifiée par les conventions collectives de travail n° 55 bis du 7 février 1995 et n° 55 ter du 10 mars 1998 ; le Fonds garantit le paiement intégral de l'indemnité complémentaire, le minimum étant de € 5,69 par jour.

2.6. Prime syndicale

Article 13

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 13

§ 1^{er}, est fixé dans une convention collective de travail ratifiée.

2.7. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Article 14

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 (indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire), 8 et 9 (indemnité complémentaire en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise) et 12 (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils prouvent qu'ils ont droit aux indemnités prévues par lesdits articles.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 13 (prime syndicale) est payée par les organisations professionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Article 15

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds ; en aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par les employeurs assujettis au Fonds.

3. Promotion de la formation syndicale

Article 16

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers

qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 13 octobre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 17

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Financement des initiatives de formation

Article 18

Le Fonds finance les initiatives de formation conformément aux règles fixées par le conseil d'administration.

5. Prise en charge de cotisations spéciales

Article 19

Les cotisations patronales spéciales sur le régime de chômage avec complément d'entreprise, introduit par l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, relatif aux cotisations de sécurité sociale et des retenues dues sur des prépensions/régime de chômage avec complément d'entreprise, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité (Moniteur belge du 31 mars 2010), sont prises en charge par le Fonds.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions telles que mentionnées dans l'arrêté royal précité et sont prises en charge jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

Article 20

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application de l'article 19.

6. Disposition générale

Article 21

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration par convention collective de travail de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

Article 22

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de douze membres, soit six représentants des employeurs et six représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 23

Chaque année, le conseil d'administration désigne parmi ses membres un président et trois vice-présidents.

Une alternance pour la présidence et la première vice-présidence est assurée entre les délégués des employeurs et des travailleurs.

Le deuxième vice-président appartient au groupe des travailleurs et le troisième au groupe des employeurs.

Article 24

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du conseil le demandent.

L'ordre du jour est précisé sur la convocation. Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signé par le président de la séance.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

Le conseil peut seulement décider valablement sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Article 25

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. "dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de quatre administrateurs (deux du côté des travailleurs et deux du côté des employeurs) suffisent. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

Article 26

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 20, le Fonds dispose de cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 27

§ 1. La cotisation basée sur la dernière rémunération brute à 108 % pro méritée avant la date du début du régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers visés à l'article 11 §2, est payée directement par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge de 57 ans et payée selon les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. La cotisation visée au § 1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds.

§ 3. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 2,70 % des salaires bruts des ouvriers et dont 0,5 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§ 4. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisée par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

§ 5. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 28

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§ 3. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition des cotisations prévues à l'article 8 jusqu'à 19.

CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

Article 29

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 30

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 31

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre. Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux pendant le mois de juin au plus tard.

CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

Article 32

Le Fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la Sous-Commission paritaire pour les métaux précieux. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T.: 20/11/2014

Dépôt :
Date d'enregistrement : 07/07/2014
Numéro d'enregistrement :
Publication d'enregistrement dans le M.B. :

1. Contenu :

Modification des statuts du « Fonds de Sécurité d'Existence – Métaux précieux »

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 22/05/2014

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2015 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 20 novembre 2014.

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 22 MAI 2014
« STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Article 1

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

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

Article 2

L'article 11 de la convention collective de travail du 22 mai 2014 concernant les statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 122028/CO/149.03, le § 1. est remplacé par le paragraphe mentionné ci-dessous :

« Article 11.

§ 1. En application et conformément à :

- la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975).
- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 57 ans du 21 mai 2013 valable du 1 juillet 2013 au 31 décembre 2014 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 janvier 2014 (Moniteur belge du 2ième avril 2014).

- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans du 21 mai 2013 valable du 1 juillet 2013 au 31 décembre 2014 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 janvier 2014 (Moniteur belge du 2ième avril 2014);

- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans du 20 novembre 2014 valable du 1 janvier 2015 au 31 décembre 2017 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 24/12/2014 sous le numéro 819/CO/14903.

- la convention collective de travail du 21 mai 2013 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans entre le 1 janvier 2013 et 31 décembre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 janvier 2014 (Moniteur belge du 2ième avril 2014).

le Fonds garantit le paiement intégral de l'indemnité complémentaire, le minimum étant de € 5,69 par jour. »

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle a les mêmes modalités de dénonciation et les mêmes délais de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.

C.C.T.: 17/06/2015	A.R.: 15/07/2016	M.B.: 24/08/2016
Date d'enregistrement : Numéro d'enregistrement : Publication enregistrement au M.B. :		
<u>1. Contenu :</u>		
Modification des statuts du «Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux »		
<u>2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :</u>		
C.C.T. 20/11/2014	A.R. 02/07/2015	M.B. 24/07/2015
<u>3. Durée :</u>		
A partir de juillet 2016 et pour une durée indéterminée.		

Convention collective de travail du 17 juin 2015.

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 22 MAI 2014
« STATUTS DU FSE », MODIFIÉE PAR LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 NOVEMBRE

Article 1

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

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

Article 2

L'article 8 § 1^{er} de la convention collective de travail du 22 mai 2014 relative aux statuts du Fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 122028/CO/149.03, modifiée par la convention collective de travail du 20 novembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.907/CO/149.03, est modifié comme suit :

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils ont moins de 45 ans ou 45 ans et plus le premier jour de chômage, et pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes

- bénéficier des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
- avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5, sans toutefois être mis en pré pension ;
- au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
- de l'industrie de l'acier (Commission Paritaire 104) ;

- des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105);
- des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111);
- des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.1, 149.2, 149.3 et 149.4)
- des entreprises de garage (Commission paritaire 112)
- de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.1);
- de l'armurerie à la main (Commission paritaire 147).

Article 3

A l'article 8 de la convention collective de travail du 22 mai 2014 relative aux statuts du Fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 122028/CO/149.03, modifiée par la convention collective de travail du 20 novembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.907/CO/149.03 est ajouté un troisième paragraphe :

« Article 8

§ 3 Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, pendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- *la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...).*
- *les ouvriers qui au 30 juin 2015 bénéficient déjà d'une indemnité complémentaire en cas de chômage complet, peuvent encore épuiser leur solde.*

Article 4

A l'article 9 de la convention collective de travail du 22 mai 2014 relative aux statuts du Fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 122028/CO/149.03, modifiée par la convention collective de travail du 20 novembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.907/CO/149.03, est ajouté un quatrième paragraphe :

« Article 9

§ 4 Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, pendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le juillet 2016 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- *la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...).*
- *Les ouvriers qui au 30 juin 2016 bénéficient déjà d'une indemnité complémentaire en cas de chômage complet, peuvent encore épuiser leur solde.*

Article 5

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle a les mêmes modalités de dénonciation et les mêmes délais de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.

C.C.T. : 19/05/2011 A.R. : 05/08/2011 M.B. : 22/09/2011

Dépôt : 19/05/2011
Date d'enregistrement : 27/05/2011
Numéro d'enregistrement : 104250
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/06/2011

1. Contenu :

Cotisation spéciale au Fonds de sécurité d'existence (0,50%)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 26/05/2005 A.R. : 15/12/2005 M.B. : 03/03/2006

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2011 jusqu'au 30 juin 2013 inclus.

Convention collective de travail du 19 mai 2011.

COTISATION SPECIALE AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – COTISATION SPÉCIALE

Article 2

Conformément à l'article 7 de l'accord national 2011-2012 une cotisation spéciale est fixée à partir du 1 juillet 2011 au 30 juin 2013.

Article 3

Cette cotisation spéciale est fixée comme suit à partir du 1 juillet 2011 :

- 0,50% des salaires bruts non plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE II. – PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Article 4

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV. - DURÉE

Article 5

La présente convention collective du travail entre en vigueur le 1 juillet 2011 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2013.

C.C.T. : 21/05/2013 A.R. : 03/02/2014 M.B. : 16/07/2014

Dépôt : 03/06/2013
Date d'enregistrement : 12/06/2013
Numéro d'enregistrement : 115298
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 26/06/2013

1. Contenu :

Cotisation spéciale au Fonds de sécurité d'existence (0,50%)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 19/05/2011 A.R. : 05/08/2011 M.B. : 22/09/2011

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013.

Convention collective de travail du 21 mai 2013.

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DU 16 JUIN 2011 « STATUTS DU FONDS
DE SECURITE D'EXISTENCE »

Article 1

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

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

Article 2

L'article 11 de la convention collective de travail du 16 juin 2011 concernant les statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 104.927/CO/14903 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 décembre 2012 (Moniteur belge du 20 février 2013), le § 1. est remplacé par le paragraphe mentionné ci-dessous :

« Article 11

§ 1. En application et conformément à :

- à la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) ;

- la convention collective de travail relative à la prépension après licenciement du 16 juin 2011 valable du 1 juillet 2011 au 30 juin 2013 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ;

- *la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 57 ans du 21 mai 2013 valable du 1 juillet 2013 au 31 décembre 2014 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ;*
- *la convention collective de travail relative à la prépension à partir de 58 ans du 16 juin 2011 valable du 1 juillet 2011 au 30 juin 2013 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ;*
- *la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans du 21 mai 2013 valable du 1 juillet 2013 au 31 décembre 2014 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ;*
- *la convention collective de travail du 21 mai 2013 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans entre le 1 janvier 2013 et 31 décembre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ;*

le Fonds garantit le paiement intégral de l'indemnité complémentaire, le minimum étant de € 5,69 par jour."

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle a les mêmes modalités de dénonciation et les mêmes délais de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.

C.C.T.: 12/09/2013	A.R.: 14/02/2014	M.B.: 12/08/2014
Date d'enregistrement : Numéro d'enregistrement : Publication enregistrement au M.B. :		
<u>1. Contenu :</u> Cotisation spéciale au Fonds de sécurité d'existence (0,50%)		
<u>2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :</u> C.C.T.: 21/05/2013 A.R.: 03/02/2014 M.B.: 16/07/2014		
<u>3. Durée :</u> A partir du janvier 1 ^{er} 2014 jusqu'à 31 décembre 2014.		

Convention collective de travail du 12 septembre 2013.

COTISATION SPECIALE AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - COTISATION SPÉCIALE

Article 2

Conformément à l'article 27 § 4 du convention collective de travail du 16 juin 2011 concernant les statuts du Fonds de sécurité d'existence, une cotisation spéciale est fixée à partir du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Article 3

Cette cotisation spéciale est fixée comme suit à partir du 1^{er} janvier 2014 : 0,50 % des salaires bruts non plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE III. - PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Article 4

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV. – DURÉE

Article 5

La présente convention collective du travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

C.C.T.: 22/05/2015

A.R.: 08/01/2015

M.B.: 06/02/2015

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement :
 Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

Cotisation de base pour le Fonds de Sécurité d'existence (2,70% des salaires brut non-plafonnés des ouvriers, dont 0,50% pour le régime de pension sectoriel social).

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :3. Durée :

A partir de 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 22 mai 2014.

COTISATION AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2013-2014 du 11 février 2014.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - COTISATION

Article 2

Conformément à l'article 27 § 3 des statuts du " Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux " coordonnés par la convention collective de travail du 22 mai 2014 une cotisation de base est fixée à partir du 1^{er} janvier 2015.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,70 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

Article 3

§ 1. De cette cotisation de base de 2,70 %, 0,50 % est destinée à financer le régime de pension sectoriel social, tel que spécifié à l'article 5 de l'accord national 2013-2014 du 11 février 2014.

Article 4

§ 1. De la cotisation annuelle totale brute de 0,50 % destinée au régime de pension sectoriel social sont d'abord déduits par l'organisateur du régime, à

savoir le Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux, 4,5 % de frais de gestion, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette de 0,48 %.

§ 2. Cette cotisation annuelle totale nette de 0,48 % de la rémunération brute des travailleurs, est répartie comme suit :

- 0,45 % est affecté au financement du volet de pension ;
- 0,03 % est affecté au financement du volet solidarité.

§ 3. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent sur la cotisation nette de 0,45 pour cent retenue dans l'article 4 § 2. sera atteint auprès de l'Office National de la Sécurité Sociale en augmentant la cotisation du " Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux, prévue dans l'article 5 de l'accord national du 11 février 2014 conclu au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux par 0,04 pour cent et déduite par l'O.N.S.S. à la source.

CHAPITRE III. - PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Article 5

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T.: 13/10/2015 A.R.: 01/04/2016 M.B.: 07/06/2016

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement :
 Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

Cotisation de base pour le Fonds de Sécurité d'existence (2,00% des salaires brut non-plafonnés des ouvriers).

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.: 22/05/2014 A.R.: 19/03/2015 M.B.: 09/04/2015

3. Durée :

A partir de 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

COTISATION AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2015-2016 du 13 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - COTISATION

Article 2

Conformément à l'article 27 §4 de la convention collective de travail du 13 octobre 2015 concernant les statuts du Fonds de sécurité d'existence, une cotisation de base est fixée à partir du 1^{er} janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,00 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE III. - PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Article 3

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 mai 2014, relative aux statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 122028/CO/149.03, modifiée par la convention collective de travail du 20 novembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.907/CO/149.03, relative aux statuts du fonds social, et de nouveau modifiée par la convention collective de travail du 17 juin 2015, enregistrée sous le numéro 127806/CO/149.03.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

C.C.T. : 11/02/2014

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 04/03/2014

Registratie : 29/04/2014

Numéro d'enregistrement : 120919

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 16/05/2014

1. Contenu :

1. Champ d'application
2. Objet
3. Garantie de revenu
 - 3.1 Indexation
4. Fonds social
 - 4.1 Cotisation au fonds social
 - 4.2. Fonds de pension sectoriel
5. Sécurité d'emploi
 - 5.1.
 - 5.2.
 - 5.3. Flexibilité
6. Statut Unique
7. Planification de la carrière
 - 7.1
 - 7.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise
8. Participation et concertation
 - 8.1 Représentation des travailleurs
9. Paix sociale
 - 9.1 paix sociale
 - 9.2 durée

2. Durée :

A partir du 1 janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

Convention collective de travail du 11 février 2014.

ACCORD NATIONAL 2013-2014

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. – CADRE

Article 2 – Objet

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

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

Article 3 – Indexation des salaires minimums et effectifs

Le 1 février de chaque année, tous les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectifs sont adaptés à l'index réel sur base de la formule 'index social' (= moyenne sur 4 mois) de janvier de l'année calendrier comparé à janvier de l'année calendrier précédente.

Article 4 – Fonds social

§ 1. A partir du 1 juillet 2014, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1 février 2012 et au 1 février 2013 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 3,27 % le 1 février 2012 et 2,08 % le 1 février 2013, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont indexées de 5,42 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire s'élèvera à partir du 1 juillet 2014 à € 7,42 par allocation de chômage et € 3,71 par demi-allocation de chômage.

§4. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011, relative aux statuts du fonds social, enregistrée le 27 juillet 2011 sous le numéro 104927/CO/149.03, modifiée par la convention collective de travail du 21 mai 2013, enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115297/CO/149.03, relative aux statuts du fonds social, sera adaptée dans ce sens à partir du 1 janvier 2014 et ce, pour une durée indéterminée.

Article 5 – Cotisation au Fonds social

A partir du 1 janvier 2015, la cotisation pour le fonds social est portée à 2,70 %.

Sur la cotisation susmentionnée, 0,50 % des salaires bruts des ouvriers est destiné à financer le fonds de pension sectoriel, comme prévu à l'article 6 du présent accord.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011, relative aux statuts du fonds social, enregistrée le 27 juillet 2011 sous le numéro 104927/CO/149.03, modifiée par la convention collective de travail du 21 mai 2013, enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115297/CO/149.03, relative aux statuts du fonds

social, sera adaptée dans ce sens à partir du 1 janvier 2015 et pour une durée indéterminée.

Article 6 – Fonds de pension sectoriel

A partir du 1 janvier 2015, un montant correspondant à 0,50 % des salaires bruts des ouvriers sera destiné à alimenter un régime de pension sectoriel social pour les ouvriers.

Remarque

Une convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel social sera élaborée pour le 1 janvier 2015 en ce sens.

CHAPITRE IV. – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 7 – Travail précaire

A l'article 4 de la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à l'obligation d'information pour les contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini, le travail intérimaire et la sous-traitance, le § 6 sera adapté comme suit : « Afin d'éviter le recours inapproprié au travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée après une période de 65 jours de travail. »

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011, enregistrée le 27 juillet 2011 sous le numéro 104914/CO/149.03, relative à l'obligation d'information pour les contrats à durée déterminée ou pour un travail clairement défini, le travail intérimaire et la sous-traitance sera modifiée dans ce sens à partir du 1 janvier 2014, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. – TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Article 8 – Mesure visant la promotion de l'emploi

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 convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

Article 9 – Flexibilité

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26, § 1 3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Ni au niveau sectoriel, ni au niveau de l'entreprise, il n'est prévu de possibilité d'instaurer une tranche complémentaire au-dessus de 91 heures supplémentaires par année calendrier – comme prévu au-dessus – dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26, § 1, 3°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Remarque

La convention collective de travail du 21 mai 2013, enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115293/CO/149.03, relative à la flexibilité sera prolongée du 1 janvier 2014 au 30 juin 2015 inclus.

CHAPITRE VI. – STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Article 10

Les parties s'engagent à inventorier les conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 11 – Crédit-temps et diminution de la carrière

La convention collective de travail relative au crédit-temps et à une diminution de carrière du 18 juin 2009 sera adaptée à la convention collective de travail n° 103 comme conclue au sein du Comité National du Travail.

Remarque

La convention collective de travail du 18 juin 2009, enregistrée le 14 septembre 2009 sous le numéro 94260/CO/149.03, relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière sera adaptée dans ce sens à partir du 1 janvier 2014 et ce pour une durée indéterminée.

Article 12 – Régime de chômage avec complément d'entreprise

Pour la durée de l'accord 2013-2014, la recommandation suivante relative à la procédure de régime de chômage avec complément d'entreprise est faite :

Dans le cadre des mesures de redistribution du travail au niveau des entreprises, les parties recommandent en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise la procédure suivante : au plus tard 6 mois avant que l'ouvrier concerné n'atteigne l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise, 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 du régime de chômage avec complément d'entreprise qu'en matière de formation du remplaçant de celui-ci.

CHAPITRE VIII. – PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 13 – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 16 de l'accord national 2011-2012 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2013-2014.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de 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 que si la Sous-commission paritaire, convoquée sur 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 abusif. 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 a posteriori n'est valable que jusqu'aux prochaines élections sociales.

CHAPITRE IX. – PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 14 – Paix sociale

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

Article 15 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1 janvier 2013 au 31 décembre 2014 inclus, sauf précision contraire.

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

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

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- crédit-soins
- crédit-formation
- entreprises en difficulté ou en restructuration

C.C.T.: 13/10/2015

A.R.: 25/03/2016

M.B.: 13/06/2016

Date d'enregistrement :
Numéro d'enregistrement :
Publication enregistrement au M.B. :

1. Contenu :

1. Champ d'application
 2. Cadre
 - 2.1 Objet
 - 2.2 Procédure
 3. Garantie de revenu
 - 3.1 Fonds social
 - 3.2 Statuts du Fonds de sécurité d'existence
 - 3.3 Fonds de pension sectoriel
 - 3.4 Chèques-repas
 4. Sécurité d'emploi
 - 4.1 Rupture d'un contrat de travail pour force majeure médicale ou en cas de licenciements individuels à partir de 55 ans
 5. Temps de travail et flexibilité
 - 5.1 Flexibilité
 6. Statut unique de travailleur
 - 6.1 Inventaire
 - 6.2 Outplacement
 7. Planification de la carrière
 - 7.1 Crédit-temps et diminution de la carrière
 - 7.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise
 8. Participation et concertation
 - 8.1 Représentation des travailleurs
 - 8.2 Formation syndicale
 9. Adaptions techniques
 - 9.1 Convention collective de travail relative au crédit-temps et diminution de la carrière
 10. Paix sociale et durée de l'accord
 - 10.1 Paix sociale
 - 10.2 Durée
- Annexe : primes de la région flamande

2. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016, sauf mention contraire.

700.b Accord National 2015 - 2016

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

ACCORD NATIONAL 2015-2016

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. - CADRE

Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016.

Article 3 – Procédure

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

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III. - GARANTIE DE REVENU

Article 4 - Fonds social

Les parties s'engagent à élaborer, pour le 30 novembre 2015, une série de mesures par l'utilisation du budget prévu dans le Fonds de sécurité d'existence :

- Prévoir un incitant pour les travailleurs (âgés) licenciés.

Article 5 - Statuts du fonds de sécurité d'existence

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS, par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence, est utilisée.

Remarque

La convention collective de travail du 22 mai 2014, relative aux statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 122.028/CO/149.03, rendue obligatoire le 19 mars 2015 (Moniteur Belge du 9 avril 2015) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2016 la cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,00 % des salaires bruts non-plafonnés des ouvriers.

Remarque

La convention collective de travail du 22 mai 2014, relative à la cotisation au fonds sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 122.029/CO/149.03, rendue obligatoire le 8 janvier 2015 (Moniteur Belge du 6 février 2015) sera adaptée en ce sens à partir de 1^{er} janvier 2016.

Article 6 - Fonds de pension sectoriel

A partir du 1^{er} janvier 2016, la cotisation de 0,5% des rémunérations brutes des ouvriers au régime de pension sectoriel est majorée de 0,3 % et passe à 0,8 %. Cette opération sera réalisée par le biais :

1. D'un réaménagement de 0,2 % des cotisations au fonds de sécurité d'existence
2. D'une cotisation patronale supplémentaire de 0,1 % au fonds de sécurité d'existence

Remarque

La convention collective de travail du 22 mai 2014, relative au régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 122030/CO/149.03, sera modifiée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

Article 7 - Chèques repas

A partir du 1^{er} janvier 2016, la quote-part de de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de €1, portant la valeur nominale du chèque-repas à € 3,80.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la réglementation sectorielle des chèques repas, enregistrée sous le numéro 104.919/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 novembre 2011 (Moniteur belge du 11 janvier 12), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 8 - Fin à un contrat de travail pour force majeure médicale ou lors de licenciements individuels à partir de 55 ans.

Lorsqu'il est mis fin à un contrat de travail pour force majeure médicale ou lors de licenciements individuels à partir de 55 ans, les parties recommandant à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

La convention collective de travail du 14 juin 2001, enregistrée sous le numéro 59.063/CO/149.03, rendue obligatoire le 24 avril 2002 (Moniteur Belge du 25 juillet 2002) relative à la reconnaissance de la fonction représentative, sera modifiée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. - TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Article 9 - Flexibilité

La convention collective de travail du 11 février 2014, enregistrée sous le numéro 120.920/CO/149.03, rendue obligatoire le 9 octobre 2014 (Moniteur

Belge du 28 novembre 2014) relative à la flexibilité est prolongée du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2017 inclus.

CHAPITRE VI. - STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Article 10

Les parties s'engagent à continuer l'inventorisation des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

Article 11 - Outplacement

Pour le 31 décembre 2015 les partenaires sociaux conviendront, dans le respect des dispositifs et des décrets régionaux en matière de reconversion professionnelle, des dispositions dans l'offre d'outplacement (à court terme vérifier avec quels partenaires externes il y aurait lieu de prendre des accords).

CHAPITRE VII. - PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 12 - Crédit-temps et diminution de la carrière

En exécution de la convention collective de travail n° 118 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5e ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2015-2016.

Remarque

La convention collective de travail relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière du 22 mai 2014, enregistrée sous le numéro 122.027/CO/149.03 et rendue obligatoire le 10 avril 2015 (Moniteur belge du 20 mai 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2015.

Article 13 - Régime de chômage avec complément d'entreprise

§ 1. En exécution des conventions collectives de travail numéros 115 et 116 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2015-2016, pour les ouvriers à partir de 58 ans après 40 ans de carrière. Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à

partir de 58 ans après 40 ans de carrière sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail numéro 113 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2015-2016, pour les ouvriers à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière et un métier lourd.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière et un métier lourd, sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

§ 3. En exécution des conventions collectives de travail numéros 111 et 112 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré, pour la période 2015-2016, pour les ouvriers à partir de 58 ans après 33 ans de carrière, dont 20 ans dans un régime avec prestations de nuit.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans et 33 ans de carrière dont 20 ans dans un régime avec prestations de nuit, sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

§ 4. En exécution des conventions collectives de travail numéros 111 et 112 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré, pour la période 2015-2016, pour les ouvriers à partir de 58 ans moyennant 33 ans de carrière et un métier lourd.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant 33 ans de carrière et un métier lourd sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

§ 5. Le paiement de l'indemnité complémentaire et la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise, est entièrement pris en charge par le Fonds de sécurité d'existence.

Remarque

La convention collective de travail du 22 mai 2014, relative aux statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 122.028/CO/149.03, modifiée par la convention collective de travail du 20 novembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.907/CO/149.03, relative aux statuts du fonds social, et à nouveau modifiée par la convention collective de travail du 17 juin 2015, enregistrée sous le numéro 127806/CO/149.03, sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016.

CHAPITRE VIII. - PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 14 - Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 13 de l'accord national 2013-2014 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2015-2016.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de 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 que si la Sous-commission paritaire, convoquée sur 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 manifestement déraisonnable. Cette protection a posteriori n'est valable que jusqu'aux prochaines élections sociales.

Article 15 - Formation syndicale

Le nombre de jours de formation syndicale augmente de 8 à 10 jours par mandat de quatre ans, à récupérer par le fonds de sécurité d'existence.

Remarque

L'article 5 de la convention collective de travail du 18 septembre 1972, rendue obligatoire le 7 mars 1973 (Moniteur Belge du 27 avril 1973) relative à la formation syndicale, sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016.

CHAPITRE IX - ADAPTATIONS TECHNIQUES

Article 16 - Convention collective de travail relative au crédit - temps et diminution de la carrière

L'article 6 § 1 de la convention collective de travail du 22 mai 2014 est adapté comme suit : Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103, il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière dans les entreprises à partir de 11 travailleurs.

Remarque

La convention collective de travail du 22 mai 2014 van 22 mei 2014 relative au crédit-temps et à une diminution de carrière, enregistrée sous le numéro 122.027/CO/149.03 et rendue obligatoire le 10 avril 2015 (Moniteur belge du 20 mai 2015), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2015.

CHAPITRE X. - PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 17 - Paix sociale

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

Article 18 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus, sauf précision contraire.

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

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

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- crédit-soins
- crédit-formation
- entreprises en difficulté ou en restructuration

SALAIRES MINIMUMS

CATÉGORIES	TENSION	01/02/2014 €			01/02/2015 €			01/02/2016 €		
		38h/s	39h/s	40h/s	38h/s	39h/s	40h/s	38h/s	39h/s	40h/s
A	100	11,92	11,61	11,32	11,92	11,61	11,32	11,95	11,64	11,35
B	104	12,40	11,77	12,07	12,40	12,07	11,77	12,43	12,11	11,80
C	108	12,87	12,54	12,23	12,87	12,54	12,23	12,91	12,57	12,26
D	120	14,30	13,93	13,58	14,30	13,93	13,58	14,34	13,97	13,62
E	125	14,90	14,51	14,15	14,90	14,51	14,15	14,94	14,55	14,19
F	130	15,09	14,72	15,50	15,50	15,09	14,72	15,54	15,13	14,76

A partir du 1^{er} janvier 2001 les salaires sont arrondis à l'eurocent le plus proche. Pour ce faire on tient compte des 4 chiffres suivant la virgule.
Par exemple : 0,0049 € devient 0,00 € et 0,0050 € devient 0,01 €.

INDICES

MOIS	Indice de santé (moyenne de 4 mois)	
	2015	2016
Janvier	100,39	100,66
Février	100,55	100,66
Mars	100,66 (début du blocage)	100,66
Avril	100,66	100,93
Mai	100,66	101,26
Juin	100,66	101,55
Juillet	100,66	101,67
Août	100,66	101,78
Septembre	100,66	101,75
Octobre	100,66	101,78
Novembre	100,66	101,79
Décembre	100,66	101,81

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT DOMICILE –
TRAVAIL PAR TRAIN EN APPLICATION A PARTIR DU 01/02/2016

Distance en km	Mensuelle EUR	Trimestrielle EUR	Trimestrielle EUR	Railflex EUR
1	18,30	52,00	185,00	-
2	20,50	57,00	204,00	-
3	22,30	62,00	224,00	7,40
4	24,40	68,00	243,00	8,60
5	26,00	74,00	264,00	9,50
6	28,00	78,00	280,00	10,30
7	30,00	83,00	297,00	11,00
8	31,00	88,00	314,00	11,60
9	33,00	93,00	331,00	12,10
10	35,00	98,00	348,00	12,60
11	37,00	103,00	366,00	13,10
12	38,50	108,00	383,00	13,60
13	40,00	113,00	402,00	14,20
14	42,00	118,00	420,00	14,60
15	43,50	122,00	436,00	15,00
16	45,00	127,00	455,00	15,50
17	47,50	132,00	472,00	15,90
18	49,00	137,00	489,00	16,40
19	51,00	142,00	507,00	16,90
20	53,00	147,00	524,00	17,30
21	54,00	152,00	542,00	17,70
22	56,00	157,00	560,00	18,20
23	58,00	162,00	579,00	18,70
24	59,00	167,00	596,00	19,10

Distance en km	Mensuelle EUR	Trimestrielle EUR	Trimestrielle EUR	Railflex EUR
25	62,00	172,00	614,00	19,50
26	63,00	177,00	632,00	20,20
27	65,00	182,00	650,00	20,60
28	67,00	187,00	667,00	21,00
29	68,00	191,00	684,00	21,30
30	70,00	197,00	701,00	21,70
31 - 33	73,00	206,00	733,00	22,60
34 - 36	78,00	218,00	776,00	24,10
37 - 39	82,00	229,00	818,00	25,00
40 - 42	87,00	244,00	871,00	27,00
43 - 45	91,00	256,00	914,00	28,00
46 - 48	96,00	268,00	957,00	29,00
49 - 51	101,00	282,00	1008,00	31,00
52 - 54	104,00	291,00	1039,00	32,00
55 - 57	107,00	299,00	1070,00	33,00
58 - 60	111,00	310,00	1108,00	34,50
61 - 65	115,00	322,00	1149,00	36,00
66 - 70	120,00	336,00	1201,00	38,00
71 - 75	126,00	354,00	1265,00	40,50
76 - 80	132,00	368,00	1317,00	42,00
81 - 85	137,00	383,00	1369,00	44,50
86 - 90	143,00	400,00	1429,00	46,00
91 - 95	148,00	415,00	1481,00	47,50
96 - 100	153,00	430,00	1534,00	50,00

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT DOMICILE - TRAVAIL MOYENS DE TRANSPORT PRIVES A PARTIR DU 01/02/2016

Distance en km	Mensuelle EUR	Trimestrielle EUR	Trimestrielle EUR	Railflex EUR
101 - 105	160,00	447,00	1597,00	52,00
106 - 110	165,00	462,00	1650,00	53,00
111 - 115	171,00	477,00	1703,00	55,00
116 - 120	177,00	493,00	1763,00	57,00
121 - 125	181,00	509,00	1816,00	59,00
126 - 130	187,00	524,00	1869,00	61,00
131 - 135	192,00	538,00	1922,00	62,00
136 - 140	198,00	553,00	1975,00	63,00
141 - 145	203,00	568,00	2028,00	65,00
146 - 150	211,00	592,00	2114,00	67,00

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
1	0,93	43 - 45	4,81
2	1,03	46 - 48	5,10
3	1,14	49 - 51	5,33
4	1,24	52 - 54	5,51
5	1,35	55 - 57	5,72
6	1,43	58 - 60	5,96
7	1,49	61 - 65	6,17
8	1,58	66 - 70	6,49
9	1,67	71 - 75	6,70
10	1,75	76 - 80	7,13
11	1,86	81 - 85	7,35
12	1,94	86 - 90	7,68
13	2,03	91 - 95	8,00
14	2,12	96 - 100	8,22
15	2,21	101 - 105	8,54
16	2,31	106 - 110	8,85
17	2,39	111 - 115	9,21
18	2,48	116 - 120	9,51
19	2,60	121 - 125	9,73
20	2,69	126 - 130	10,06
21	2,78	131 - 135	10,37
22	2,86	136 - 140	10,59
23	2,96	141 - 145	11,04

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
24	3,06	146 - 150	11,46
25	3,12	151 - 155	11,46
26	3,25	156 - 160	11,89
27	3,31	161 - 165	12,11
28	3,37	166 - 170	12,33
29	3,49	171 - 175	12,76
30	3,57	176 - 180	12,97
31-33	3,72	181 - 185	13,42
34-36	4,03	186 - 190	13,62
37-39	4,26	191 - 195	13,84
40-42	4,54	196 -200	14,28